



Eind januari legde de directie van De Post het ontwerp van collectief akkoord voor 2010 voor aan de vakbonden. Het bevat drie belangrijke punten: de wijkpostbodes, de pre-pensioenen en het ziekteverzuim. De directie deed alsof ze gas terugnam om des te harder een verdere achteruitgang van de sociale verworvenheden te kunnen doordrukken...

De wijkpostbezorgers

Het oorspronkelijke project wou het aanwerven van wijkpostbezorgers mogelijk maken. Deze zouden deeltijds tewerkgesteld worden aan 9€ per uur, en geen volwaardige postbodes zijn. Na heel wat onderhandelen en een ganse reeks stakingsacties, laat de directie dit nu vallen. Maar het nieuwe akkoord houdt zeker geen vooruitgang in.

Het nieuwe voorstel is om een contract van onbepaalde duur te geven aan de contractuelen, in plaats van een contract van bepaalde duur. Maar hun maandloon zou worden verminderd met 200€ (zonder arbeidsduurvermindering). Ook zouden ze pas na 24 maanden in dienst te zijn maaltijdcheques krijgen, en zouden ze pas na 12 maanden beroep kunnen doen op de sociale dienst van De Post. De inkomensverlaging treft vooral jongere personeelsleden die weinig andere keus hebben dan dit te slikken.

De nieuwe collectieve overeenkomst verdeelt dus objectief de postbodes in statutairen en onderbetaalde contractuelen met een contract van onbepaalde duur. ACV en ACLVB weigerden dan ook om het akkoord te ondertekenen. Zij houden terecht vast aan het principe «Gelijk loon voor gelijk werk!». De ACOD is echter plat op de buik gegaan voor de directie van De Post, en heeft het akkoord ondertekend...

De pre-pensioenen

Tot op heden konden alle personeelsleden van De Post die qua leeftijd en anciënniteit in aanmerking kwamen voor vervroegd pensioen, deeltijds werken of met vervroegd pensioen gaan. Het

gemeenschappelijk vakbondsfront heeft zich steeds verzet tegen pre-pensioen enkel voor bepaalde categorieën van het personeel.

Het nieuwe akkoord sluit de «hernieuwbare diensten», personeel dat moet vervangen worden bij vertrek (bijvoorbeeld de postbodes en loketbedienden) nu uit van dit voordeel. Anders gezegd: de mensen met de zwaarste jobs zullen niet meer kunnen genieten van het recht op vervroegd pensioen!

Cumul van de ziektedagen

Bij De Post hebben de statutairen recht op 21 ziektedagen per jaar. Deze zijn cumuleerbaar. De vorige CAO beperkte deze cumul tot 300 dagen van de volledige loopbaan. Het saldo werd gedeeld door 7 en werd opgespaard voor het pensioen. M.a.w.: degenen die nooit ziek waren, waren dagen kwijt op het einde van hun beroepsloopbaan. De nieuwe overeenkomst is nog erger.

Voor postpersoneel jonger dan 58 verandert er niets. Zij zullen nog steeds hun ziektedagen kunnen cumuleren, met een plafond van 300 dagen. De 58-plussers echter zullen hun «pot» van 300 ongebruikte ziektedagen echter «opgekocht» zien à rato van 14€ per dag (het nettoloon per dag is ongeveer 70€). Elk volgend jaar zal hun quotum van 21 dagen per jaar die niet werden opgebruikt, «opgekocht» worden aan 14€ per dag. Cumuleren mag niet meer.

Personeel jonger dan 58 jaar zal natuurlijk in het systeem van de «opgekochte» dagen vallen zodra het 58 wordt. Iedereen verliest dus de mogelijkheid om op het einde van de loopbaan zijn «pot» van ongebruikte ziektedagen te gebruiken.

Tot besluit...

Voor de jongeren is de omzetting van tijdelijke naar vaste contracten zeker een vooruitgang. Tegelijk wordt echter een «contractuele loopbaan» gecreëerd die uitloopt op een pensioen gelijk aan dat in de privé-sector (60% van het gemiddelde jaarloon in de ganse loopbaan, in plaats van 75% van het loon van de laatste 5 jaren in de publieke sector). Ook de ziektereregeling van de privé-sector wordt overgenomen. Daarbovenop komt een salarisvermindering van 200€ per maand. De aanvangswedde van een contractueel bedraagt dus 1100€ per maand, voor werk dat dikwijls om 5 uur 's morgens begint!

Voor de oudere personeelsleden verdwijnt de mogelijkheid om met vervroegd pensioen te gaan voor het meeste personeel van De Post, behalve voor de niet-vervangbaren (ongeveer 400 mensen op 36000). Voor wie noch tot de jongsten, noch tot het oudste personeel behoort, werd niets afgedwongen.

Niet te verwonderen dus dat in deze omstandigheden zowel ACV Transom als ACLVB weigerden te tekenen, en dit zowel in Vlaanderen als Franstalig België. Hierbij is het interessant om te weten dat bij de herstructurering die volgde op de sluiting van een hele reeks postkantoren de «zone-managers» (1 per provincie) verdwenen, en werden vervangen door 5 managers. Toevallig allemaal lid van PS of sp.a.. Ligt hier de echte reden voor de steun van de ACOD aan het akkoord?

De nieuwe CAO betekent dus een zware en duurzame achteruitgang voor het personeel.

Bovendien lokte de overeenkomst ook een breuk in het gemeenschappelijk vakbondsfront aan de top uit. Dit zal ongetwijfeld kwalijke gevolgen hebben voor de mogelijkheid om lokaal samen actie te voeren. Het opstellen van een syndicale eisenbundel voor 2011 wordt er zeker niet makkelijker op. En met het verschijnen van de privé-postbedrijven komende jaren wordt de situatie nog complexer...

CAO 2010 bij De Post: Zware achteruitgang voor het personeel!

Contributed by Serge Alvarez

zondag, 07 maart 2010 - Last Updated zondag, 07 maart 2010

Serge Alvarez, militant van de SAP en syndicaal afgevaardigde voor het ACV