

COMMISSIE VOOR DE
INFRASTRUCTUUR, HET
VERKEER EN DE
OVERHEIDSBEDRIJVEN

COMMISSION DE
L'INFRASTRUCTURE, DES
COMMUNICATIONS ET DES
ENTREPRISES PUBLIQUES

van

du

DINSDAG 12 JULI 2016

MARDI 12 JUILLET 2016

Voormiddag

Matin

De openbare commissievergadering wordt geopend om 10.34 uur en voorgezeten door de heer Veli Yüksel.
La réunion publique de commission est ouverte à 10.34 heures et présidée par M. Veli Yüksel.

De **voorzitter**: De volgende vragen worden omgezet in schriftelijke vragen: nr. 11969 van mevrouw Cassart-Mailleux, nrs 12359, 12374, 12392 van mevrouw Jadin, nrs 13028 en 13029 van mevrouw Lahaye-Battheu. Vraag nr. 12985 van mevrouw Poncelet is zonder voorwerp.

01 **Samengevoegde vragen van**

- de heer Veli Yüksel aan de vice-eersteminister en minister van Ontwikkelingssamenwerking, Digitale Agenda, Telecommunicatie en Post over "PostNL" (nr. 12193)
- de heer Peter Dedecker aan de vice-eersteminister en minister van Ontwikkelingssamenwerking, Digitale Agenda, Telecommunicatie en Post over "de uitspraak van Jean-Pascal Labille over bpost" (nr. 12283)

01 **Questions jointes de**

- M. Veli Yüksel au vice-premier ministre et ministre de la Coopération au développement, de l'Agenda numérique, des Télécommunications et de la Poste, sur "PostNL" (n° 12193)
- M. Peter Dedecker au vice-premier ministre et ministre de la Coopération au développement, de l'Agenda numérique, des Télécommunications et de la Poste, sur "les déclarations de Jean-Pascal Labille à propos de bpost" (n° 12283)

01.01 **Veli Yüksel** (CD&V): Mijnheer de minister, op 27 mei verspreidde een voormalige minister van Overheidsbedrijven en een voorganger van u, als eerste overnamegeruchten. Wie van de betrokkenen deze informatie heeft gelekt aan de heer Labille is tot op heden onduidelijk.

Volgens *De Tijd* van 31 mei 2016 was er enkele weken eerder met het management en de raad van bestuur van PostNL al een akkoord gesloten over de overnameprijs. bpost zou bereid zijn de aandeelhouders van PostNL 5,10 euro per aandeel te betalen. Ook over de manier van betalen zou overeenstemming zijn bereikt. Het bod van bpost zou voor 70 procent uit aandelen van bpost bestaan en voor 30 procent uit cash. Daardoor zou het belang van de Belgische Staat in bpost verwateren tot 38,5 procent en zou de Staat zijn meerderheidsbelang verliezen.

Op 29 mei 2016 bevestigde PostNL dat het gesprekken heeft gevoerd met bpost over een mogelijke combinatie van beide bedrijven middels een vriendelijk openbaar bod door bpost op alle aandelen van PostNL. De gesprekken hebben volgens PostNL uiteindelijk niet geleid tot overeenstemming over de voorwaarden van zo'n transactie.

Over de impact van de loslippigheid van uw voorganger lopen de meningen uiteraard uiteen. *De Tijd* van 31 mei citeert een onderhandelaar die de these dat de deal zou zijn afgesprongen omdat de Nederlanders plots schrokken dat bpost een overheidsbedrijf is waar de politiek mee aan het stuur zit, afdoet als een excuus. Het zouden veeleer de Nederlanders zelf zijn die het uiteindelijk niet zagen zitten om een Nederlands bedrijf in Belgische handen te geven.

U stelde op 2 juni dat u de directie hebt gevraagd na te denken over de toekomst van het bedrijf. U gaf de directie een mandaat om te zoeken naar een versterking onder drie voorwaarden, namelijk het behoud van

de verworven rechten van het personeel, het uitbouwen van een toekomstproject en de economische verankering van bpost.

Mijnheer de minister, ik heb over de problematiek de volgende vragen voor u.

Ten eerste, wat was de impact van de verspreide geruchten op de overnamegesprekken?

Ten tweede, welk mandaat kregen de overheidsbestuurders bij bpost met betrekking tot een eventuele overname van PostNL? Kan u de geciteerde drie voorwaarden meer duiden?

Ten derde, op welke wijze maakte u dat mandaat aan de directie kenbaar? Op welke wijze verliep het overleg met de directie?

Ten vierde, op welke manier zou de overname worden gefinancierd? Zou de overname met de uitgifte van nieuwe aandelen worden betaald?

Ten slotte, hoe ziet u de verankering als minderheidsaandeelhouder op middellange en lange termijn?

01.02 Minister **Alexander De Croo**: Mijnheer de voorzitter, mijnheer Yüksel, voor mij staat het als een paal boven water dat de geruchten die op 27 mei 2016 zijn verspreid, de gesprekken tussen bpost en PostNL zeker niet hebben geholpen. Die gesprekken verliepen al geruime tijd in de grootste discretie. Iedereen weet dat voor zulke discussies over een fusie discretie absoluut noodzakelijk is om tot een succesvol resultaat te komen. Door het verspreiden van de geruchten was men genoodzaakt om op heel korte termijn duidelijkheid te geven. Wij weten nu jammer genoeg allemaal wat het resultaat daarvan is. bpost-CEO Koen Van Gerven heeft het verspreiden van de geruchten dan ook onverantwoord en misplaatst genoemd. Ik ben het eigenlijk met hem eens.

Zoals ik al eerder in antwoord op een mondelinge vraag tijdens de plenaire vergadering heb vermeld, verwacht ik dat het onderzoek van de FSMA klaarheid zal brengen over de vraag wie niet-publieke informatie aan wie heeft doorgegeven, welke impact dat heeft gehad op de toen lopende gesprekken tussen bpost en PostNL en in welke mate dat kan leiden tot sancties voor zij die hebben gelekt. In eerste instantie moeten wij dus de uitkomst van dat onderzoek afwachten.

bpost voert uiteraard een eigen onderzoek en verleent haar medewerking aan het onderzoek van de FSMA.

Vooraleer wij kunnen bekijken wat kan of moet worden gedaan om een dergelijke sabotage door een oud-minister in de toekomst te vermijden, moeten wij eerst het onderzoek van de FSMA afwachten.

Er zal ook een onderzoek worden gevoerd naar de gevolgen die er op de beurskoers van bpost waren op basis van de geruchten die op 27 mei 2016 zijn verspreid.

Wat de gevolgen zijn voor de internationale concurrentiepositie van bpost, is moeilijk in te schatten. Wij moeten echter niet overdrijven. bpost-CEO Koen Van Gerven noemde het afspringen van de gesprekken met PostNL spijtig maar ook geen drama. Hij wil dat bpost zich nu verder blijft richten op een toekomst in de nieuwe economie.

Er zijn twee belangrijke vaststellingen. Ten eerste, bpost is een van de sterkste postbedrijven in Europa vandaag, dankzij de inspanningen en het dynamisme van de werknemers en de directie. bpost is een winstgevend bedrijf en een van de belangrijkste werkgevers in het land.

Een tweede vaststelling is dat de postmarkt in volle evolutie is. Het is eerder een revolutie. De volumes in de brievenmarkt dalen, vorig jaar met 5 %. Tezelfdertijd stijgt het volume aan pakjes sterk, met meer dan 15 % per jaar.

Een bedrijf moet in dergelijke marktomstandigheden proactief zijn. Dat is wat het management van bpost als enige tijd met succes doet: een actieve diversificatie en groeistrategie uitrollen om sterk en relevant te blijven in een nieuwe economie.

De regering heeft aan het management van bpost inderdaad een mandaat gegeven om opties te bekijken die bpost versterken en de toekomstige werkgelegenheid waarborgen, en dat binnen drie duidelijke krijtlijnen

die de regering via de wijziging van de wet van 1991 wettelijk heeft verankerd.

Ten eerste, de verworven rechten van de werknemers van bpost moeten altijd gegarandeerd zijn. Ik wil daar zeer duidelijk over zijn. De aangepaste wet van 1991, die vorig jaar door dit Parlement is goedgekeurd, is glashelder. De verworven rechten van werknemers zijn verankerd en beschermd. Iedereen die hierover bewust verwarring of onrust probeert te zaaien doet aan desinformatie.

Ten tweede, het bedrijf moet een industriële logica volgen, waarbij het zijn businessmodel versterkt met het oog op nieuwe markten en producten van de toekomst. Ook dat is goed voor de werkgelegenheid.

Ten derde, het bedrijf moet zich economisch in ons land verankeren. Er is dus allesbehalve een uitverkoop, zoals sommigen hebben beweerd.

Het behoort tot de autonomie van de vennootschap om zelf te bepalen wie deel uitmaakt van het onderhandelingsteam. Dit was zo voor de voorbije onderhandelingen en dat zal ook zo zijn in het kader van mogelijke verdere besprekingen die de vennootschap zou voeren.

Over de gesprekken tussen bpost en PostNL kan ik geen details geven, om de eenvoudige reden dat er geen deal is. Het is overigens het management en niet de regering dat instaat voor de dagelijkse leiding van het bedrijf.

Met betrekking tot de verankering op middellange termijn als minderheidsaandeelhouder en de houding van de regering ter zake, heb ik al meermaals gezegd dat zakken onder de 51 % absoluut geen taboe is, maar het is ook geen fetisj. Het is geen doel op zich. Dit dossier moet vanuit een industriële en economische logica worden bekeken, waarbij het de doelstelling moet zijn om het bedrijf zo sterk mogelijk te maken, de werkzekerheid voor medewerkers te garanderen en de economische rol van bpost als hedendaags postbedrijf te bevestigen.

Ik weet dat sommigen hebben gezegd voorstander te zijn van een toenadering tussen bpost en PostNL, maar het bedrijf mag niet onder de 50 % gaan. Dat is economisch gezien een beetje bizar, want dat zou dan betekenen dat een overname volledig met schuld moet worden gefinancierd en dat men een bedrijf als bpost volledig zou overladen met schuld, met als gevolg dat de investeringscapaciteit die bpost heeft om haar activiteiten te versterken volledig teniet zou worden gedaan.

Een redenering waarbij men zegt dat men te allen prijze 50 % moet behouden, is een redenering die de toekomst van bpost meer in gevaar brengt dan wanneer men gebruikmaakt van de heel hoge waarde van de eigen aandelen.

01.03 Veli Yüksel (CD&V): Mijnheer de minister, ik dank u voor uw antwoord.

Ik heb nog drie elementen met betrekking tot de gesprekken over mogelijke toekomstige samenwerkingen.

Ten eerste, wanneer het gaat om overheidsbedrijven moet er in alle opzichten discreet worden gehandeld.

Ten tweede, ik ben uiteraard ook samen met u geïnteresseerd in de uitkomst van de onderzoeken van de FSMA en van bpost, maar ik verneem graag wat de timing daaromtrent is.

Ten derde, u zegt dat bij dat soort onderhandelingen die 51 % voor u geen fetisj is. Ik denk dat dit een gezonde houding is, maar wij moeten nadenken over de vraag waar de grens ligt. In dit geval zou het aandeel van de overheid dalen tot 38,5 %. Waar ligt de grens voor u om een gezond overheidsbedrijf op economisch en industrieel vlak mogelijkheden te bieden? Ik denk dat wij daarover nog verder moeten nadenken, maar ik ben het met u eens dat die 51 % geen fetisj mag zijn. We moeten er wel over waken dat in een overheidsbedrijf de link met de overheid nog voldoende aanwezig blijft.

*Het incident is gesloten.
L'incident est clos.*

02 Samengevoegde vragen van
- de heer Veli Yüksel aan de vice-eersteminister en minister van Ontwikkelingssamenwerking, Digitale Agenda, Telecommunicatie en Post over "het sociaal overleg bij bpost" (nr. 12194)

- de heer **David Geerts** aan de vice-eersteminister en minister van Ontwikkelingssamenwerking, Digitale Agenda, Telecommunicatie en Post over "de staking bij bpost en de deelname in de winst" (nr. 12542)

- de heer **Marco Van Hees** aan de vice-eersteminister en minister van Ontwikkelingssamenwerking, Digitale Agenda, Telecommunicatie en Post over "het sociale conflict bij bpost" (nr. 13059)

02 Questions jointes de

- **M. Veli Yüksel** au vice-premier ministre et ministre de la Coopération au développement, de l'Agenda numérique, des Télécommunications et de la Poste, sur "la concertation sociale au sein de bpost" (n° 12194)

- **M. David Geerts** au vice-premier ministre et ministre de la Coopération au développement, de l'Agenda numérique, des Télécommunications et de la Poste, sur "la grève chez bpost et la participation aux bénéfiques" (n° 12542)

- **M. Marco Van Hees** au vice-premier ministre et ministre de la Coopération au développement, de l'Agenda numérique, des Télécommunications et de la Poste, sur "le conflit social chez bpost" (n° 13059)

02.01 Veli Yüksel (CD&V): Mijnheer de minister, op vrijdag 3 juni kondigden de bonden een 24-urenstaking aan bij bpost. Het ACOD, de socialistische vakbond, meldt aanhoudende problemen met het verloningssysteem en de loonfiches. Er zou ook een continu tekort aan personeel zijn, zodat veel mensen vaak tien tot twaalf uur moeten werken. Het sociaal conflict bij bpost in 2011 sloeg onder andere op de vergoeding van hulppostbodes en de gevraagde flexibiliteit. bpost had de ambitie om 7 000 hulppostbodes aan te werven en een centrale sortering op huisnummer te realiseren tegen 2017.

Mijnheer de minister, ik heb hierover enkele vragen. Ten eerste, wat is de stand van zaken van het sociaal overleg bij bpost? Wanneer werden de betrokken problemen aangekaart?

Ten tweede, welke oplossingen stelt de directie in het vooruitzicht?

Ten derde, hoeveel werknemers worden soms geconfronteerd met werkdagen van respectievelijk meer dan negen en meer dan tien uur?

Ten vierde, hoeveel hulppostbodes zijn er momenteel in dienst genomen?

Tot slot, wat is de stand van zaken met betrekking tot de sortering op huisnummer?

02.02 David Geerts (sp.a): Mijnheer de voorzitter, mijn excuses omdat ik iets te laat ben. Ik neem aan dat de inleiding grotendeels werd gegeven en dat de problematiek werd geschetst waarom er vragen zijn van de werknemers omtrent de gevolgen van een mogelijke privatisering.

Een ander pijnpunt is de verhoging van de werkdruk. In mijn schriftelijke neerslag heb ik gerefereerd aan een interview in het VRT-journaal, waarin mensen stelden dat de werkdruk verdrievoudigd is. Een tweede element in de schriftelijke neerslag was dat de financiële resultaten goed zijn. Daarom heb ik ook vragen omtrent de winstparticipatie van de werknemers.

Mijnheer de minister, is er een overleg geweest met de vakbonden en de directie? Wat was het resultaat?

Hoe werkt de uitkering van de dividenden voor de werknemers bij bpost? Hoe zijn de verhoudingen bij de verschillende personeelscategorieën? Ik verduidelijk even wat ik hiermee bedoel. Stel dat de winst 100 is, krijgen de leden van het directiecomité dan 50 %, het middenkader 25 % en wordt de rest verdeeld over de andere 25 000 werknemers of is er een meer rechtvaardige verdeling?

Welke zijn de uitreikingscriteria voor het bonussysteem voor het behalen van de collectieve doelstellingen? Wat zijn daarin de verhoudingen tussen het management en de werknemers?

02.03 Marco Van Hees (PTB-GO!): Monsieur le président, monsieur le ministre, la grève de juin a été causée notamment par la tentative avortée de bpost de racheter dans le plus grand secret la poste néerlandaise. Pour effectuer cette opération, bpost aurait dû payer une partie en cash mais aussi en actions, ce qui aurait fait passer l'État en dessous de la barre des 50 %.

Depuis plus de dix ans, les postiers connaissent les plans de restructuration les uns après les autres. En

1984, il y avait 47 000 postiers, on est beaucoup plus bas aujourd'hui. Le tract de la CSC-Tanscom résume bien les causes de la colère des postiers. Les facteurs qui causent cette colère sont nombreux, je cite: "L'augmentation de la productivité, la flexibilité imposée, la suppression des emplois, le manque de communication constructive, les fermetures de bureaux de poste par manque de personnel, les organisations agiles (augmentation de la flexibilité à travers le plan MSO), les heures supplémentaires non rémunérées, les salaires mal calculés."

En 2010, Johnny Thijs, le CEO de l'époque, créait le statut de postiers auxiliaires, des facteurs payés environ 11 euros de l'heure. C'est désormais la seule manière d'être engagé à la poste et pour cela, il faut obligatoirement passer par la case intérim.

Pourtant, l'entreprise se porte très bien. Avec ses 21 % de rentabilité, bpost est une des entreprises postales les plus rentables d'Europe.

Monsieur le ministre, bpost a déclaré que "la privatisation n'est pas au menu des discussions parce que la transaction sur PostNL est morte". Cela veut-il dire que bpost cherche d'autres voies pour avancer dans la privatisation de l'entreprise?

Tant vous-même que la direction de la poste avez assuré qu'en cas de privatisation, vous ne toucheriez pas au statut des travailleurs. Comment voyez-vous la protection de ce statut au cas où il y aurait une telle privatisation?

Où en sont les négociations pour une prochaine CCT? Quid d'une meilleure répartition des bénéfices pour les travailleurs? Comment vous positionnez-vous par rapport aux études récentes sur la pénibilité du travail à bpost et aux demandes des syndicats par rapport à Géoroute?

Les syndicats dénoncent aussi un manque de personnel dans certaines sous-régions. Qu'en est-il? Quels sont les investissements prévus par bpost pour répondre à ces besoins?

02.04 Minister **Alexander De Croo**: In verband met het sociaal overleg, recent was er een stakingsaanzegging voor maandag 13 juni. De vakbonden verwezen in dit verband naar de gestegen onrust als gevolg van het nieuws over de gesprekken met PostNL en naar de aanslepende problemen op de werkvloer als gevolg van de toegenomen werkdruk. De directie heeft gezegd begrip te hebben voor die onrust en wil die ook wegwerken in een verdere sociale dialoog met de sociale partners.

De sociale dialoog in de onderneming is ondertussen voortgezet. Er werden recent trouwens belangrijke engagementen genomen. Zo worden extra medewerkers aangetrokken om de teams op het terrein te versterken. Bovendien werden de nodige afspraken gemaakt om de besprekingen voort te zetten en zo snel mogelijk een collectieve arbeidsovereenkomst af te sluiten voor de periode 2016-2017.

En ce qui concerne le dialogue social au sein de bpost, il peut aussi être mentionné que la direction de bpost et les partenaires sociaux sont parvenus à un accord formel sur le renouvellement de certaines mesures pour 2016 comme, entre autres, un bonus non récurrent qui pourra être versé en 2017. Ces dispositions ayant trait au régime de fin de carrière et de congés précédant la retraite ciblée et l'engagement de ne pas procéder à des licenciements secs.

De werktijd bij bpost bedraagt in principe 7 uur en 36 minuten per dag. Gelet op aard van de activiteit, met piek- en dalmomenten gedurende het jaar, is dit een gemiddelde waarbij in drukke periodes langer wordt gewerkt en in luwe periodes minder lang. Ik ga ervan uit dat bpost zich aan de wettelijke bepalingen op het gebied van de arbeidsduur houdt.

Zo kom ik tot PostNL en de groeikansen.

La recherche de nouveaux pôles de croissance et de diversification est clé dans la stratégie de bpost. Cette stratégie peut être mise en œuvre soit par des acquisitions, comme par exemple l'acquisition des activités belges du groupe Lagardère – transaction encore soumise à l'approbation des autorités de concurrence –, soit par le développement de nouveaux produits, comme par exemple Combo, soit par le renouvellement et l'adaptation permanente de l'offre, comme par exemple la distribution pendant les week-ends des paquets.

C'est dans cette perspective, pour offrir toutes les possibilités de développement pour les entreprises

publiques, que le gouvernement a pris l'initiative de définir le cadre dans lequel la participation des autorités publiques dans les entreprises publiques cotées en Bourse pourrait, le cas échéant, être ramenée à un niveau inférieur à 50 % plus une action. Pendant le débat au sein de cette commission, il est déjà devenu clair que cela ne signifie pas une détérioration du statut actuel des employés de bpost. C'est d'ailleurs clairement mentionné dans la loi.

Zo kom ik tot de dividenden en de deelname van het personeel. Dividenden worden uitgekeerd aan de aandeelhouders, waaronder de personeelsleden die bij de beursgang met korting konden intekenen op aandelen.

Voor de personeelsleden is er een deelname in de winst in de zin van de wet van 1971 betreffende de oprichting van bpost, waarbij 5 % van de nettowinst van bpost wordt toegekend aan het personeel. Daarnaast kent bpost een systeem van variabel loon.

De niet-recurrente bonus is een financieel voordeel, verbonden aan de collectieve resultaten van bpost, gemeten op basis van objectieve criteria. De collectieve resultaten slaan op de winst van het bedrijf, het niveau van loyaliteit van de klanten, het niveau van aanwezigheid op het werk en de deelname in de winst overeenkomstig de wet van 1971. In 2015 bedroeg de niet-recurrente bonus in totaal 8,8 % van de winst van het boekjaar.

Kaderleden kunnen deze bonus niet krijgen maar kennen wel een variabel loon, vastgelegd als een percentage van hun jaarloon, waarbij het eigenlijk betaalde variabel loon kan variëren naargelang de resultaten van het bedrijf en de individuele prestaties. In 2015 bedroeg dit variabel loon 4,4 % van de winst van het boekjaar.

Het aantal hulppostbodes bij bpost bedraagt op dit moment 6 389.

Als laatste punt was er een vraag over de rondesortering. Voor de briefwisseling van normaal formaat is de rondesortering en de sortering op huisnummer en in volgorde van de uitreikingsronde, het zogenaamde *sequencing*, volledig uitgerold. Voor zendingen van groot formaat is de uitrol van de sortering op ronde aan de gang. Deze moet tegen het einde van het jaar afgerond zijn. Tegelijkertijd loopt er een pilootproject *sequencing* voor de grotere formaten.

02.05 Veli Yüksel (CD&V): Mijnheer de vice-eersteminister, ik dank u voor uw antwoord.

Ik meen dat de werkoverlast bij bpost op de voet moet worden gevolgd en het voorwerp moet uitmaken van ernstige gesprekken met de directie. Er moet een dialoog plaatsvinden, waardoor men tot goede afspraken kan komen en men een cao kan afsluiten die beantwoordt aan de verwachtingen van het personeel en van de directie.

De arbeidsduur van 7 uur en 36 minuten is de standaard. In drukke periodes zal die overschreden worden, terwijl in minder drukke periodes het personeel minder lang zal werken. Ik meen dat flexibiliteit hier het ordewoord moet zijn. Ik wil er wel voor pleiten dat de werkdruk bij de postbodes opgevolgd wordt.

02.06 David Geerts (sp.a): Mijnheer de minister, ik dank u voor uw antwoord.

Inzake de dividenden wens ik toch nog even de volgende verduidelijking te geven. Zoals u weet, hecht ik veel belang aan de sociale dialoog. De werkdruk is trouwens de kostprijs die het bedrijf moet betalen voor het probleem van een hoge *turnover* en het attritiebegrip. Ik stel op het terrein vast dat er een groot verloop van personeel is en dat men problemen krijgt om personeel aan zich te binden. Dit is eigenlijk een extra kostprijs, want men moet telkens investeren in het opleiden van nieuw personeel. Eens mensen de job kennen, zijn ze weg.

Een aantal bedrijven kennen het begrip "beste werkgever". Een aantal mensen op het terrein zegt mij dat de werkomstandigheden te zwaar aan het worden zijn. Het is belangrijk om daaraan de nodige aandacht te besteden, want dat is een zware kostprijs, zowel voor de mensen als voor het bedrijf zelf.

02.07 Marco Van Hees (PTB-GO!): Monsieur le ministre, vous n'avez pas répondu à toutes les questions posées. Je retiens que vous envisagez de nouveaux pôles de croissance. Cette société est gérée comme une société privée dont le but est d'accroître sa rentabilité. On sent l'impulsion des actionnaires privés. Je ne

suis pas certain que cela soit approprié pour une société qui doit satisfaire des besoins relevant de services publics.

J'entends bien également la possibilité de passer sous les 50 %. Vous dites qu'il ne faut pas faire de fétichisme des 50 %. Je ne le fais pas. Je fais du fétichisme des 100 %. On ne sera pas d'accord là-dessus.

Plus fondamentalement, ce malaise et la grève montrent l'évolution pour le personnel dont les rémunérations ne cessent de diminuer et dont la pénibilité des tâches ne cesse d'augmenter. Votre silence à ce propos est assez éloquent. Une étude de l'UCL classe désormais le métier de facteur parmi les "métiers lourds". Plus l'entreprise augmente sa rentabilité, plus la pénibilité augmente pour les travailleurs, plus le service diminue et devient cher pour les usagers. En outre, suite aux mesures prises par le ministre des Pensions, les postiers verront leur pension diminuer. Dans ces conditions, des mouvements sociaux ne seraient pas étonnants. Ce ne seront pas les derniers.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

Président: David Geerts.

Voorzitter: David Geerts.

03 Question de M. Gautier Calomne au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "le remplacement de décodeurs" (n° 12365)

03 Vraag van de heer Gautier Calomne aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de vervanging van decoders" (nr. 12365)

03.01 Gautier Calomne (MR): Monsieur le président, monsieur le vice-premier ministre, cette question avait été préalablement adressée à votre collègue, le vice-premier ministre Kris Peeters, car elle a notamment trait à la protection du consommateur.

Il me revient qu'en raison de la mise en place par l'opérateur Proximus d'une nouvelle interface pour leur service TV, les anciens décodeurs labellisés "V3" achetés par certains clients, entre 2008 et 2013, ne permettront bientôt plus d'accéder à l'ensemble des services télévisés. Pas moins de 400 000 décodeurs pourraient donc ne plus répondre aux nouvelles normes. De facto, cela devrait amener leurs utilisateurs à les remplacer par un outil plus moderne, et ce dans le cadre unique d'un contrat de location. Cela pourrait donc entraîner une augmentation de la facture mensuelle des usagers que l'organisme Test-Achats qualifie d'"augmentation tarifaire déguisée".

Cette situation est interpellante. Certes, un opérateur est libre de moderniser ses décodeurs et ses services. Pour autant, l'usager doit-il en payer le prix sans conditions et de manière quelque peu forcée?

Monsieur le vice-premier ministre, quel regard portez-vous sur les faits exposés? Avez-vous eu l'occasion d'avoir des contacts avec l'opérateur Proximus sur ce dossier? Nonobstant l'autonomie de gestion de ce dernier, estimez-vous que les droits des usagers sont pleinement respectés? Quelles pistes de solution peuvent-elles être envisagées dans le cadre de vos compétences et dans le respect du principe d'autonomie de l'entreprise précitée? Des concertations ont-elles été lancées à ce sujet?

03.02 Alexander De Croo, ministre: Monsieur le président, cher collègue, fin 2015, Proximus a lancé, dans son offre Proximus TV, une nouvelle interface TV avec une meilleure qualité d'image, une simplification de l'expérience de navigation, une rapidité et une ergonomie renforcées, l'intégration de nouveaux services interactifs et une expérience similaire sur tous les écrans. Toutefois, certains décodeurs, à savoir les décodeurs de la version dite "V3", ne sont pas compatibles avec cette nouvelle offre et ne supportent pas les dernières évolutions techniques. Ils doivent donc être remplacés pour que les clients puissent bénéficier pleinement du produit Proximus TV et de toutes ses fonctionnalités.

Je tiens à souligner que sur les 400 000 décodeurs V3 encore en circulation en mai 2015, environ 30 000 avaient été achetés pour 125 euros et servent majoritairement de deuxième décodeur dans la maison. Ces décodeurs ont 3 à 6 ans d'ancienneté. Proximus les remplace gratuitement par des appareils de nouvelle génération.

La technologie évolue très vite et Proximus doit être capable d'offrir le meilleur service. Aujourd'hui,

l'opérateur n'est plus en mesure de garantir une durée de vie suffisante du périphérique aux clients pour que ces derniers puissent profiter pleinement de leur investissement. Le modèle de location permet d'éviter ces risques puisque le client peut faire procéder au remplacement de son décodeur en cas de souci technique ou d'évolution technologique.

Les clients qui ont acheté un décodeur soumis à remplacement ont été avertis individuellement de la possibilité de bénéficier d'une location gratuite du nouveau décodeur pendant douze mois, ce qui représente un montant de 96 euros.

La suppression de cette option d'achat est une décision commerciale prise par Proximus dans l'intérêt du client.

Comme vous l'indiquez vous-même, je suis tenu de respecter l'autonomie de la gestion de l'entreprise.

03.03 Gautier Calomne (MR): Monsieur le ministre, je prends bonne note de votre réponse et vous en remercie.

*L'incident est clos.
Het incident is gesloten.*

04 Question de M. Gautier Calomne au vice-premier ministre et ministre de la Coopération au développement, de l'Agenda numérique, des Télécommunications et de la Poste, sur "les horaires d'ouverture des bureaux bpost" (n° 12558)

04 Vraag van de heer Gautier Calomne aan de vice-eersteminister en minister van Ontwikkelingssamenwerking, Digitale Agenda, Telecommunicatie en Post over "de openingsuren van de bpostkantoren" (nr. 12558)

04.01 Gautier Calomne (MR): Monsieur le président, monsieur le vice-premier ministre, selon des informations récentes, 207 bureaux de bpost, c'est-à-dire près d'un tiers des officines postales du pays, ne devraient plus ouvrir que la moitié de la journée à partir de la rentrée de septembre. Les médias parlent de trois ou quatre heures d'ouverture par jour. Prévue dans le plan de restructuration annuel de bpost, cette mesure ne concernerait a priori que les plus petits bureaux qui ne nécessitent la mobilisation que d'une seule personne.

Ce projet de réforme appelle des éclaircissements. Il est impératif que celui-ci ne réduise pas la qualité de ce service public et que bpost maintienne un bon niveau d'offre à tous les citoyens. L'accessibilité à ses bureaux doit être préservée.

Aussi, monsieur le vice-premier ministre, je souhaiterais vous poser les questions suivantes.

Confirmez-vous ces informations et pouvez-vous nous détailler ce projet de restructuration? Combien de bureaux sont-ils concernés et comment ceux-ci ont-ils été choisis? Quels horaires d'ouverture seront-ils appliqués et à partir de quand précisément? Quelles seront les conséquences de cette réforme en termes d'emplois? Pouvez-vous nous assurer que les postes de travail seront maintenus? Enfin, à l'aune de la réduction des horaires d'ouverture, confirmez-vous qu'une bonne accessibilité sera garantie et que des ouvertures en dehors des heures de bureaux seront toujours organisées?

04.02 Alexander De Croo, ministre: Monsieur le président, monsieur Calomne, je peux vous informer que bpost a pris la décision d'adapter les heures d'ouverture de certains bureaux de poste à partir du 5 septembre 2016 en fonction des besoins des clients et tout en respectant ses engagements dans le contrat de gestion. Cette décision est basée sur le développement de ces dernières années. Tout d'abord, les bureaux de poste ne sont plus le seul canal d'accès aux services de bpost. En effet, au cours des dernières années, bpost a élargi les canaux d'accès à ses services. Alors que les clients ne devaient auparavant compter que sur les bureaux de poste, ils ont maintenant un éventail de choix: les bureaux de poste, les points poste, les magasins de timbres, les Contact Centers, les distributeurs de paquets et les applications internet telles que l'e-shop, l'e-banking, apps, etc. Ces nouveaux canaux d'accès sont de plus en plus utilisés par les clients.

Je mets un tableau reprenant les chiffres à votre disposition. On constate qu'en 2010, environ 70 % des contacts se passaient via les bureaux de poste. En 2015, ils ne sont plus que de 53 %. Par exemple,

auparavant le site internet ne représentait que 15 % des contacts; aujourd'hui c'est passé à 28,5 %. Le nombre de contacts clients dans les bureaux de poste a donc diminué de 24 % dans la période 2010-2015.

Le comportement des clients est un deuxième facteur déterminant dans cette décision. Les activités exercées par les clients au guichet de bpost font l'objet d'un suivi permanent: le nombre de contacts, la nature des opérations, le temps qu'elles nécessitent, le temps d'attente moyen des clients avant d'être servis, les périodes de forte ou de moindre affluence. Ce sont notamment ces paramètres qui permettent à bpost d'adapter les heures d'ouverture des bureaux de poste en fonction des besoins des clients.

Le résultat de cet exercice a fait l'objet d'un dialogue social et a finalement été approuvé par le comité de direction de bpost le 28 juin dernier.

Pour 402 des 662 bureaux de poste, rien ne change. Dans 48 bureaux de poste, les heures d'ouverture ont été légèrement étendues, tandis que dans 33 bureaux, il s'agit d'une réduction minimale de deux heures par semaine en moyenne.

Dans 179 bureaux, l'adaptation a une plus grande portée. Il s'agit de petits bureaux où il a été constaté qu'en moyenne, 46 % du temps d'ouverture actuel n'était pas utilisé. Cela signifie que dans 46 % du temps, il n'y avait personne à servir aux guichets. Ces 179 bureaux représentent 25 % du réseau, mais seulement 13 % des activités.

Quelques exemples frappants: le bureau de poste de Oostvleteren, 68 % du temps sans client, le bureau de poste de Voeren, 66 %, le bureau de poste de Lens, 62 %, le bureau de poste de Nassogne, 60 %, le bureau de poste de Lontzen, 58 % du temps sans aucun client. bpost a décidé de réduire les heures d'ouverture de une à cinq demi-journées par semaine.

En conclusion, dans 75 % du réseau de bureaux de poste et pour 87 % des contacts clients, l'impact est positif, neutre ou légèrement négatif. L'accessibilité le samedi ou en dehors des heures de bureau a augmenté de 6 %. Le niveau de qualité de service est maintenu, ce qui signifie que 80 % des clients doivent être servis dans les cinq minutes. C'est principalement le temps inactif ou les heures creuses qui ont été visées.

Ce plan respecte les dispositions du contrat de gestion sur la proximité, la densité, l'accessibilité et la continuité du réseau. Cette adaptation des heures d'ouverture sera effectuée sans licenciements et avec maintien du régime de l'emploi.

04.03 Gautier Calomne (MR): Monsieur le ministre, merci pour vos réponses. Comme vous l'avez dit, je pense qu'il faut pouvoir s'adapter à certaines évolutions. Je prends bonne note des statistiques à la hausse de l'e-commerce et le développement de produits et l'acquisition de services via le site internet de la poste.

Parallèlement à cela, des restructurations, ou en tout cas des rationalisations et des économies, peuvent être faites à certains endroits, notamment, comme vous l'avez dit, dans certains bureaux de poste où, je l'ai bien noté, 78 % du temps, il n'y avait personne. Là, effectivement, il y a peut-être lieu de mieux organiser les choses.

Les bureaux actuels sont importants, mais les offres complémentaires liées au développement des nouvelles technologies évoluent positivement.

Je voulais vous remercier pour ces différentes données. Je prends bonne note aussi que ces réformes se feront sans licenciements. C'était également quelque chose d'important. Je vous remercie pour ces différents éclaircissements.

*L'incident est clos.
Het incident is gesloten.*

De **voorzitter**: Vraag nr. 12584 van de heer Gilles Foret is omgezet in een schriftelijke vraag.

05 Questions jointes de

- **M. Gilles Vanden Burre au vice-premier ministre et ministre de la Coopération au développement, de l'Agenda numérique, des Télécommunications et de la Poste, sur "le lancement du service bringer à**

bpost, plateforme collaborative de livraison entre particuliers" (n° 12647)

- **M. Gautier Calomne au vice-premier ministre et ministre de la Coopération au développement, de l'Agenda numérique, des Télécommunications et de la Poste, sur "le lancement de bringr par bpost" (n° 12721)**

- **Mme Isabelle Poncelet au vice-premier ministre et ministre de la Coopération au développement, de l'Agenda numérique, des Télécommunications et de la Poste, sur "le lancement du service bringr" (n° 12985)**

- **M. Marco Van Hees au vice-premier ministre et ministre de la Coopération au développement, de l'Agenda numérique, des Télécommunications et de la Poste, sur "le lancement de bringr et la précarisation du travail chez bpost" (n° 13058)**

05 **Samengevoegde vragen van**

- **de heer Gilles Vanden Burre aan de vice-eersteminister en minister van Ontwikkelingssamenwerking, Digitale Agenda, Telecommunicatie en Post over "de lancering door bpost van bringr, een deelplatform voor de levering van goederen door particulieren" (nr. 12647)**

- **de heer Gautier Calomne aan de vice-eersteminister en minister van Ontwikkelingssamenwerking, Digitale Agenda, Telecommunicatie en Post over "de lancering van bringr door bpost" (nr. 12721)**

- **mevrouw Isabelle Poncelet aan de vice-eersteminister en minister van Ontwikkelingssamenwerking, Digitale Agenda, Telecommunicatie en Post over "de lancering van bringr" (nr. 12985)**

- **de heer Marco Van Hees aan de vice-eersteminister en minister van Ontwikkelingssamenwerking, Digitale Agenda, Telecommunicatie en Post over "de lancering van bringr en de toenemende werkonzekerheid bij bpost" (nr. 13058)**

Mevrouw Isabelle Poncelet zal haar vraag nr. 12985 niet stellen.

05.01 **Gilles Vanden Burre** (Ecolo-Groen): Monsieur le président, monsieur le ministre, le lundi 20 juin dernier, bpost lançait son nouveau service bringr, une application qui permet à quiconque ou presque qui le souhaite de s'improviser livreur de colis. Pour l'instant, l'expérience est confinée à Anvers, en tant que projet pilote (en tout cas au niveau du point de retrait du colis) et, en cas de succès, sera élargi à plusieurs villes. C'est ce qui est confirmé par la direction de bpost.

Avec plus de 300 livreurs amateurs inscrits sur la première journée, on peut constater que ce nouveau service suscite clairement de l'intérêt. En quelques mots, ce service bringr propose de mettre en contact les entreprises ou les personnes qui veulent expédier un bien avec des particuliers qui souhaitent, eux, arrondir leurs fins de mois en devenant livreur à la demande. Via un système de plate-forme, l'offre et la demande se rencontrent et s'organisent, moyennant une rémunération à la course fixée selon, ce qui a été annoncé par bpost, la taille, le poids du colis et la distance à parcourir, accompagnée d'une commission pour bpost.

Nous sommes dans de l'économie collaborative, et plus particulièrement dans une plate-forme internet, secteur en pleine croissance. Cela suscite de nombreuses questions et nécessite des lignes directrices importantes. À cet égard, vous avez récemment introduit avec le gouvernement un statut fiscal et social spécifique. Nous avons eu l'occasion de réagir, la semaine dernière, en séance plénière à ce sujet. À nos yeux, ce statut est incomplet.

Concrètement, selon la direction de bpost, il n'est pas question ici de cannibaliser l'activité de la poste belge. Au niveau de celle-ci, 126 000 colis sont traités en moyenne chaque jour via bpack. Selon la direction de bpost, "bringr est un service à valeur ajoutée, plus cher avec un retrait à domicile et non en bureau de poste, et une livraison dans la journée".

Monsieur le ministre, concernant ce nouveau projet et cette évolution de bpost, entreprise publique de livraison de colis, vers l'économie de plate-forme, je souhaite vous poser différentes questions.

Tout d'abord, une sélection s'opère-t-elle à la base concernant les livreurs inscrits sur le site? Quels éléments leur sont-ils présentés? Quelles conditions de travail précises sont-elles proposées? Quelle information leur est-elle livrée?

Ensuite, le prix est déterminé en fonction du poids et de la taille de l'objet ainsi que de la distance à parcourir, mais que représente-t-il en termes de tarif horaire pour les livreurs? C'est en effet ainsi que nous pourrions nous faire une idée de la qualité de l'emploi horaire.

Qui gère l'application et le site internet bringr? Quels sont les critères économiques et sociaux pris en

compte dans l'analyse de la phase-test pour déterminer si l'opération sera un succès et si elle sera étendue à d'autres villes? Comment allez-vous mesurer le degré de satisfaction des livreurs et des clients? L'impact sur le chiffre d'affaires du service classique bpack sera-t-il évalué? Cela me semble un facteur crucial. En effet, si bringr ne sert qu'à cannibaliser les services fournis par les employés de bpost, l'objectif sera manqué. De même, nous risquons d'assister à une surenchère à la baisse des conditions de travail. Ce ne serait évidemment pas acceptable.

Enfin, bpost s'est-il inspiré d'exemples belges ou étrangers pour développer ce service et cette application?

05.02 Gautier Calomne (MR): Monsieur le président, monsieur le vice-premier ministre, le 20 juin dernier, bpost a lancé bringr, une application qui permet à de simples particuliers de prendre en charge la livraison de colis, et ce dans le cadre d'une expérience pilote. Via cet outil digital, l'offre et la demande se rencontrent et s'organisent, moyennant une rémunération à la course fixée selon le poids du colis et la distance à parcourir, avec une commission pour bpost. Au total 300 livreurs se seraient déjà inscrits à ce projet, qui est, pour le moment, uniquement mis en oeuvre dans la ville d'Anvers.

Malgré son caractère expérimental, le lancement de ce service constitue un signal positif, puisqu'il démontre la volonté de l'entreprise d'innover et de profiter du potentiel très prometteur de l'économie collaborative, et ce pour fournir un meilleur service aux clients. Toutefois, certains syndicats ont fait part de leurs inquiétudes à ce sujet, dénonçant une "externalisation des services".

Monsieur le vice-premier ministre, je souhaiterais vous poser quelques questions en complément de celles de mon collègue. Pouvez-vous nous donner davantage de précisions au sujet du lancement de cette application du point de vue de son fonctionnement, du nombre de livreurs escomptés, mais aussi du périmètre géographique retenu? Quelles sont exactement les modalités d'organisation de ce projet pilote?

Quels sont les critères retenus pour évaluer la pertinence de la poursuite et de l'expansion éventuelle de ce nouvel outil? Un agenda a-t-il déjà été retenu pour l'évaluation de ce projet? Quelle est votre position quant aux remarques déjà émises par les syndicats? S'agissant des commissions au profit de bpost, quels sont les volumes financiers escomptés?

05.03 Marco Van Hees (PTB-GO!): Monsieur le président, monsieur le ministre, je ne vais pas répéter ce qu'ont dit les collègues. M. Calomne indique que certains syndicats ne sont pas d'accord avec la mesure. Ils sont en fait unanimement contre. Ils pointent l'absence de protections sociales – avec ce que cela implique notamment en cas d'accidents – et l'absence de certitude pour les collaborateurs sur leurs revenus. Les syndicats trouvent inacceptable que l'Europe et la Belgique autorisent de travailler dans de telles conditions.

Monsieur le ministre, soutenez-vous l'introduction d'une telle précarisation de l'emploi au sein de bpost? Pour moi, il s'agit, en effet, clairement d'une précarisation.

Quelles sont les réglementations en matière de rémunération des collaborateurs et en matière de prix pour les consommateurs? Comment ont-elles été fixées?

La direction a déclaré que le lancement de cette plate-forme ne mettait pas en péril l'emploi au sein de l'entreprise. Quelles sont les garanties à ce niveau? Si de plus en plus de colis sont livrés via ce système, comment pouvez-vous garantir qu'il n'y aura pas d'effet sur l'emploi? Quelle est la garantie au niveau de la qualité du service de livraison?

Dans le cas de la poste, le secret constitutionnel des lettres est aussi menacé. Quelle garantie a-t-on que le transporteur de colis bringr ne va pas ouvrir le paquet? Y a-t-il déjà eu des plaintes pour des colis non ou mal délivrés, ou encore abîmés?

Quelles sont les protections sociales pour les gens qui livreraient des colis via bringr? Un accident de la route durant une livraison ne serait pas couvert par une assurance de l'entreprise bpost, mais devrait l'être par l'assurance de l'automobiliste. Tout accident corporel sera-t-il considéré comme accident de travail puisqu'il n'existe pas de lien contractuel? Un accident a-t-il déjà eu lieu durant la phase d'essai à Anvers? Quel est le profil de ceux qui livrent des colis pour bringr?

05.04 Alexander De Croo, ministre: Monsieur le président, bringr est une plate-forme collaborative qui met en relation un expéditeur, un destinataire et un livreur pour la livraison d'un bien spécifique. Cette solution

s'adresse davantage aux particuliers ou aux entreprises pour des petits volumes spécifiques. Cette plate-forme a été lancée par bpost comme un projet pilote, d'abord avec la ville d'Anvers et, depuis la semaine passée, avec la province d'Anvers en tant que lieu d'enlèvement pour des livraisons dans tout le pays.

Avec bringr, bpost complète son offre de solutions de livraison de biens. bringr est une solution flexible et facile qui répond à des besoins précis. Il cible davantage les petits volumes et les demandes spécifiques, auxquels les réseaux existants de bpost ne répondent pas aujourd'hui. Un client avec de gros volumes ne fera jamais appel à un service comme bringr qui n'est pas adapté à ce cas. Il utilisera pour cela les forces d'autres réseaux. bringr est donc complémentaire à d'autres réseaux de bpost, qui conserveront leur positionnement en fonction des besoins du client et du type de livraison.

Il y a d'abord la livraison à domicile pour les envois standard à une adresse donnée entre 9 h et 17 h, les bureaux de poste et les Points Poste pour le choix du dépôt et la livraison dans un lieu de proximité, à des horaires élargis, Euro-Sprinters pour les livraisons très urgentes des entreprises et les formats hors normes en Belgique et à l'étranger (plus d'intervention technique). Nous avons aussi CityDepot, pour le stockage des marchandises en périphérie des villes et leur livraison dans les centres des villes.

bpost est facilitateur et propriétaire de cette plate-forme collaborative. bringr est une première pour la Belgique, et suit l'exemple de Postmates et UberRUSH aux États-Unis, de Stuart et Colis Voiturage en France, et de tiramizoo en Allemagne.

Le prix est déterminé en fonction du poids et de la taille de l'objet à livrer, ainsi que de la distance à parcourir. Il s'agit d'une transaction entre l'expéditeur du paquet et le livreur. Le prix de celle-ci couvre la commission pour l'utilisation de la plate-forme et une rémunération pour le livreur, qui est suffisamment élevée pour couvrir les frais du chauffeur.

Les partenaires sociaux ont été largement informés de ce projet pilote. La direction de bpost a assuré que le lancement de la plate-forme collaborative pour l'expédition de biens n'aura pas d'impacts négatifs sur l'emploi, le salaire ou le statut des employés au sein de l'entreprise. Elle a expliqué que cette plate-forme était complémentaire à l'activité existante.

Les livreurs doivent répondre aux conditions suivantes: avoir au moins 18 ans, avoir un titre de séjour valable en Belgique.

05.05 Marco Van Hees (PTB-GO!): Moins de 18 ans? Je ne m'étonne plus de rien.

05.06 Alexander De Croo, ministre: J'ai dit "au moins 18 ans".

Je recommence. Les conditions sont les suivantes: être âgé d'au moins 18 ans; être muni d'un titre de séjour valable en Belgique; dans le cas d'une personne morale, celle-ci doit être constituée conformément aux dispositions réglementaires; être en possession des licences et permis nécessaires au moment du service (permis de conduire, assurance automobile, pas de déchéance du droit de conduire, etc.); les livreurs doivent également respecter un code de conduite relatif à la non-discrimination en termes de race, religion, sexe, âge, préférence sexuelle, état civil.

Compte tenu de la courte période de fonctionnement de la plate-forme, un profil des livreurs ne pourra pas encore être établi. Jusqu'à présent, il n'y avait aucune mention d'accident. Bringr joue le rôle de facilitateur. La seule obligation de bpost en sa qualité de propriétaire concerne le bon fonctionnement de la plate-forme. Il n'y a pas de relation contractuelle entre bpost, d'une part, et l'expéditeur, le destinataire ou le livreur, d'autre part, et la responsabilité d'entreprise ne joue pas.

La décision de continuer ou non ce projet sera prise en fonction de la faisabilité opérationnelle et d'une demande suffisante sur le marché. Le détail financier de ce projet fait partie de l'information confidentielle de l'entreprise. C'est quand même un bon exemple d'une entreprise publique belge, qui prend son futur en mains au lieu de le subir. Cette évolution de modèle économique et d'évolution technologique aura de toute façon lieu. On pourrait attendre et se plaindre par la suite ou choisir de prendre l'avenir de l'entreprise en mains en donnant forme à ce genre d'activités. C'est la meilleure garantie pour rester à la pointe du progrès et permettre la création d'emplois dans notre pays.

05.07 Gilles Vanden Burre (Ecolo-Groen): Monsieur le ministre, je vous remercie pour vos réponses. Il y a

quelques éléments dont vous n'avez pas parlé. Le projet pilote venant d'être lancé, je comprends que vous ne disposiez pas de toutes les informations. Vous êtes resté assez vague sur les conditions sociales et les relations avec les autres services de bpost.

Au sujet de votre dernier commentaire, il est bien qu'une entreprise publique puisse innover et se lancer dans de nouveaux produits, collaboratifs ou via certaines plates-formes internet. Les écologistes ne trouvent pas cela mal en soi, au contraire, mais il ne faut pas y aller aveuglément, sans garde-fous, avec des conditions sociales au rabais. Il ne faut pas utiliser Bringr dans le but d'avoir des conditions sociales précarisées pour les livreurs par rapport aux facteurs et aux employés de bpost. C'est la pierre d'achoppement fondamentale de l'ensemble. Si cela s'inscrit dans une perspective innovante, collaborative, avec un service public assuré et des gains distribués aux différents acteurs avec des garde-fous clairs, cela peut être intéressant. Mais si c'est pour substituer les livreurs de Bringr aux employés de bpost et avoir une main-d'œuvre qui coûterait moins cher, on rate complètement l'objectif et on entre dans une précarisation inacceptable que les écologistes dénonceront.

Soyons innovants, allons vers ces nouveaux modèles collaboratifs qui sont très intéressants mais n'y allons pas sans garde-fous. Pour l'instant, c'est encore vague; je ne suis donc pas totalement rassuré. Il serait bon de faire une évaluation claire, précise et chiffrée de ce service dans quelques mois.

05.08 Gautier Calomne (MR): Monsieur le ministre, à mon tour, je vous remercie pour vos différentes réponses. Comme vous l'avez dit en conclusion de votre intervention, il est bien de s'inscrire dans des mouvements. Vouloir arrêter le progrès ou ne pas s'inscrire dans des réalités économiques est effectivement voué à l'échec. Il est donc particulièrement intéressant qu'une entreprise publique comme bpost s'inscrive dans cette dynamique. Vous avez évoqué les exemples aux États-Unis, en France ou en Allemagne. La Belgique aussi a un rôle à jouer à cet égard en termes d'entreprise publique. C'est aussi cohérent par rapport aux différentes mesures que vous avez implémentées en matière d'économie collaborative. Vous êtes particulièrement à la pointe sur ce dossier et je ne peux que vous encourager à poursuivre dans cette voie.

Plus spécifiquement en ce qui concerne cette application, j'ai pris bonne note qu'il s'agissait de petits volumes à dispositions spécifiques. C'est une offre complémentaire à celle qui existe pour les livraisons traditionnelles. J'ai aussi noté qu'il n'y aurait pas d'impact sur l'emploi. Il est important de rappeler et de soutenir cet élément. Ayant déjà eu le débat sur l'économie collaborative en général, je pense qu'il faut faire confiance et voir cela en termes d'offre complémentaire plutôt que d'opposer ces deux types d'économie.

Monsieur le ministre, je vous remercie et vous encourage à poursuivre dans cette voie. Évidemment, comme mon collègue l'a dit précédemment, il sera aussi important de faire une évaluation après quelques mois pour voir ce qu'il convient d'améliorer dans ce cas spécifique.

05.09 Marco Van Hees (PTB-GO!): Monsieur le ministre, je ne sais plus si vous aviez vous-même utilisé le terme de "progrès". Mais en tout cas, pour moi, ce n'est pas s'inscrire dans le sens du progrès que de permettre une précarisation des conditions de travail. Pour moi, le progrès, c'est l'amélioration de la qualité de vie de la population. Je crains qu'ici, on aille dans le sens inverse.

Concernant les partenaires sociaux, vous nous dites qu'ils ont été informés. Vous n'avez pas approfondi leur opposition à la mesure. Vous nous dites que cela n'a pas d'impact sur l'emploi, mais je vous réponds que ce qui est fait à l'initiative de bpost pourrait se faire avec des travailleurs de bpost. On pourrait augmenter l'emploi, ou en tout cas le réduire moins vite qu'on ne le fait depuis des années, si on donnait ces tâches à du personnel de bpost.

Je constate aussi l'aberration de l'ubérisation. L'État va se concurrencer lui-même, puisqu'il va accorder des subsides salariaux pour concurrencer les travailleurs d'une société publique, bpost.

Enfin, je note l'effet domino que cela va avoir sur les conditions de travail et de rémunération. On sait que bpost a déjà une grande expérience dans toutes les techniques de dégradation des conditions de travail et de réduction de la rémunération (facteurs auxiliaires et autres). Pour moi, cela s'inscrit clairement dans cette lignée qui vise à s'attaquer aux conditions de travail et aux rémunérations. Je trouve que c'est une évolution assez néfaste pour la population en général.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

06 Question de M. Jean-Jacques Flahaux au vice-premier ministre et ministre de la Coopération au développement, de l'Agenda numérique, des Télécommunications et de la Poste, sur "la gestion de la 'fachosphère'" (n° 12231)

06 Vraag van de heer Jean-Jacques Flahaux aan de vice-eersteminister en minister van Ontwikkelingssamenwerking, Digitale Agenda, Telecommunicatie en Post over "de aanpak van fascistische content op het internet" (nr. 12231)

06.01 **Jean-Jacques Flahaux** (MR): Monsieur le vice-premier ministre, récemment, Alain Binet a été condamné à une peine de six mois de prison avec sursis pour ce qui excède quinze jours, pour avoir insulté la députée bruxelloise Mahinur Özdemir sur Facebook. Le tribunal a qualifié ces propos d'injures et d'incitation à la haine raciale et à la violence.

Nous pouvons bien sûr nous féliciter de voir la justice prendre des mesures fortes à l'encontre des auteurs de tels faits. Les propos racistes fleurissent en nombre sur la toile, ce qui nécessite que des actions soient entreprises. Mais traquer les fascistes - qui est pour moi un terme générique désignant les anti-démocrates de tout poil - sur internet n'est pas toujours chose aisée.

La presse française a révélé récemment que de nombreux sites internet français en tout genre (sites, blogs, forums) à caractère fasciste étaient hébergés à l'étranger, dans le but à peine voilé d'échapper à la justice française. Dans beaucoup de cas, il est difficile de remonter jusqu'aux auteurs du contenu.

Cependant, l'expatriation ne représente plus un pare-feu absolu. Le responsable suisse de Riposte Laïque Suisse, Alain Jean-Mairet, a été condamné en avril par la 17^e chambre du tribunal correctionnel de Paris pour un article violent contre les musulmans, une première pour le site depuis son transfert de l'autre côté des Alpes. Il a fait appel. Le tribunal a estimé être compétent puisque les propos litigieux étaient accessibles en France.

Monsieur le ministre, voici mes questions. Il paraîtrait que l'Union européenne a signé un accord avec Facebook et Twitter à ce sujet. De quoi s'agit-il exactement? Connaît-on ce phénomène d'expatriation en Belgique également? Y a-t-il des cas de jurisprudence? Le phénomène de l'expatriation de sites internet pose-t-il problème dans d'autres domaines? Comment peut-on le contrer? Je vous remercie pour votre réponse.

06.02 **Alexander De Croo**, ministre: Cher collègue, je voudrais tout d'abord attirer votre attention sur le fait qu'il y a une certaine limite à mes compétences sur ce sujet. La réglementation relative aux injures, aux incitations à la haine raciale et à la violence et celle relative à la répression de leurs auteurs ne relève pas directement de mes compétences. L'établissement de la compétence des autorités belges face à ce type de comportements et la coopération judiciaire en matière pénale n'en relèvent pas non plus. Je vous invite à consulter M. Koen Geens, ministre de la Justice, et Mme Sleurs, secrétaire d'État à la Lutte contre la pauvreté, à l'Égalité des chances, aux Personnes handicapées et à la Politique scientifique, chargée des Grandes villes et adjointe au ministre des Finances.

Je me limiterai aux conséquences applicables à mes compétences.

D'abord, en réponse à votre première question, la Commission européenne collabore avec les entreprises actives dans le domaine des médias sociaux pour lutter contre l'incitation au crime ou à la discrimination. Dans ce cadre, je confirme que l'Union européenne dispose d'un code de conduite relatif aux discours haineux illégaux en ligne que des sociétés américaines telles que Google, Microsoft, Twitter et Facebook se sont engagées à respecter. Ce code de conduite établit les bonnes pratiques en matière de lutte contre les discours haineux en ligne.

En ce qui concerne vos questions deux à quatre, mon administration n'a pas connaissance de cas impliquant des ressortissants belges qui se sont établis à l'étranger ou qui y ont fait héberger leur site internet en vue de diffuser des contenus illégaux, tels que ceux que vous évoquez. De nouveau, je vous invite à consulter le ministre de la Justice.

Par rapport à votre dernière question, avant tout, il convient de rappeler la liberté de circulation des services de la société de l'information au sein de l'Union européenne. Cette liberté est consacrée par la

directive 2000/31 sur le commerce électronique, transposée dans le livre XII du Code de droit économique. Ainsi, un hébergeur établi dans un État membre est libre d'offrir ses services à des clients établis dans d'autres États membres, tout comme le titulaire d'un site internet est libre de donner accès à son site internet à l'ensemble des personnes se trouvant sur le territoire de l'espace économique européen.

Les autorités belges confrontées à un contenu illicite hébergé dans un autre État peuvent, dans les limites fixées par la directive sur le commerce électronique, obtenir le blocage de l'accessibilité de ce site internet particulier en sollicitant, par voie judiciaire, la collaboration des fournisseurs d'accès à internet établis en Belgique. C'est la piste qui a été suivie dans l'affaire *The Pirate Bay* concernant les droits d'auteur. Cette solution est en effet utilisée lorsque les auteurs de l'activité ou du contenu illicite ne sont pas identifiables ou sont difficilement atteignables par la voie de la coopération judiciaire internationale. Sur base volontaire, la collaboration d'autres intermédiaires (les hébergeurs, les prestataires de services de *catching* ou encore les registres de noms de domaines) peut également être sollicitée en vue d'obtenir l'inaccessibilité du contenu litigieux.

Enfin, les obligations de certains intermédiaires internet ont pour objectif de contribuer à l'identification des auteurs de contenus ou activités illicites en ligne.

Au niveau européen, les intermédiaires internet, à savoir les hébergeurs, les prestataires de services de *catching* ou les fournisseurs d'accès à internet sont tenus de collaborer avec les autorités dans l'identification des auteurs de contenus ou d'activités illicites. À cet égard, l'article 15, §2 de la directive sur le commerce électronique prévoit que "les États membres peuvent instaurer, pour les prestataires de services de sociétés d'information, l'obligation d'informer promptement les autorités publiques compétentes d'activités illicites alléguées qu'exerceraient les destinataires de leurs services ou d'informations illicites alléguées que ces derniers fourniraient ou de communiquer aux autorités compétentes, à leur demande, les informations permettant d'identifier les destinataires de leurs services avec lesquels ils ont conclu un accord d'hébergement".

06.03 Jean-Jacques Flahaux (MR): Monsieur le ministre, je vous remercie pour votre réponse.

Il est vrai qu'il s'agit d'un domaine qui relève de plusieurs départements ministériels. Par ailleurs, il faut œuvrer avec doigté; en effet, si le respect de la démocratie est important, c'est également le cas pour ce qui concerne la liberté d'expression.

Toujours est-il qu'aujourd'hui, des réseaux sociaux comme Facebook laissent passer certains commentaires d'utilisateurs totalement inacceptables, même si certaines personnes à l'origine de ces commentaires regrettent ensuite leurs propos.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

07 Question de M. Gilles Vanden Burre au vice-premier ministre et ministre de la Coopération au développement, de l'Agenda numérique, des Télécommunications et de la Poste, sur "le plan de départ volontaire du personnel de Proximus à 58 ans" (n° 13003)

07 Vraag van de heer Gilles Vanden Burre aan de vice-eersteminister en minister van Ontwikkelingssamenwerking, Digitale Agenda, Telecommunicatie en Post over "de vrijwillige vervroegde vertrekregeling vanaf 58 jaar voor werknemers bij Proximus" (nr. 13003)

07.01 Gilles Vanden Burre (Ecolo-Groen): Monsieur le président, nous avons déjà eu plusieurs fois des échanges dans cette commission concernant le plan de départ chez Proximus. Je voulais y revenir une nouvelle fois pour voir, suite aux dernières annonces parues dans la presse, où on en était et pour faire le point avec vous sur l'ensemble de ce dossier qui, à nos yeux, semble important.

Fin avril, le plan de départ du personnel à partir de 58 ans a été approuvé et concerne potentiellement 3 670 employés. Selon les termes de l'accord, ce plan baptisé "congé préalable à la pension", se fera sur base volontaire et s'étalera sur plusieurs années.

Pour rappel, il concerne les employés qui avaient au moins 55 ans au 31 décembre 2015. Les candidats au départ presteront à 4/5^e temps à partir de l'âge de 58 ans et quitteront l'entreprise à l'âge de 60 ans. Proximus espère qu'il entre en vigueur le 1^{er} juillet. Concrètement, les employés statutaires toucheront alors

75 % de leur salaire jusqu'à l'âge légal de leur pension mais perdront tous les avantages tels que les congés payés et autres primes, à l'exclusion de leur assurance hospitalisation. Des règles un peu différentes seront appliquées aux contractuels, selon les syndicats.

Proximus table sur le départ de 1 300 employés, soit un peu moins de un sur trois parmi ceux qui sont visés, ce qui devrait sérieusement diminuer sa masse salariale totale qui s'élève aux environs d'un milliard d'euros. En parallèle, Proximus annonce qu'elle sera également "en mesure d'engager de nouveaux profils disposant des compétences spécifiques nécessaires pour relever les défis liés au marché ultra concurrentiel. Il s'agit principalement de nouveaux talents dans des domaines tels que la sécurité informatique et le Big Data. Proximus devrait attirer plusieurs centaines de nouvelles recrues par an au cours des prochaines années". Voilà comment se clôturait leur communication sur le sujet.

J'aimerais dès lors, monsieur le ministre, vous poser les questions suivantes. Pourriez-vous préciser les différences dans ce plan de départ entre salariés statutaires et contractuels? Combien de personnes se sont portées candidates à ce jour au plan? Lors d'une de vos précédentes réponses sur ce thème, vous m'aviez dit qu'un plan de remplacement dans l'administration fédérale avait été proposé à toutes ces personnes expérimentées poussées vers la sortie chez Proximus. Est-ce toujours d'application et combien d'employés Proximus seront transférés vers l'administration fédérale? Enfin, combien de personnes correspondant à ce nouveau profil compte engager Proximus dans les secteurs de la sécurité informatique et du Big Data? Il est évidemment important que l'emploi et l'emploi de qualité durable puissent augmenter au niveau de Proximus qui, comme vous le savez évidemment, est toujours une entreprise publique aujourd'hui.

07.02 Alexander De Croo, ministre: Cher collègue, le plan de départ du personnel à partir de 58 ans, approuvé fin avril, concerne potentiellement 3 670 employés. Selon les termes de l'accord, ce plan, baptisé "congé préalable à la pension", sera appliqué sur base volontaire et s'étalera sur plusieurs années.

Pour rappel, il concerne les employés qui avaient au moins 55 ans au 31 décembre 2015. Les candidats au départ presteront à 4/5^e temps à partir de l'âge de 58 ans et quitteront l'entreprise à l'âge de 60 ans. Proximus espère qu'il pourra entrer en vigueur le 1^{er} juillet. Concrètement, les employés statutaires toucheront alors 75 % de leur salaire jusqu'à l'âge légal de la pension, mais perdront tous les avantages tels que les congés payés et les autres primes, à l'exclusion de leur assurance hospitalisation. Des règles un peu différentes seront appliquées aux contractuels, selon les syndicats.

Proximus table sur le départ de 1 300 employés, soit un peu moins de un sur trois parmi ceux qui sont visés, ce qui devrait sérieusement diminuer la masse salariale totale qui s'élève aux environs de 1 milliard d'euros. En parallèle, Proximus annonce qu'elle sera également en mesure d'engager des nouveaux profils disposant de compétences spécifiques nécessaires pour relever les défis liés aux marchés ultraconcurrentiels, a expliqué l'opérateur dans un communiqué. Il s'agit principalement de nouveaux talents dans les domaines tels que la sécurité informatique et le Big Data. Proximus devrait attirer plusieurs centaines de nouvelles recrues par an au cours des prochaines années.

J'en viens aux questions spécifiques. "Pourriez-vous préciser les différences dans le plan de départ entre salariés statutaires et contractuels?" Proximus a veillé à offrir une offre globale équivalente aux statutaires et aux contractuels éligibles pour le plan. La différence faciale entre 70 % du barème pour un statutaire et 75 % de salaire pour un contractuel est liée à la structure différente de rémunération de ces deux populations. Le revenu de remplacement ainsi que les autres avantages seront globalement équivalents.

La deuxième question porte sur le nombre de personnes concernées. 2 172 personnes pour 1 855 équivalents temps plein se sont portées volontaires pour le plan. Les départs s'étaleront entre 2016 et 2020.

Proximus veille à maximaliser l'employabilité de ses employés. Dans certains cas, quand un employé n'est plus médicalement apte ou n'est plus apte, après plusieurs tentatives de développement de compétences nécessaires pour le futur ou encore quand, au sein d'un service, sa capacité de travail n'est plus en phase avec le volume de travail, il entre dans un processus de reconversion qui lui permet d'accéder à une nouvelle fonction chez Proximus ou dans une autre institution publique. Les travailleurs ont donc la possibilité de choisir un emploi auprès d'autres institutions publiques comme Fedasil, eID ou le Centre 112.

Afin de mettre en œuvre cette possibilité, un service spécial de mobilité externe fournit aux personnes en reconversion des informations sur les fonctions disponibles.

Les personnes qui optent pour cette possibilité reçoivent un bonus exceptionnel unique d'un mois de salaire barémique multiplié par le nombre d'années de service au moment de leur départ de Proximus et de leur engagement dans une autre institution publique. Étant donné qu'il s'agit de personnes statutaires, cela se fait uniquement sur une base volontaire. Par ailleurs, à ce stade, il est encore prématuré d'avancer des chiffres concrets quant aux personnes concernées. Toutefois, je peux vous indiquer que, depuis 2004, 436 employés ont utilisé ce système et 224 d'entre eux ont reçu un emploi définitif dans d'autres institutions.

Proximus compte engager quelques centaines de nouveaux profils d'ici fin 2018.

07.03 Gilles Vanden Burre (Ecolo-Groen): Monsieur le vice-premier ministre, je vous remercie pour votre réponse.

Cela dit, comme je vous l'ai déjà fait savoir, la possibilité de garder en fonction des personnes bénéficiant d'une certaine expérience même si, malheureusement, leur profil ne correspond plus à ceux recherchés est une bonne chose. En effet, à 55 ans, on peut encore apporter un savoir-faire à son entreprise. Je me félicite donc que les personnes concernées puissent rejoindre d'autres institutions publiques ou être encouragées à rester actives dans d'autres secteurs.

*L'incident est clos.
Het incident is gesloten.*

08 Question de M. Gilles Vanden Burre au vice-premier ministre et ministre de la Coopération au développement, de l'Agenda numérique, des Télécommunications et de la Poste, sur "le travail de nuit dans l'e-commerce" (n° 13044)

08 Vraag van de heer Gilles Vanden Burre aan de vice-eersteminister en minister van Ontwikkelingssamenwerking, Digitale Agenda, Telecommunicatie en Post over "de nachtarbeid in de e-commerce" (nr. 13044)

08.01 Gilles Vanden Burre (Ecolo-Groen): Monsieur le ministre, début juillet, la presse faisait état de votre préoccupation pour le développement de l'e-commerce en Belgique. Il semblerait en effet que la plupart des sociétés actives sur le marché belge disposent d'un centre logistique en dehors du territoire belge, surtout aux Pays-Bas. Cela s'expliquerait, selon vous, notamment par le fait qu'en Belgique, le travail de nuit commence dès 20 h alors qu'aux Pays-Bas, c'est à partir de minuit. Les coûts du travail y seraient aussi bien moins élevés en raison notamment du recours au travail étudiant. En 2015, votre collègue, le ministre de l'Emploi Kris Peeters avait confié aux partenaires sociaux le soin de s'entendre sur cette question. À la fin de l'année, patrons et syndicats avaient conclu un accord sectoriel cadre à charge pour les entreprises du secteur de signer des conventions collectives de travail. Or, jusqu'à présent aucune CTT n'a été signée. Selon les syndicats, l'absence de convention collective s'explique par le fait qu'il n'y a pas de demande dans le chef des employeurs concernés, ceux-ci travaillant avec des sous-traitants dans la logistique, où la commission paritaire autorise le travail de nuit, ou s'étant organisés en interne via la commission paritaire logistique.

Monsieur le ministre, vous avez émis l'idée d'autoriser le travail de nuit par voie législative. Pouvez-vous dès lors répondre à quelques questions. Avez-vous eu des contacts avec le secteur ou disposez-vous d'informations précises qui indiqueraient que le secteur est demandeur d'une telle législation? Comptez-vous proposer sous peu (et si oui, dans quel délai) un projet de loi afin de favoriser le travail de nuit dans le secteur de l'e-commerce? Enfin, comptez-vous prendre d'autres mesures pour favoriser l'essor de cette activité sur notre territoire, lesquelles et dans quels délais?

08.02 Alexander De Croo, ministre: Je vous confirme que j'ai eu des contacts avec le secteur et que celui-ci est clairement demandeur. Je vous donne un exemple précis, celui de Decathlon. La chaîne a l'intention de créer plus ou moins 100 équivalents temps plein sur une période de trois ans et 200 équivalents temps plein sur une période de dix ans grâce au travail de nuit.

Une convention collective a été approuvée en interne à la société et a été envoyée en janvier 2016 aux permanents syndicaux via les délégués internes. Cette convention reste non signée malgré de nombreux volontaires sur ce sujet, dans le centre logistique.

Decathlon prévoit un nouveau centre logistique à Willebroek dont la première pierre sera posée en septembre 2016. Voici ce qu'ils me disent: "Nous avons la volonté de rester durablement en Belgique et

nous avons besoin de pouvoir travailler la nuit pour livrer des clients belges et des clients des Pays-Bas à partir de la Belgique." J'ai lu dans certains propos de la presse que les délégations syndicales disaient qu'il n'y avait pas de demande. Je trouve une telle déclaration assez extraterrestre. Il y a des investissements dans l'e-commerce partout en Europe. C'est quand même assez bizarre que dans un pays tellement bien placé comme la Belgique, il n'y ait aucune demande d'investissement dans ce domaine, alors que la croissance y est tellement forte.

La vraie raison est que pour l'instant, la méthode mise en avant veut que quand il y a un accord au niveau de sociétés, il doit être approuvé au niveau sectoriel. Ce qui se passe, c'est que c'est toujours une occasion de forcer des gens à venir à la table et de mettre à l'agenda d'autres exigences qui, souvent, n'ont rien à voir. C'est utilisé comme un levier pour mettre d'autres éléments sur la table. Face à cette pratique, Decathlon a conclu qu'il ne servait à rien de discuter.

Moi j'espère qu'on trouvera une solution. Je vois aussi que Comeos qui représente les acteurs de la grande distribution va dans le même sens. Son président, Dominique Michel, a déclaré à la VRT, il y a plus ou moins un mois:

"Het moet allemaal onderhandeld worden op het terrein tussen het bedrijf en de vakbondsdelegaties. Het gaat heel erg traag."

Si des accords n'aboutissent pas avant la fin de l'été, je pense qu'il faudra passer par la voie législative. Je ne comprends pourquoi des bâtons sont mis dans les roues pour la création d'emplois.

On voit à l'étranger que ce sont surtout des groupes qui ont des difficultés à trouver un emploi durable qui en bénéficient le plus. Ceci se fait en concertation sociale au niveau de l'entreprise. Dans le cas de Decathlon, il s'agit d'une demande claire de pouvoir le faire. C'est une demande venant des deux côtés.

J'ai l'impression que lorsque des gens de bonne volonté sont mis autour de la table, de bonnes solutions peuvent être trouvées. J'espère que cela sera fait aussi vite que possible.

Concernant l'e-commerce, comme vous le savez probablement, j'ai lancé avec mes collègues Kris Peeters et Willy Borsus une plate-forme de concertation avec le secteur. Cette concertation n'est pas complètement achevée. Je peux déjà vous donner un état des lieux jusqu'à présent.

Je peux vous annoncer un plan d'action qui proposera une analyse des choses à faire. Toutefois, il apparaît que ces travaux ont eu lieu sur deux autres enjeux majeurs au-delà du travail de nuit.

D'abord, une plus grande intégration du marché européen dans le cadre du *Decisional Single Market*, la Commission vient de faire deux propositions intéressantes concernant les frais de livraison transfrontaliers pour les colis et le géoblocage injustifié. Cela va clairement dans le bon sens. Il faut aller plus loin en simplifiant les mécanismes des paiements de la TVA ou le transfert de données à l'intérieur de l'Union.

Deuxième élément: la prise de conscience. L'e-commerce et le mobile commerce sont une opportunité énorme qui va vite devenir un danger si on ne le saisit pas.

Aujourd'hui, nos PME ne vendent pas assez en ligne. Les chiffres ont fortement progressé entre 2014 et 2015, de 2,4 % à 5,2 % du chiffre d'affaires selon le SPF Économie mais la Belgique reste encore sous la moyenne européenne. Il faudrait faire plus d'efforts pour que nos PME prennent le train de l'e-commerce.

J'ai pris l'initiative, avec UNIZO, l'UCM, etc., de faire une tournée digitale qui consiste à se rendre dans un maximum de villes en Belgique pour essayer d'expliquer que faire des transactions en ligne pour des PME n'est pas tellement compliqué. Nous essayons de les motiver pour prendre cela en main.

08.03 Gilles Vanden Burre (Ecolo-Groen): Monsieur le ministre, je vous remercie pour toutes ces réponses. Concernant le travail de nuit, j'entends que vous avez une vision différente sur les raisons pour lesquelles jusqu'à présent, aucun accord n'a été signé. La méthode sectorielle actuelle a été, au niveau du gouvernement, de pousser les gens à s'asseoir autour de la table. C'est la méthode privilégiée pour pouvoir arriver à des accords gagnant-gagnant entre représentants du personnel et représentants des employeurs. Je prends aussi note que, si d'ici à la fin de l'été, rien ne se fait ou rien n'avance, vous prendrez l'initiative législative et nous aurons l'occasion d'en reparler.

Pour ce qui est des autres mesures, je serai évidemment très attentif au plan d'action que vous proposerez. La conscientisation des PME est un point essentiel. Or on se rend bien compte qu'on est un peu en dessous, à la traîne à ce niveau-là. C'est pourtant un pilier important. Nous y reviendrons mais nous soutiendrons certainement les actions qui seront prises par rapport à cet enjeu. Pour le reste, j'imagine qu'à la rentrée, nous pourrions débattre de certaines initiatives et affirmer notre opinion.

Het incident is gesloten.

L'incident est clos.

De **voorzitter**: Mijnheer de minister, ik kijk naar de voltallige commissie. Indien de commissieleden akkoord gaan, zou ik mijn vraag willen stellen vanaf de voorzittersstoel. Daarna kunnen wij onze werkzaamheden voor de voormiddag afronden.

09 **Vraag van de heer David Geerts aan de vice-eersteminister en minister van Ontwikkelingssamenwerking, Digitale Agenda, Telecommunicatie en Post over "de minimale aanwezigheid van bestuurders in de raad van bestuur van bpost" (nr. 12974)**

09 **Question de M. David Geerts au vice-premier ministre et ministre de la Coopération au développement, de l'Agenda numérique, des Télécommunications et de la Poste, sur "le minimum de présence des membres du conseil d'administration de bpost" (n° 12974)**

09.01 **David Geerts** (sp.a): Mijnheer de minister, ik heb onlangs de moeite gedaan om het jaarverslag te lezen. Ik doe dat elk jaar. Een aantal elementen vallen mij op in dat verslag, soms ten goede, wanneer de strategie van het bedrijf of de regels inzake *corporate governance* worden weergegeven.

Ik heb de moeite gedaan om de vergoedingen die de leden van de raad van bestuur zowel in 2014 als in 2015 ontvingen en de prestaties die daaraan zijn verbonden, in een tabel te gieten.

Voor 2014 kreeg de voorzitter van de raad van bestuur 39 201,36 euro bruto. De gewone leden ontvingen 19 610,58 euro. Bovendien was er nog een zitpenning van 1 637,37 euro per vergadering van een van de verschillende subcomités.

Ik heb een tabel gemaakt. Ik kwam uit op 374 006,10 euro voor 14 vergaderingen van de raad van bestuur, 3 vergaderingen van het strategisch comité, 6 vergaderingen van het auditcomité en 9 vergaderingen van het bezoldigings- en benoemingscomité. Het gaat dus om 32 vergaderingen, wat neerkomt op een vergaderingskostprijs van meer dan 10 000 euro.

Het probleem in 2014 was dat ik niet kon afleiden of de betrokkenen effectief aan de vergaderingen hebben deelgenomen. Daarom is de transparantie van het jaarverslag voor 2015 veel beter. Daarin wordt immers gesteld dat de bedragen lichtjes zijn verhoogd, namelijk 39 341,71 euro voor de voorzitter van de raad van bestuur, 19 670,92 euro voor de gewone leden en een zitpenning per vergadering van 1 639,62 euro.

Ik goot die bedragen wederom in een tabel. Ik kwam uit op 378 686,60 euro voor 11 vergaderingen van de raad van bestuur, 3 vergaderingen van het strategisch comité, 6 vergaderingen van het auditcomité, 5 vergaderingen van het bezoldigings- en benoemingscomité en — dit is nieuw — 5 vergaderingen van het ad-hoccomité. Het gaat dus om 30 vergaderingen, wat neerkomt op een gemiddelde vergaderingskostprijs van 12 000 euro.

Ik geef eerlijk toe dat ik geen vergelijking heb gemaakt met andere beursgenoteerde bedrijven, omdat ik vond dat dat mijn taak niet was. Ik wilde alleen eens naar bpost kijken.

Ik heb ook gekeken naar de leden die zetelen in de raad van bestuur. Er zetelen mensen die ook functies hebben in andere overheidsbedrijven of CEO van private bedrijven zijn. Op zich is het goed dat kennis gedeeld kan worden. Ik heb daar geen probleem mee, want kruisbestuiving kan tot betere resultaten en debatten leiden. Wat de aanwezigheid betreft, vind ik echter dat er een zeker engagement van de leden van de raad van bestuur moet zijn. Misschien hebben mensen te veel mandaten. Dat kan zijn en dat is een valabele uitleg. Ik stel mij dan echter de vraag wat de meerwaarde is.

Zo heb ik gezien dat een lid van de raad van bestuur slechts aan drie van de elf vergaderingen van de raad heeft deelgenomen. Ook was hij slechts aanwezig op één van de vijf vergaderingen van het bezoldigings- en

benoemingscomité en vijf van de zes vergaderingen van het strategisch comité. Als een werknemer zo'n lage aanwezigheid zou hebben bij bpost, zou hij worden ontslagen. Mijn persoonlijke visie is dan ook dat leden van de raad van bestuur een minimaal engagement moeten tonen. Indien zij dat niet doen, moet de wedde worden ingehouden of moet de regering, als het vertegenwoordigers van de overheid zijn, over middelen kunnen beschikken om hieraan een einde te stellen. Het spreekt voor zich dat ziekte en andere aangelegenheden tot verschoning moeten leiden. Dat kan ik echter niet afleiden uit de tabel.

Ik heb hierover dan ook de volgende vragen, mijnheer de minister.

Zijn er op dit moment regels bij bpost volgens dewelke de leden van de raad van bestuur geacht worden om toch minimaal aanwezig te zijn?

Wat was de aanwezigheid van de verschillende leden tijdens de diverse vergaderingen in 2014? U mag mij dat in een tabel meegeven.

Wordt er met leden die zelden aanwezig zijn een gesprek gevoerd om hen te vragen waarom zij niet deelnemen aan de vergaderingen?

Vindt u dat de regering aan de bestuurders die zij afvaardigt, eisen omtrent het engagement mag stellen?

Hoelang duurden de respectieve vergaderingen, graag opgesplitst per vergadering? U mag ook een tabel geven.

Zijn er nog bijkomende voordelen die de leden van de raad van bestuur genieten, bijvoorbeeld personeelsleden ter voorbereiding van de verschillende vergaderingen? Zo ja, hoeveel en welke functie vervullen die?

09.02 Minister **Alexander De Croo**: Mijnheer de voorzitter, wij hebben reeds samen gereageerd daarop in een artikel in de krant van vandaag.

Het Corporate Governance Charter van bpost schrijft voor dat de leden van de respectieve raden van bestuur en comités regelmatig en persoonlijk de vergaderingen bijwonen. Ook het competentieprofiel voor de leden van de raad van bestuur, dat deel uitmaakt van het Corporate Governance Charter, schrijft voor dat de bestuurders voldoende tijd dienen te besteden om hun taken en verantwoordelijkheden effectief in te vullen.

De aanwezigheden in 2014 lagen geheel in lijn met de aanwezigheden in 2015. In 2014 waren zij als volgt:

Voor de raad van bestuur: 1 lid nam deel aan 10 van de 14 vergaderingen; 2 leden aan 12 van de 14, 1 lid aan 11 van de 14, 1 lid aan 10 van de 12, 1 lid aan 4 van de 14, 1 lid aan 9 van 10, 1 lid aan 13 van de 14 en de overige 8 leden namen aan alle vergaderingen deel. Het totale aantal vergaderingen verschilt, omdat sommige bestuursleden niet het volledige jaar 2014 als bestuurslid aangesteld waren.

Voor het auditcomité: 1 lid nam deel aan 4 van de 6 vergaderingen, 1 aan 5 van de 6 vergaderingen, de resterende leden namen deel aan alle vergaderingen.

Voor het remuneratie- en benoemingscomité: 1 lid was aanwezig op 7 van de 9 vergaderingen, de overige leden namen deel aan alle.

Voor het strategisch comité, 2 leden namen deel aan 1 van de 3 vergaderingen, de andere leden namen deel aan alle vergaderingen.

Het Corporate Governance Charter van bpost schrijft voor dat de raad van bestuur onder leiding van de voorzitter regelmatig zijn eigen omvang, zijn samenstelling, zijn prestaties – ook van de comités – alsook de interactie met het uitvoerend management evalueert. Afhankelijk van de situatie stelt de voorzitter de nodige maatregelen voor om bepaalde zwakheden van de raad van bestuur of zijn comité te verhelpen.

Voor de aanwezigheden in het bijzonder blijkt dat de leden goed tot uitstekend scoorden met twee uitzonderingen. De raad van bestuur volgt de voornaamste aandachtspunten die uit de evaluatie naar voren komen regelmatig op en evalueert deze.

De eisen die de regering aan de door haar benoemde bestuurders stelt, zijn eisen inzake goed bestuur. Zo dient de bestuurder allereerst te handelen in het belang van de vennootschap en moet hij zich onafhankelijk opstellen.

Als men een mandaat van bestuurder aanneemt, is een van de belangrijkste aspecten daarvan dat men een verantwoordelijkheid heeft. In mijn ogen neemt men die verantwoordelijkheid op, uiteraard in het kader van alle taken die plaatsvinden, door aanwezig te zijn in de raad van bestuur en ook deel te nemen aan de stemmingen. Dat is een essentieel element.

Ik vind dat degenen die bijzonder weinig aanwezig zijn op raden van bestuur overduidelijk hun verantwoordelijkheid niet opnemen op de manier die men van een bestuurder verwacht.

Daarom heb ik een brief aan de voorzitter van de raad van bestuur gestuurd met de uitdrukkelijke vraag om mij in te lichten over het evaluatiegesprek met bestuurders die regelmatig afwezig zijn en om hen tot de orde te roepen.

Ik weet dat een van hen in de krant vandaag zegt: "Ik ben een van de meest actieve bestuurders." Dat is juist, activiteit is één evaluatie-element. Het element van verantwoordelijkheid oefent men echter uit door aanwezig te zijn en door de stemming. Als men zo weinig aanwezig is, vult men volgens mij de verantwoordelijkheid niet op de juiste manier in.

De gemiddelde duur van de vergaderingen van de raad van bestuur en de respectieve comités is ongeveer drie uur.

De uitzonderingen daarop vormen onder meer de jaarlijkse tweedaagse *offsite*, die met de volledige raad van bestuur wordt gehouden en die twee dagen in beslag neemt, en de comitémeetings, die op ad-hocbasis worden bijeengeroepen voor specifieke dossiers. De duur van die laatste is gemiddeld korter dan drie uur.

bpost stelt geen personeelsleden ter beschikking van de leden van de raad van bestuur. Wel treedt de assistente van de gedelegeerd bestuurder ook op als assistente van de voorzitter van de raad van bestuur.

09.03 **David Geerts** (sp.a): Mijnheer de minister, ik dank u voor uw antwoord. Ik denk dat onze visie gelijklopend is.

Ik heb de tabel gezien en ik kende een aantal mensen niet. Ik heb toen de profielen van de leden gegoogled en gekeken naar de andere mandaten die zij uitoefenen. Ik heb in de krant het antwoord daarop gelezen.

Ik deel uw mening dat als men afgevaardigd wordt, men zoveel mogelijk naar die vergaderingen moet gaan om zijn stem te laten gelden.

Ik heb vernomen dat u een brief hebt gericht aan de voorzitter van de raad van bestuur. Ik hoop dat zij een gesprek organiseert met de personen die niet veel aanwezig zijn. We zullen het resultaat van dat gesprek afwachten.

*Het incident is gesloten.
L'incident est clos.*

*De vergadering wordt gesloten om 12.09 uur.
La séance est levée à 12.09 heures.*