

Proximus: Nieuws uit het paritair comité

Nieuws dinsdag 31 oktober 2023

S&S_GHR_PWR

Yumi: status en transitie maatregelen

Iets meer dan een jaar geleden, tijdens het paritair comité van 29 september 2022, werd een akkoord bereikt over het dossier 'Yumi@myBest & nieuw merit systeem en nieuwe variabele verloning' met belangrijke veranderingen op het vlak van prestatiebeheer en remuneratie.

Dit was een eerste belangrijke etappe, maar verdere stappen moesten nog ondernomen worden vooraleer het plan daadwerkelijk kon worden uitgevoerd.

Een ervan was de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven waaraan Proximus is onderworpen, aan te passen om de wijzigingen in het nieuwe beloningsbeleid te kunnen doorvoeren. Door vertraging bij de verschillende administratief-technische stappen in aanpassing van de wetgeving, kon 'Yumi@myBest' uiteindelijk niet voor het prestatiejaar 2023 geïmplementeerd worden zoals gepland.

Concreet betekende dit dat het systeem 'My Growth' van toepassing bleef voor het prestatiejaar 2023 en dat er niets veranderde voor zowel de merit van april 2023 (voor de betrokken medewerkers) als voor de bonusbetaling in 2024.

Het doel van het dossier 'Yumi status en transitie maatregelen' is, nu de aanpassing van de wet van 1991 werd goedgekeurd door het parlement (publicatie in het Belgisch Staatsblad zal volgen), een stand van zaken te maken en overgangsmaatregelen in te voeren voor de uitvoering het nieuwe systeem. De verbintenissen die voor het dossier zijn aangegaan, blijven gehandhaafd. De timing is aangepast om de uitvoering in 2024 in plaats van 2023 te laten plaatsvinden.

Naast het einde van de evaluatiescore en de gevolgen daarvan voor de verloning, komt er dus een nieuw systeem van salarisverhoging voor collega's die momenteel recht hebben op een merit, alsook een gewijzigd bonusbeleid. Ook de discriminatie inzake individuele bonus zal worden weggewerkt voor een deel van de medewerkers die vanaf 1 maart 2020 zijn aangeworven, iets waarvoor de ACOD steeds is blijven strijden.

S&S-GHR-SRC

Bring a Friend: special action

Eind 2022 werd het 'Bring a Friend'-programma gelanceerd dat actieve medewerkers toelaat deel te nemen aan het rekruteringsproces van Proximus. Daarbij is het de bedoeling dat ze vacatures in hun eigen netwerk delen en potentiële kandidaten doorverwijzen naar mogelijke openstaande jobs waarvan zij denken dat er een goede match zou zijn tussen de job en de kandidaat. Voor elke geslaagde doorverwijzing ontvangt de doorverwijzende medewerker onder bepaalde voorwaarden een vergoeding van 1000 euro bruto (onderworpen

aan sociale bijdragen en belasting).

Ondanks een aanzienlijke verbetering van de rekruteringen in de eerste jaarhelft van 2023, onder meer dankzij het Bring a Friend-programma, blijft het tekort bestaan bij CBU (DIR/DSC) en CUO (OST/ACN), wat resulteert in winkelsluitingen en lange wachttijden voor de klanten. 'Bring a friend: special action' heeft als doel het stimuleren van doorverwijzing door enthousiaste medewerkers dankzij een grotere bonus (1.500 euro bruto in plaats van 1000), voor alle sollicitaties die tussen 1 oktober en 30 november 2023 worden ontvangen en resulteren in een aanwerving. Let wel, de special action is enkel geldig voor geslaagde doorverwijzingen bij CBU-DIR/DSC en CUO-OST/ACN. Voor de andere afdelingen blijven de initiële voorwaarden dezelfde.

Annuska Keersebilck