

TRIBUNE



PB-PP | B-00802
BELGIE(N) - BELGIQUE

SEPTEMBRE
2016

CGSP

FGTB Services Publics

POSTE - TBM

72^e année - n°8 - septembre 2016 (mensuel) dépôt CHAHLEROI X | P402047 | retour : CGSP place Fontainas, 9/11 1000 Bruxelles

PENSIONS LA GRANDE IMPOSTURE



ÉDITO
EUROPE :
BIG BEN
sonne le glas ?
P. 2



DOSSIER
Pensions :
la grande imposture
P. 3



POSTE
Et quoi pour
la rentrée ?
P. 9

EUROPE : BIG BEN sonne le glas ?

Le 23 juin dernier, pour la première fois dans l'histoire de la construction européenne, un pays appelait ses électeurs à se prononcer sur son maintien, ou non, au sein de l'Union.

Nous savons quel choix a été celui du Royaume-Uni, il a, depuis lors, été abondamment commenté. Mais il est nécessaire de prendre un peu de recul et de tirer, sereinement, les enseignements de cet événement. Car, comme souvent lorsqu'il s'agit de questions européennes, les débats ont été enflammés, parfois indignes, et les sentiments ont souvent pris le pas sur les arguments de fond.

Le premier constat que l'on peut faire est que l'organisation même de ce référendum traduit l'absence de confiance des citoyens dans l'Union européenne. Le BREXIT n'est pas une victoire mais, d'abord et avant tout, un constat d'échec. Voilà quel doit être le point de départ de toute réflexion européenne, oser poser le constat lucide que cette Europe déçoit la grande majorité des citoyens et pire encore, leurs inspire, à juste titre, de la méfiance !

Cette Europe de l'austérité, cette Europe forteresse qui fait du marchandage avec des réfugiés fuyant la guerre, cette Europe des marchés financiers et des lobbies patronaux n'est pas la nôtre ! Mais alors que faire ?

La première réponse qui vient directement à l'esprit est de la quitter, d'abandonner le navire. Toutefois, faire le choix du repli sur soi et de l'isolement peut-il être le nôtre ? Le changement de société auquel nous aspirons, les valeurs de solidarité, de fraternité et d'internationalisme qui nous tiennent à cœur peuvent-elles s'accommoder de pareille désertion ? À l'heure où nos démocraties sont gangrénées par le nationalisme, le racisme, la haine et le rejet des autres, la réponse ne peut-être que NON ! Il nous faut, au contraire, faire la preuve que l'on peut (que l'on doit) travailler ensemble à la construction d'un projet commun, d'un projet qui nous dépasse, d'un projet qui nous rassemble par-delà nos différences !

Alors, faire le constat que cette Europe ne nous convient pas doit nous conduire à la seule option possible ! Il faut en changer. La tâche semble titanesque, démoralisante et pourtant elle est, plus que jamais, nécessaire. Pour ce faire, il nous faut oser remettre en cause les fondements mêmes de l'Union européenne, oser contester ses dogmes (stabilité des prix, réduction de la dette publique...) qui nous conduisent à la catastrophe, il faut oser sortir du cadre qui nous est imposé.

On ne changera l'Europe ni en la quittant, ni en respectant les règles des Traités. On changera le cours de la construction européenne en osant désobéir ! Pour ce faire, il nous faut travailler à la construction d'un front le plus large possible afin de faire progresser cette idée. Il nous faut réfléchir aux alternatives que nous voulons proposer. Il nous faut oser le bras de fer et le rapport de force !

Il faut avoir des rêves suffisamment grands pour ne jamais les perdre de vue. La construction européenne a été une revendication des organisations de gauche. Elle nous a, depuis lors, été confisquée. Il nous appartient de ne pas jeter la proie pour l'ombre, de ne pas céder au discours du repli et de l'égoïsme mais au contraire de réinvestir le projet européen.

Ce n'est donc pas avec le rêve européen qu'il faut en finir, mais seulement avec cette construction qui fait de lui un outil aux mains des marchés financiers ! Cela passera notamment par une opposition ferme à toutes les politiques d'austérité imposées dans les États membres.

Il n'est pas trop tard, l'heure a sonné, voilà le message qu'il faut délivrer après le Brexit !

Patrick Lebrun
Secrétaire général de l'IRW-CGSP

Laurent Pirnay
Secrétaire général adjoint de l'IRW-CGSP

LA GRANDE IMPOSTURE

Partir à la pension en bonne ou mauvaise santé ?

Avant le gouvernement Michel

Dans la Fonction publique, l'âge légal de départ à la retraite était de 65 ans, aussi bien pour les femmes que pour les hommes, que l'agent soit nommé ou non et peu importait le nombre d'années de travail.

Il était possible de rester en fonction après l'âge légal si un accord était conclu avec l'Autorité.

En termes de carrière, un minimum de cinq années de services était nécessaire pour l'agent nommé s'il voulait bénéficier d'une pension « fonctionnaire » pour son activité dans la fonction publique. 65 ans étaient considérés alors comme un âge raisonnable pour pouvoir profiter quelque peu de sa pension en bonne santé... Pour profiter pleinement de sa pension, il faut encore avoir la capacité physique de le faire.

Depuis le gouvernement Michel

Le gouvernement a décidé d'augmenter l'âge légal de la pension et de le porter à 66 ans en 2025 et à 67 ans en 2030, estimant que l'espérance de vie avait augmenté et qu'il fallait s'aligner sur les autres pays européens.

S'il est exact que l'espérance de vie a augmenté, il convient cependant de relativiser ce constat.

En 2014, au niveau national, elle était de 83,50 ans pour les femmes et de 78,56 ans pour les hommes.

Au niveau régional, l'espérance de vie pour les hommes était en Flandre de 79,61 ans, à Bruxelles de 78,17 ans et en Wallonie de 76,69 ans.

L'espérance de vie s'interprète comme le nombre moyen d'années qu'un nouveau-né (ici né en 2014) peut espérer vivre. Il s'agit donc d'une vie *moyenne*, qui est une mesure fictive qui ne correspond à la situation réelle d'aucune personne.

À la **CGSP**, nous préférons parler des années de vie en bonne santé et regarder

les chiffres fournis par EUROSTAT¹. Cet organisme européen a examiné si les années supplémentaires gagnées grâce à l'allongement de la durée de vie sont vécues en bonne ou en mauvaise santé. Ces enquêtes ont porté sur la qualité de vie (vie en bonne santé), plutôt que sur la longévité telle qu'elle est mesurée par l'espérance de vie (mortalité).

Or, il apparaît qu'en 2013, en Belgique, les années de vie en bonne santé à la naissance étaient de 63,7 ans pour les femmes et 64 ans pour les hommes (la moyenne européenne était de 61,5 ans pour les femmes et 61,4 ans pour les hommes). On peut en déduire que peu de personnes arriveront en bonne santé à l'âge légal de la pension !

Partir plus tard avec plus de pension ?

Selon le Ministre des Pensions, augmenter l'âge de la pension aura un effet « *bénéfique* » pour les travailleurs puisqu'ils auront plus de temps pour accomplir une carrière complète. La **CGSP** tient à lui rappeler qu'auparavant il était déjà possible de rester après 65 ans dans la Fonction publique ... sur base volontaire.

Si effet « *bénéfique* » il y a, c'est plutôt pour le budget de l'État, car en reportant l'ouverture du droit (et donc le paiement de la pension) dans le temps pour les personnes qui ne justifient pas d'assez d'années de carrière pour la pension anticipée, le gouvernement espère ainsi réaliser des économies...

De plus, même si l'agent devra travailler plus longtemps, il ne faut pas oublier que d'autres réformes ont déjà été adoptées. Ainsi, le gouvernement fédéral a supprimé le bonus de pension, a modifié la prise en compte des périodes de chômage dans le montant de la pension et a la volonté de rendre

la valorisation du diplôme payante pour les fonctionnaires...

On partira tous à 67 ans ?

Tout le monde ne devra pas prendre sa pension à 67 ans... mais tout le monde ne la prendra pas non plus à 60 ans.

Les années d'études ne compteront plus, à l'avenir, pour le droit à la pension et nous aimerions connaître le discours tenu par le Ministre Bacquelaine aux infirmières, aux assistants sociaux, aux Gradués, Bacheliers, Masters... à tous ceux qui ont fait des études pour pouvoir exercer leurs métiers et qui ne pourront plus partir à la retraite au plus tôt avant l'âge de 63 ans !

Et encore, à condition d'avoir travaillé dès la fin de leurs études et de ne pas avoir eu un petit « incident de parcours » voire un besoin de se réorienter !

Denis, né en 1969, est licencié en droit et est entré au SPF Justice à la fin de ses études. Son diplôme était nécessaire pour exercer son métier de juriste. Avant, il pouvait partir à 60 ans. Suite à la réforme Di Rupo, c'était à 61,5 ans. Et maintenant, avec Michel, il partira à la retraite à 67 ans, le 1^{er} novembre 2036.

Métier lourd et pension légère ?

Le ministre parle, également, de *métiers lourds*, de *pénibilité* et que d'aucuns pourront partir plus tôt si la charge physique et/ou psychologique est importante. Si nous pouvons adhérer à une telle vision, il faudra être attentif à ce que ce gouvernement ne reprenne d'un côté ce qu'il donne de l'autre.

En effet, les critères, modalités ou conditions d'une pension liée à un « métier lourd » ne sont pas encore totalement définis.

1. Eurostat est l'Office statistique de l'Union européenne qui est chargé de lui fournir des statistiques permettant des comparaisons entre les pays et les régions d'Europe.

Le problème est que, tant pour les métiers pénibles que pour les autres, dans le futur, un coefficient négatif sera appliqué en cas de départ anticipé à la retraite et aura pour effet de réduire le montant de la pension.

Philippe travaille au TEC après un parcours professionnel chaotique (salarié, indépendant, revenu d'intégration du CPAS et enfin conducteur au TEC), celui-ci ne pourra partir à la pension qu'à 67 ans car il ne comptera jamais assez d'années de cotisations sociales pour une pension anticipée. Vu son âge et les conditions de travail, il s'inquiète pour sa pension et comment celle-ci sera calculée. Après tant d'années de travail, Philippe percevra une pension minimale d'à peine 1 000€ net par mois !

Pourquoi autant d'incertitudes ?

Ce gouvernement ne répond jamais clairement lorsqu'on l'interroge. Exemple : les métiers lourds. Même si les critères permettant de reconnaître une fonction



**RÉFORME DES PENSIONS:
LA POLICE S'ADAPTE**

comme « métier lourd » seront déterminés et les modalités pour partir en pension anticipée et/ou pour bénéficier d'une pension plus élevée seront clairement définis, le gouvernement fixera une enveloppe budgétaire et une liste révisable des métiers « lourds » (voir l'accord du gouvernement du 9 octobre 2014). Les tantièmes préférentiels seront supprimés et ce n'est pas la reconnaissance d'une pénibilité qui assurera le maintien de ce système tel que nous le connaissons.

Donc, si les partenaires sociaux arrivent à un accord, le gouvernement pourra le détricoter à sa guise pour des raisons « budgétaires » ou « idéologiques »...

Qu'en penseront les déçus du système ; tous ceux qui, pour raisons budgétaires, ne verront pas ou plus leur métier reconnu comme pénible ?

Le calcul de la pension de retraite

Avant le gouvernement Michel

Dans la Fonction publique, il existe la notion de *traitement différé*, c'est-à-dire qu'au cours de la carrière, l'agent ne bénéficie pas d'un salaire et d'avantages extra-légaux (voiture de société, stock option, 2^e pilier de pension...) comme pour certains salariés mais, à la pension, celle-ci est calculée différemment pour compenser la différence salariale passée.

Le calcul de la pension se fait à partir de trois éléments : la carrière de l'agent ; un traitement de référence ; un tantième. À cela, s'ajoute un supplément de pension (complément pour âge et/ou bonus pension).

Le gouvernement Di Rupo a déjà modifié un des trois éléments, à savoir, le traitement de référence.

Si le fonctionnaire avait 50 ans au 1^{er} janvier 2012, pas de changement. Si le fonctionnaire n'avait pas 50 ans à cette date, le nombre d'années pour le calcul du traitement de référence a été allongé.

Depuis le gouvernement Michel

Après avoir détricoté les conditions de la pension anticipée, le gouvernement Michel s'attaque aux règles de calcul du montant de la pension.

Même carrière, même pension ?

Premièrement, plus de bonus de pension pour les agents qui ne peuvent partir à la pension qu'après le 1^{er} décembre 2014. Seuls les agents qui auraient pu prendre leur retraite avant cette date et qui continuent à travailler auront encore ce bonus. La perte de ce bonus peut être importante.

Cécile est chef administratif (niveau C) dans un parastatal. Elle est née en 1952 et partira à la pension à 65 ans, son bonus de pension sera de 238 € brut par mois. Sa collègue, avec le même grade et le même nombre d'années, mais née en 1955, partira également à 65 ans, mais sans bonus...

Deuxièmement, pour l'instant, tous les services que l'agent a presté au sein de

la Fonction publique et précédant la nomination sont repris dans le calcul de sa pension (à l'exception des services prestés comme chômeur mis au travail, cadre spécial temporaire et troisième circuit de travail).

Cela veut dire que l'agent qui a été contractuel et qui a dû attendre longtemps pour obtenir sa nomination n'était pas pénalisé dans le calcul de sa pension, puisqu'on reprenait ses services contractuels dans le calcul de la pension « fonctionnaire ».

Dorénavant, pour les agents qui seraient nommés après l'accord du gouvernement, les services contractuels ne seraient plus repris en compte dans le calcul de la pension « fonctionnaire ».

Un période transitoire existerait jusqu'en juillet 2017... pour l'ensemble des fonctionnaires. Exception : pour les enseignants, les services « temporaires » seraient toujours repris.

L'impact sur le montant global brut de la pension se chiffrerait de quelques euros à plusieurs centaines d'euros par mois de différence (en moins bien sûr !) selon la carrière et la fonction exercée.

Henri est ouvrier qualifié dans une commune depuis 1987. Il remplira les conditions pour partir à la pension dans 5 ans et Henri a enfin été nommé il y a peu. Si le projet du ministre aboutit, seuls ses services depuis sa nomination compteront pour la partie publique, soit 6 ans au lieu de 34 années... et cela se traduira par une perte au niveau de sa pension de 400 euros bruts par mois !

La fin de la bonification pour diplôme dans le calcul ?

Troisièmement, après avoir décidé de faire disparaître le diplôme du droit à la pension, le gouvernement envisage de demander une cotisation pour la prise en compte du diplôme dans le montant de la pension.

Actuellement, les salariés peuvent cotiser, dans les 10 ans qui suivent la fin des études, pour « acheter » des périodes d'études qui augmenteront quelque peu leur future pension (en 2012, une année d'études a donné une augmentation de la pension mensuelle brute de 20,50 euros pour un isolé). Alors que chaque année d'étude coûte 1 415,32€, il faudra en moyenne 6 ans pour « récupérer » son investissement.

Le projet du ministre est de demander plus ou moins la même chose aux fonctionnaires, à savoir le versement d'une cotisation de régularisation pour les personnes déjà en fonction et pour les nouveaux entrants, si ceux-ci ont un diplôme de l'enseignement universitaire ou supérieur exigé lors du recrutement ou lors d'une promotion ultérieure.

Concernant les fonctionnaires en place, dans le respect des droits acquis, un nombre de mois serait encore « gratuits ». Pour déterminer ces mois gratuits, on tiendra compte d'un prorata entre la carrière déjà effectuée et une carrière complète. Le solde de la période d'étude ne serait valorisable que par le biais d'un rachat. La date de référence pour définir la part de

mois gratuit et de mois payant serait fixée au 1^{er} novembre 2016. Selon les rumeurs, le coût de ce rachat serait de 7,5 % du salaire annuel, avec déduction fiscale.

Denis, qui est rentré en 1994 à la Justice, compte déjà au 1^{er} novembre 2016, 252 mois de travail pour son droit à la pension. Il possède une licence en droit acquise en 5 ans (60 mois). Selon le système du ministre, il pourrait valoriser 28 mois gratuitement. Le solde de 32 mois restant pourra se faire moyennant le paiement d'une régularisation. La perte de la gratuité de ces 32 mois aura comme conséquence une diminution de sa pension de 238 € bruts par mois.

Pour rappel, le Bureau fédéral du Plan, dans son rapport d'avril 2016 sur les périodes d'études dans les trois principaux régimes de pensions de retraite, a relevé que dans le régime de la Fonction publique, environ 38 % des hommes et 58 % des femmes partis à la retraite, entre 60 et 66 ans, en 2015, ont bénéficié d'une bonification pour diplôme...

Le « bas de laine » de Mr Bacquelaine

À la **CGSP**, nous attendons des textes précis pour pouvoir les examiner et vous informer, car nous rappelons au ministre qu'il existe déjà toute une série de lois et d'arrêtés royaux qui réduisent déjà le poids des années pour diplôme dans le montant de la pension du fonctionnaire.

Anne est assistante sociale auprès d'un CPAS. Elle est nommée pour un temps partiel. Or, en matière de pensions service public, il existe un arrêté royal qui réduit la durée de la valorisation pour diplôme si la personne n'a pas de prestations à temps plein. Quid du montant à verser pour ses mois de diplôme « payant », 100 % du montant ou un montant réduit ?

Cette décision du ministre ne va-t-elle pas pousser les jeunes générations vers une précarité plus grande ? Devront-elles choisir entre investir dans leur foyer, leur famille ou cotiser pour une pension ?

Chez les salariés, seuls quelques cen-

taines de travailleurs rachètent leurs années de diplôme.

De plus, il ne faut pas perdre de vue que le package salarial est bien différent dans le privé. Pourquoi dès lors acheter des années d'études (pour ce qu'elles rapportent en matière de pension) alors que toute une série d'avantages (voiture de société, assurance-groupe, etc qui ne sont pas attribués au sein de la Fonction publique) perçus tout au long de la carrière, vient compenser, pour ceux qui ont fait des études, cette valorisation ?

Le calcul de la pension sur l'ensemble de la carrière ?

Quatrièmement, l'accord de gouvernement précise que « *la Commission de Réforme des pensions ajoute : « Le calcul de la pension doit être basé sur les revenus de travail de toute la carrière, et pas uniquement sur la fin de la carrière ».*

Cette mesure diminuerait le montant de la pension de manière drastique.

Omar, distributeur chez bpost, bénéficierait d'une pension, après une carrière complète dans une échelle D3S, de 37 ans et demi, égale à 1 976,76 € brut par mois. Si le montant de sa pension est calculée sur l'ensemble de sa carrière, sa pension publique tombera à 1 751,92 €, soit plus de 200 € brut en moins par mois ! Et cela sans tenir compte des autres mesures (carrière mixte par exemple).

Cette demande de la Commission ne s'est pas encore concrétisée...

La fin des tantièmes préférentiels ?

En règle générale, la pension d'un fonctionnaire est calculée en tenant compte du tantième 1/60^e, cela veut dire qu'un agent qui a une carrière de 45 années dans la Fonction publique est au maximum de sa carrière.

Pour certaines fonctions (pompier, facteur, policier, cheminot, institutrice, militaire, juge...), le tantième est différent. Il varie selon le métier exercé. À titre d'exemple, un pompier a comme tantième le 1/50^e, donc au bout de 37 ans et 6 mois, il est au maximum de sa carrière comme pompier.

Le problème, c'est que le gouvernement veut la disparition de ces tantièmes dits « préférentiels ».

Le ministre nous dit que ce qui est acquis est acquis ! Mais pour l'avenir, cela voudra dire une perte dans le montant de la pension (même pour les moins jeunes...).

François est conducteur de train. Après 36 années de conduite, il aura une pension de 1 951 € net par mois. Si on calcule sa pension sans le tantième « cheminot », sa pension ne sera plus que de 1 706 € net par mois, soit une perte mensuelle de 245 €...

Actuellement, Robert est caporal chez les sapeurs-pompiers depuis 38 ans. Il aura une pension de 1 780 € net par mois. Si on calcule sa pension sans le tantième « préférentiel », sa pension ne serait plus que de 1 637 € net par mois, soit une perte mensuelle de 143 €...

Pour récupérer cette différence, il devrait rester 7 années en plus...

La pension anticipée

Avant le gouvernement Michel

L'agent avait la possibilité de partir à la retraite avant l'âge légal de sa pension s'il remplissait des conditions d'âge et de carrière. Il s'agissait alors de la pension « anticipée ».

La règle générale était 62 ans et 40 années de carrières (salarié, indépendant, Fonction publique) mais si l'agent avait au moins 42 années de carrière, il pouvait partir à 60 ans.

Si son diplôme (graduat, licence, bac...) était nécessaire pour la fonction, celui-ci intervenait comme années de carrière (on en tenait compte pour le calcul de la condition de carrière).

Pour l'agent ayant sa carrière, ou une partie de sa carrière, dans un tantième préférentiel, un système de coefficient d'augmentation avait été mis en place lui permettant d'arriver fictivement au nombre d'années nécessaires pour la pension anticipée et de continuer à partir à la pension à 60 ans éventuellement. Et enfin, certains régimes particuliers (SNCB, police, armée...) avaient été maintenus.

Avec le gouvernement Michel

L'allongement de la carrière effective est devenu une réelle obsession pour ce gouvernement. Le ministre des Pensions nous dira toujours que l'on pourra encore partir à 60 ans mais ceux qui le pourront se compteront sur les doigts d'une main !

La règle générale est changée et il faudra avoir 62,5 ans en 2017 et 63 ans en 2018 avec dans un premier temps 41 années de carrière, puis 42 années de carrière...

Quant aux exceptions des carrières longues, à partir de l'année prochaine, il faudra 43 années de carrière et en 2019, 44 années de carrière pour pouvoir partir à la pension à 60 ans...

Marie est née en 1958 et est infirmière. Elle a travaillé dès la fin de ses études. Elle aime son travail même si quelques fois cela est difficile... Elle s'est inquiétée de sa date de pension la plus proche. Avant les différentes réformes, elle pouvait partir à 60 ans, puis ce fut 61 ans avec le gouvernement Di Rupo et maintenant, avec le gouvernement Michel c'est 63 ans et encore, parce qu'elle est née en 1958, sinon ce serait à 64 ans !

Ce n'est pas tout ! Ce gouvernement s'est aussi attaqué à la manière de comptabiliser les années de carrière nécessaires pour bénéficier de ce départ anticipé. La bonification pour diplôme, qui entrainait en ligne de compte pour atteindre le nombre d'années de carrière exigée, est graduellement supprimée.

Le problème, c'est que la possession d'un diplôme est une exigence pour pouvoir exercer certains métiers dans la Fonction publique (enseignement, santé publique, mobilité, sécurité...). De fait, cela retarde l'âge auquel le futur

fonctionnaire entre dans la vie active.

Cette disparition programmée a pour conséquence que, dans le futur, l'agent diplômé ne saura pas demander une pension anticipée avant l'âge de 63, 64, 65 ans ou 67 ans...

Pourquoi ? Comme sa carrière professionnelle débutera plus tard et que le stage d'attente n'est pas repris dans les années comptant pour le droit à la pension, il devra donc effectuer un nombre d'années au moins égal à la durée normale des études poursuivies. Donc, il risque de partir aux calendes grecques... ou à 67 ans !

Avec de telles conditions, il semble presque illusoire pour un agent dont un diplôme est exigé, d'espérer encore pouvoir partir plus tôt à la pension.

Le ministre des Pensions nous dit que pour les métiers « lourds », des conditions d'âge seront mises en place permettant quand même de partir plus tôt et qu'il a demandé un avis à la Commission des Pensions en ce sens.

Le souci, c'est que la Commission de Réforme des pensions, via son Président, a estimé que les métiers pénibles ne devraient pas bénéficier de conditions d'âge plus avantageuses de départ à la retraite que les autres métiers...

Suivra-t-il l'avis de la Commission (comme il fait depuis le début des réformes) ou va-t-il s'émanciper de celle-ci ?

La pension en cas de maladie

Avant le gouvernement Michel

L'agent pouvait être mis à la pension pour maladie à partir de 60 ans si celui-ci était malade pendant au moins 365 jours calendrier (consécutifs ou pas) sans passer par la Commission des Pensions.

Avec le gouvernement Michel

Depuis le 1^{er} juillet 2016, celui-ci a porté à 62 ans l'âge à partir duquel on commence à comptabiliser les 365 jours calendrier de congés de maladie et/ou de disponibilité pour maladie (consécutifs ou non). Cet âge passera à 62,5 ans en 2017 et à 63 ans en 2018.

Concrètement, cela signifie que l'agent ne saura être mis à la pension pour cette raison qu'au plus tôt à 64 ans à l'avenir... Cependant, s'il épuise ses jours de maladie avant ces différents âges et qu'il tombe en disponibilité pour maladie, il pourra toujours être mis à la pension pour inaptitude physique.

Le ministre des Pensions estime que ce système de pension avant l'âge aboutit à plonger dans la pauvreté un certain nombre d'agents du secteur public,

vu le montant souvent peu élevé de la pension qui est octroyée dans ce régime (...). Il désire examiner la manière dont la pension pour inaptitude peut être remplacée par le régime des indemnités d'incapacité et d'invalidité octroyées aux travailleurs salariés...

S'il est vrai que la mise à la pension pour maladie après seulement quelques années comme fonctionnaire donnera un montant de pension faible, il existe ce que l'on appelle « *le supplément de pension pour inaptitude physique* ». Ce supplément permet de porter le montant de la pension calculée à des montants qui varient selon la situation familiale et le salaire.

Soit par exemple un montant qui varie entre 1 312,62 € et 1 845,54 € brut par mois pour un cohabitant qui a travaillé temps plein.

Le souci, c'est que ces montants n'ont plus été changés depuis 2009 ! Au lieu d'adapter le système au coût de la vie actuelle, le ministre préfère le supprimer... et le remplacer juste pour des raisons budgétaires (réduire le budget des pensions).

Michèle est institutrice maternelle depuis 1986. Son état de santé ne lui permet plus de s'occuper des enfants. En cas de pension pour inaptitude physique, elle aurait 1 688 € net de pension en tant que cohabitante. Si le Ministre modifie le système, elle aurait durant 6 mois, 60 % de son salaire brut, puis 55% durant les 6 mois suivants et après une indemnité journalière de 54,37 €, soit 1 467 € par mois...

Non content de retarder la pension anticipée uniquement dans un souci de faire des économies, ce gouvernement s'attaque ainsi aux pensions pour inaptitude physique et par là même aux malades. Vouloir à tout prix allonger les carrières, retarder le moment de la pension, réduire les périodes assimilées, supprimer les tantièmes préférentiels, sont autant de mesures qui n'ont pas pour effet de soutenir les travailleurs forcés à rester en service de plus en plus longtemps. Que du contraire !

*Johann Poulain et Denis Lambotte,
experts pensions de la CGSP*

CONCLUSIONS

Voilà quelques-unes des mesures de détricotage des pensions publiques prévues par le gouvernement fédéral.

Pour nous faire accepter ces reculs sociaux, ils n'hésitent pas à gouverner par le mensonge et ils tentent de nous persuader que ces pensions sont trop coûteuses, que les agents des services publics sont des privilégiés, qu'il faut faire des économies... Voilà la grande imposture !

Nous savons que tout cela est faux, nous savons que les pensions publiques ne sont pas (loin s'en faut) trop élevées, qu'elles sont loin d'être un privilège mais le résultat de conquêtes sociales

que nous avons obtenues par le rapport de force et, faut-il encore le rappeler, qu'elles sont en fait un salaire différé !

Mais ce que nous savons surtout, c'est que le système de pension des agents des services publics, bien que perfectible, est le meilleur en Belgique. Il est celui qui garantit le mieux les droits des travailleurs et c'est pour cela qu'ils veulent le mettre à mal car une fois qu'ils auront brisé notre système (et notre capacité de résistance) plus rien ne s'opposera à eux pour en finir avec notre protection sociale !

Laisser le gouvernement des droites saccager cette importante conquête sociale, c'est aussi priver l'ensemble de

nos Camarades du secteur privé de la capacité de revendiquer de meilleures pensions. Il s'agit donc aussi d'un combat interprofessionnel.

C'est dans cet état d'esprit que nous devons nous mobiliser en masse lors des actions de cet automne et faire comprendre à ce gouvernement que « *nous en avons assez !* ».

*Patrick Lebrun,
Secrétaire général*

*Laurent Pirnay,
Secrétaire général adjoint*

*Michel Meyer,
Président fédéral*

Tableau récapitulatif

Situation administrative →	Ni diplôme, ni tantième, ni services contractuels antérieurs	Tantième préférentiel	Services contractuels antérieurs	Exigence de diplôme	Exigence de diplôme + tantième préférentiel	Exigence de diplôme + tantième préférentiel + services contractuels antérieurs
Mesures ↓						
Suppression bonification pour diplôme Départ anticipé						
Suppression gratuité de la bonification pour diplôme Calcul de la pension						
Pension mixte						
Pénibilité Suppression des tantièmes						
Pension partielle						
Suppression bonus pension						
Relèvement de l'âge de la pension légale						
Relèvement des conditions Pension anticipée						
Suppression de la pension pour inaptitude physique						
Renforcement du lien entre prestations et montant de la pension						
Pension à points						
Calcul de la pension sur l'ensemble de la carrière						

ET QUOI POUR LA RENTRÉE ?

Pour beaucoup d'entre nous, la période des vacances a permis un repos bien mérité. Un repos comme un contrefort à ces derniers mois où le combat syndical fut intense !

Par leurs nombreuses actions, les organisations syndicales ont extériorisé leur mécontentement et leur désapprobation de la politique menée par le gouvernement fédéral. Malheureusement, celui-ci ne dévie pas du cap fixé.

La ligne d'action programmée par la FGTB annonce une rentrée chaude : manifestation nationale le 29 septembre suivie d'une grève générale le 7 octobre en contrepoint du 2^e anniversaire de la mise en place du gouvernement Michel. Néanmoins, il est de notre devoir d'informer les Instances supérieures qu'après plus de vingt-cinq mouvements, la mobilisation s'essouffle et peut produire d'inquiétants signes de lassitude. Il s'avère dès lors impératif d'entamer un débat sur la façon d'organiser et mener nos actions futures.

Toutefois, les postiers restent les fers de lance du combat. Et chez bpost, la grève générale du 13 juin a démontré de façon tangible -n'en déplaise à certains adeptes de la fracture communautaire- la solidarité entre le Nord et le Sud.

Notre action a permis d'étaler notre irritation à l'encontre des nouveaux modèles organisationnels en vigueur et de dénoncer les manœuvres en coulisse dans la tentative de rachat de la poste NL par bpost, dont l'un des effets induits était la privatisation de notre entreprise postale. Nous y avons échappé pour l'instant ! Le CEO de l'entreprise s'est exprimé sur le sujet dans la lettre ci-après.

Dans nos pages réservées, vous pourrez lire également les textes concernant le prolongement des mesures de la CCT en cours, notamment le BNR, l'indexation des barèmes des DA, les aménagements de fin de carrière. Toutes ces dispositions devaient être obligatoirement approuvées lors de la Commission paritaire du 2 juin pour garantir le bénéfice du paiement du BNR pour l'année 2017.

Pour ce qui relève de la prochaine CCT (2016/2017), les négociations ont débouché sur un préaccord. Nous allons présenter aux régions les textes de cette nouvelle convention dans le courant du mois de septembre.

Bonne rentrée à toutes et tous, fidèles affilié(e)s.

Fraternellement,

Jacques Lespagnard
Secrétaire général

Lettre de Koen Van Gerven

Voici la lettre de K. Van Gerven adressée aux 5 Secrétaires nationaux suite à l'action de grève du 13 juin.

Bruxelles, le 22 juin 2016

Aux Secrétaires nationaux :
Madame Annick Boon,
Monsieur Marc De Mulder,
Monsieur Jean-Pierre Nyns,
Monsieur Jacques Lespagnard,
Monsieur Stéphane Daussaint

Madame, Messieurs,

La journée du lundi 13 juin a été marquée par une action de grève nationale au sein de bpost, à l'initiative de plusieurs d'entre vous. Cette action témoigne d'un malaise social qui exprime plusieurs inquiétudes de votre part ainsi que du personnel que vous représentez. Mes collègues du comité de Direction et moi en sommes conscients et voulons agir en vue de remédier à cette situation. Il est en effet de notre devoir de veiller à un climat serein dans l'entreprise afin de pouvoir continuer à offrir quotidiennement à nos clients un service irréprochable. Il s'agit là d'une condition de premier plan pour assurer l'avenir de l'entreprise et de ses travailleurs.

Le rapprochement possible entre bpost et Post NL a suscité des rumeurs et des craintes quant à une prochaine privatisation de notre entreprise. Ces craintes portent principalement sur d'éventuelles conséquences négatives pour le personnel. Je tiens formellement à affirmer que toute la stratégie mise en œuvre par l'entreprise a pour premier et principal objectif d'en assurer la pérennité et donc le maintien, en son sein, d'un volume significatif d'emplois. Des emplois en nombre mais aussi en qualité. Un renforcement de l'entreprise doit permettre de garantir des conditions de travail correctes tant au niveau de la rémunération que du cadre de travail. D'autre part, il est important de rassurer le personnel sur les conséquences d'une éventuelle privatisation pour leur situation personnelle. Dans de telles circonstances, l'entreprise s'engage à user de tous ses efforts afin de préserver les droits acquis des travailleurs compte tenu de leur statut.

Garantir à notre personnel des emplois de qualité est en effet un des piliers de notre stratégie. Nous voulons à ce niveau mettre en place un plan d'action qui a pour objectif d'offrir des emplois durables, respectueux du bien-être de chacun et de l'équilibre nécessaire avec la vie privée. C'est l'objectif notamment du programme *People@core*.

Je suis par ailleurs conscient, qu'au quotidien, nous rencontrons toujours des difficultés opérationnelles affectant le recrutement de collaborateurs, particulièrement dans certaines régions, la formation, la répartition équitable du travail ou encore la mise en place, notamment, de nouveaux systèmes informatiques destinés à améliorer notre efficacité. La Direction met tout en œuvre afin de résoudre ces différents problèmes, assistée d'équipes de collaborateurs de bpost qui témoignent d'un engagement et d'une motivation remarquables. Afin de renforcer nos équipes, je m'engage à réaliser au plus vite le recrutement de 350 collaborateurs. Cet effort permet à court terme d'investir dans des ressources supplémentaires.

Nous avons besoin du soutien et de l'engagement de tous afin de relever nos défis. Et particulièrement de l'ensemble du management. Celui-ci doit avoir une valeur d'exemple, cela fait aussi partie de nos priorités. À ce titre, un plan d'action spécifique est activé, au travers de *Leading@bpost*, afin de développer et soutenir les managers dans leur mission. Il importe que chacun aille dans la même direction avec la ferme volonté de porter nos ambitions et nos valeurs.

Pour conclure, je comprends que le contexte actuel, dans un monde en mutation, suscite des inquiétudes parmi nos collaborateurs. Je tiens toutefois à insister que mes collègues du comité de Direction et moi voulons réaffirmer notre volonté de conduire les changements nécessaires dans le cadre d'un dialogue avec les collaborateurs de l'entreprise et leurs représentants syndicaux.

Je vous remercie d'avance de votre collaboration et vous prie d'agréer, Madame, Messieurs, l'expression de mes sentiments distingués.

Koen Van Gerven
CEO

CCT 2016

Nous vous communiquons le texte de l'accord intervenu entre bpost et les Organisations syndicales en Commission paritaire du 2 juin 2016.

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

(1) La pression continue dans un marché postal en pleine transformation, la concurrence du courrier électronique et la baisse des volumes du courrier traditionnel qui s'ensuit sont des données inévitables auxquelles l'entreprise doit faire face pour préserver l'avenir.

Au centre de cette préoccupation de préserver l'avenir, repose notre capacité à (a) protéger nos revenus historiques dans le courrier traditionnel, (b) développer de nouveaux services (solutions), et (c) devenir un acteur de taille sur le marché de la distribution des paquets soumis à une concurrence intense.

Il est ainsi plus que jamais impératif pour bpost de développer une organisation du travail qui réponde aux besoins évolutifs de nos clients, tout en maîtrisant les coûts engendrés par cette organisation.

(2) Dans ce contexte, 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 (a) des déci-

sions judiciaires négatives pour l'entreprise étaient rendues au cours de la période de validité de la CCT au sujet du bien-fondé de la Réglementation DA sous l'angle de l'égalité de traitement, si (b) des décisions concernant le cadre réglementaire affectaient de manière significative la position concurrentielle ou la situation financière de l'entreprise, ou (c) si des circonstances exceptionnelles affectaient l'entreprise de manière importante.

(3) Réussir nos défis nécessite aussi de pouvoir compter sur un personnel engagé. À cette fin, le bien-être des membres du personnel reste une priorité. L'objectif et l'engagement de bpost sont d'être reconnu comme étant un employeur de choix, tant en interne qu'en externe de l'entreprise. Différents programmes sont mis en œuvre en vue de soutenir cette ambition. Ils concernent à la fois la culture du leadership, le soutien au développement des compétences managériales, mais aussi la prévention comme outil d'amélioration de la sécurité au travail et de la santé des travailleurs.

L'entreprise veut également mettre l'accent et investir dans la qualité de l'information et de la communication. À ce titre, le programme « bpost4me » est une étape importante en vue d'offrir un canal additionnel de communication disponible pour l'ensemble du personnel. Cet outil numérique offre une solution moderne, flexible, correspondant aux attentes et aux besoins de nos contemporains.

(4) Enfin, il est entendu que le dialogue social occupe une place décisive dans la réalisation des défis auxquels bpost est confrontée. Il importe que, tant du côté de l'entreprise que des représentants du personnel, toutes les actions concrètes soient mises en

œuvre afin d'assurer l'efficacité de celui-ci dans le respect des positions et perspectives de chacune des parties.

Il est convenu ce qui suit :

1. Champ d'application

Cette CCT s'applique à l'ensemble du personnel statutaire, y compris aux 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 de 1 an débutant le 1^{er} janvier 2016 et expirant de plein droit le 31 décembre 2016.

Sauf dérogation prévue dans le corps du texte, toutes les mesures prévues par cette CCT cessent de produire leurs effets le 31 décembre 2016.

3. Pouvoir d'achat

Bonus non récurrents - accord du 17 décembre 2015 modifié par l'accord du 25 février 2016

La condition suspensive prévue à l'article 1 de l'accord portant règlement d'avantages non récurrents liés aux résultats de l'entreprise conclu en commission paritaire le 17 décembre 2015 est déclarée remplie. Cet accord relatif aux prestations 2016, sortira par conséquent ses pleins effets.

Pour rappel, en vertu de l'accord précité :

- en plus du système de participation aux bénéfices imposé par la loi du 6 juillet 1971 relative à la création de bpost et à certains services postaux et que bpost a organisé sous la forme d'un bonus non récurrent relatif aux prestations 2016 ;
- bpost accordera, pour autant que les conditions en soient remplies,

des bonus liés à la réalisation des objectifs collectifs suivants :

- un niveau défini de bénéfices pour l'entreprise,
- des niveaux définis de loyauté des clients reflétés par des indices de loyauté,
- des niveaux définis de présence au travail, reflétés par des pourcentages de réduction de l'absentéisme.

Cet engagement s'applique aux travailleurs de bpost SA de droit public tels que repris ci-dessous :

- les membres du personnel statutaire, à l'exception des Mandataires et de ceux relevant de la classe de fonction de niveau H1 ou H2 éligibles pour un salaire variable ;
- les membres du personnel contractuel barémique, à l'exception de ceux relevant de la classe de fonction de niveau 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 qu'ils aient été en service pendant au moins un mois durant la période de référence.

Toutefois, les Mandataires et Membres du personnel relevant de la classe de fonction de niveau H1 ou H2 éligibles pour un salaire variable, qui ne bénéficient d'aucun salaire variable pour les prestations 2016 en raison des règles de proportionnalité de salaire variable en vigueur, seront également éligibles, conformément aux conditions fixées dans l'accord du 17 décembre 2015 modifié par l'accord du 25 février 2016.

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.

Indexation du barème DA

En application de l'article 9.1, alinéa 2 de l'accord relatif aux agents auxiliaires, bpost soumettra le barème à l'évolution de l'index en vigueur à bpost jusqu'au 31 décembre 2016.

Cette mesure a pour conséquence de modifier l'accord relatif aux agents auxiliaires comme repris dans l'annexe jointe à cette CCT.

4. Aménagement de fin de carrière

Interruption de carrière mi-temps spécifique

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'État 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 1^{er} juillet 2016 et durant la période de validité de cette CCT bpost souhaite continuer à permettre à certains membres du personnel 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.

Conditions d'accès au régime d'IC spécifique

Cet accord s'applique aux membres du personnel statutaire, y compris

les mandataires, et aux membres du personnel contractuel barémique 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 1^{er} juillet 2016 et le 31 décembre 2016.

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 débiter au plus tôt le 1^{er} juillet 2016 et au plus tard le 1^{er} janvier 2017.

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 les membres du personnel contractuel barémique 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 les membres du personnel contractuel barémique 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.

Durée

Le régime d'IC spécifique ici défini est applicable aux membres du personnel statutaire, y compris les mandataires, et aux membres du personnel contractuel barémique remplissant les conditions d'accès et entamant l'IC spécifique au plus tard le 1^{er} janvier 2017. 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 2017 remplisse les conditions pour accéder au régime de retraite anticipée.

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

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.

Allocation d'interruption à charge de l'ONEM

Les membres du personnel bénéficiant d'une IC mi-temps spécifique perce-

vront un revenu de remplacement forfaitaire mensuel à charge de l'ONEM, pour autant qu'ils remplissent les conditions fixées par la réglementation applicable.

À 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

- 479,06 € bruts

Forfait mensuel net à charge de l'ONEM pour une interruption de carrière à mi-temps

- 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).

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 trieurs bureaux de poste, les agents centres de tri et les trieurs envois internationaux 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'élè-

vera 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 comères.

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.

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 les membres du personnel contractuel barémique

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 48 mois, débutant au plus tôt au 1^{er} jour du 13^e mois suivant la prise de cours de l'interruption de carrière spécifique telle que prévue par cette CCT.

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

Versement au SDPSP

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 SDPSP 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^e 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^e 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.

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

Il est rappelé que l'interruption de carrière mi-temps 2 jours/3 jours spécifique telle qu'organisée dans « l'accord

exécutant l'article 5 de l'accord cadre de décembre 2012 portant sur les fins de carrière », ainsi que dans la CCT 2014-2015 à l'article 4.3. reste d'application jusqu'au 31 décembre 2016. Les modalités du régime de travail dans le cadre de cette IC mi-temps 2 jours/3 jours spécifique sont cependant mises à jour comme suit :

« 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. »

Congé ciblé précédant la retraite

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. Avoir atteint l'âge minimal de 60 ans au plus tard le 31 décembre 2016

pour ceux désireux de bénéficier du CPR le 1^{er} juillet 2016 au plus tôt.

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.
6. Le CPR débutera au plus tôt le premier jour du mois suivant la date anniversaire de l'âge minimum requis (60 ans).
7. Ne pas pouvoir bénéficier de la retraite légale anticipée au moment où débiterait le 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^{er} janvier 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.

Durée

L'accord afférent au CPR entre en vigueur le 1^{er} juillet 2016 et sort ses

effets jusqu'au 31 décembre 2016, étant entendu que pour ceux qui ne rempliraient les conditions de départ en CPR que dans le courant du mois de décembre 2016, le départ devrait avoir lieu le 1 janvier 2017 au plus tard.

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 (SdPSP).

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

Ce pourcentage varie selon la durée du CPR : sachant que l'accès à la retraite anticipée variera selon l'âge et la durée de carrière de chaque membre du personnel statutaire, certains membres du personnel statutaire ne bénéficieront du CPR que durant quelques mois tandis que d'autres en bénéficieront durant plusieurs années. Le traitement d'attente sera dès lors le suivant :

- 75 % du traitement d'activité si le membre du personnel statutaire se trouve en CPR pour une durée maximum de 24 mois,
- 70 % du traitement d'activité si le membre du personnel statutaire se trouve en CPR pour une durée supérieure à 24 mois et inférieure ou égale à 36 mois,
- 65 % du traitement d'activité si le membre du personnel statutaire se trouve en CPR pour une durée supérieure à 36 mois et inférieure ou égale à 48 mois,
- 60 % du traitement d'activité si le

membre du personnel statutaire se trouve en CPR pour une durée supérieure à 48 mois.

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.

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.

Condition finale

Ce système est conditionné au maintien du cadre législatif actuel, notamment en matière d'âge auquel un membre du personnel statutaire peut bénéficier de la retraite anticipée. 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 une solution alternative à coût égal pour bpost.

5. Conditions de travail et sécurité d'emploi

Protection contre le licenciement

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

Maintien des prestations complètes

Lors du lancement du projet stratégique Vision 2020, bpost avait pris la décision, primordiale pour le futur, de recourir à du personnel utilisé à temps plein.

L'entreprise confirme toujours maintenir cet engagement fondamental de privilégier l'emploi à temps plein des Membres du Personnel.

Le gouvernement Michel fête ses 2 ans. Ce n'est pas un joyeux anniversaire !



Le gouvernement Michel fête ses 2 ans. Il n'y a pas de quoi s'en réjouir. Pourtant, il existe des alternatives. Les employeurs et le gouvernement doivent prendre de vrais engagements !

Joignez-vous à la manifestation du 29 septembre à Bruxelles

Factures plus élevées, protection sociale réduite, travailler plus et plus longtemps pour moins et de manière toujours plus flexible. Distribution de cadeaux aux grosses fortunes et aux entreprises. Nous voulons une autre politique, une politique plus juste, honnête et équilibrée, respectueuse des travailleurs. Car oui, des alternatives existent.



TRIBUNE

SOMMAIRE

Infos GÉNÉRALES

2 / Édito • EUROPE : BIG BEN sonne le glas ?

3 / Dossier • La grande imposture

www.cgspwallonne.be

Infos POSTE

9 / Édito • Et quoi pour la rentrée ?

10 / Lettre de Koen Van Gerven

11 / CCT 2016

16 / Manifestation du 29 septembre à Bruxelles



Membre de l'Union des Éditeurs de la Presse Périodique

Mensuel de la Centrale générale des services publics (CGSP) de la FGTB - Éditeur responsable : Patrick Lebrun - Place Fontainas, 9/11 - 1000 Bruxelles - tél. 02 508 58 11