

Chambre des représentants

Kamer van volksvertegenwoordigers

Question Parlementaire

Parlementaire Vraag

Document : 54 2017201825081

Session / zitting :

20172018 (SO)

20172018 (GZ)

Dépôt / Geregistreerd : 04/10/2018

Auteur : JADIN Kattrin

Départements interrogés Bevraagde departementen	N° de question Vraagnummer	Fin délai Einde termijn
4 V.E.M. en M. Ontwikkelingssamenwerking, Digitale Agenda, Telecommunicatie en Post V.P.M. et M. Coopération au développement, Agenda numérique, Télécommunications et Poste	1300	13/11/2018

La pénurie de facteurs et les problèmes de formation.

Fin septembre 2018, du courrier n'a pas été distribué dans une certaine partie du Brabant wallon. Des facteurs, qui estiment ne pas avoir des conditions de travail honorables, ont fait des arrêts de travail.

Quelques temps plus tôt, bpost avait déjà annoncé rechercher 300 facteurs pour faire face à une pénurie de travailleurs, notamment en Flandre. Or, des membres du SLFP Groupe Poste estiment qu'il faudrait encore une centaine de facteurs en plus. Face à un manque d'effectifs constaté, des facteurs doivent dès lors effectuer deux tournées au lieu d'une.

De plus, beaucoup estiment que la poste rencontre surtout un problème de type organisationnel et managérial et qui touche l'ensemble des bureaux de poste suite à une réorganisation mise en oeuvre il y a environ cinq ans.

Auparavant, les *team leaders* étaient des chefs facteurs qui avaient une expérience certaine. Or, suite à cette réorganisation, ils ont été remplacés par des jeunes qui ont passé des examens mais qui n'ont pas toujours l'expérience escomptée pour gérer des équipes.

Enfin, le SLFP estime que des problèmes de formation se posent souvent, notamment en ce qui concerne les nouveaux venus.

1. D'où provient cette pénurie de facteurs? Comment la résorber?

2. Quels sont les problèmes de formation évoqués par le SLFP? Des solutions sont-elles envisagées pour pallier les problèmes de formation évoqués par divers facteurs?

Antwoord

1.

Het personeelstekort waarmee bpost te maken heeft, is een gevolg van de krappe arbeidsmarkt die zich in een aantal zones in het land voordoet. In deze zogenaamde knelpuntgebieden heeft bpost het moeilijk om voldoende en geschikt personeel te vinden. Ook andere bedrijven (bv uit de bewakings- en beveiligingssector) kampen trouwens met dit probleem.

bpost heeft daarom beslist om het aanwervingsbeleid een extra impuls te geven door o.m.:

- deelname aan jobbeurzen (zowel eigen jobbeurzen als beurzen van derden: scholen, Voka, regionale...);
- prominente aanwezigheid op gespecialiseerde jobsites;
- samenwerking met de VDAB, FOREM en Actiris... (initiatieven waar langdurig werklozen of zieken terug begeleid worden naar de jobmarkt, begeleiding van laaggeschoolden);
- samenwerking met scholen uit technisch- en beroepsonderwijs;
- snellere aanwervingsprocedures;
- het rekruteren van personeel in niet-knelpuntgebieden om te werken in knelpunt-gebieden;
- het aanpassen van de wervingsvoorwaarden aan de specificiteit van de jobs (vb: niet voor alle diensten is een rijbewijs B vereist).

Deze aanpak leverde reeds de eerste resultaten op. In de afgelopen weken kon bpost 250 medewerkers aanwerven.

2.

Voor zover mij bekend onderstrepen de opmerkingen van het VSOA het belang van een goed onthaal, een goede opleiding en goede opvolging van de nieuwe medewerkers om een snel verloop te vermijden en het vraagt de onderneming om hier actie te ondernemen. bpost ondernam reeds actie om het onthaal van nieuwe medewerkers te verbeteren o.m. door een nieuwe onthaalbrochure. Het opleidingstraject van beginnende postbodes werd verbeterd en uitgebreid tot 10 dagen en er wordt voorzien in een nauwere begeleiding bij hun eerste weken zelfstandig op de job.

De directie van bpost en de vakbonden overleggen momenteel welke bijkomende maatregelen inzake recrutering en opleiding er nog genomen zullen worden.

Réponse

1.

La pénurie en personnel à laquelle bpost est confrontée est une conséquence de l'étroitesse du marché du travail dans certaines zones du pays. Dans ces dénommées zones en pénurie, bpost a des difficultés à trouver suffisamment de personnel adéquat. D'autres entreprises (par ex. dans le secteur de la surveillance et de la sécurité) sont également confrontées à ce problème.

C'est pourquoi bpost a décidé de donner un nouvel élan à sa politique en matière de recrutement par ex. en :

- participant à des bourses à l'emploi (tant des bourses à l'emploi propres que des bourses organisées par des tiers : écoles, Voka, au niveau régional...);
- renforçant sa présence sur des sites d'emploi spécialisés;
- collaborant avec le VDAB, le FOREM et Actiris... (initiatives permettant d'accompagner des chômeurs ou des malades de longue durée dans leur retour sur le marché de l'emploi, accompagnement de personnes peu qualifiées);
- collaborant avec des écoles de l'enseignement technique et professionnel;
- accélérant les procédures de recrutement;
- recrutant du personnel dans des zones qui ne sont pas en pénurie pour les mettre au travail dans des zones en pénurie;
- adaptant les conditions de recrutement à la spécificité des métiers (par ex. : un permis de conduire B n'est pas exigé pour tous les services).

Cette approche a déjà fourni de premiers résultats. Ces dernières semaines, bpost a pu recruter 250 collaborateurs.

2.

Pour autant que je sache, les remarques du SLFP soulignent l'importance d'un bon accueil, d'une bonne formation et d'un bon suivi des nouveaux collaborateurs afin d'éviter une rotation rapide et le SLFP demande à l'entreprise de prendre action à cet égard. bpost a déjà entrepris des actions afin d'améliorer l'accueil des nouveaux collaborateurs, entre autres par le biais d'une nouvelle brochure d'accueil. Le trajet de formation des facteurs débutants a été amélioré et étendu à 10 jours et un accompagnement plus rapproché durant leurs premières semaines de travail en autonomie est prévu.

La direction de bpost et les syndicats se concertent actuellement sur les mesures supplémentaires de recrutement et de formation à prendre.

**Vice-eersteminister en minister van Ontwikkelingssamenwerking, Digitale Agenda, Telecommunicatie
en Post**

**Vice-Premier ministre et ministre de la Coopération au développement, de l'Agenda numérique, des
Télécommunications et de la Poste**

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, stylized initial 'A' followed by a long, horizontal stroke that tapers to the right.

Alexander De Croo