

Paritair Comité Proximus

Nieuws donderdag 3 november 2022

S&S_GCA_CPP **Veiligheidsverificaties**

Uit veiligheidsoverwegingen legde de overheid bij wet op dat voorafgaandelijk aan de toegang tot bepaalde beroepen/functies, gebouwen, lokalen of applicaties van Proximus een veiligheidsverificatie moet worden uitgevoerd. Het betreft een toegang waarbij in geval van misbruik tijdens de uitoefening van een functie of tijdens de aanwezigheid in gevoelige zones de fundamentele belangen van de Belgische staat kunnen geschaad worden.

Dit dossier beschrijft de modaliteiten van de veiligheidsverificaties en de impact op HR- processen (zoals rekrutering en interne mobiliteit). Naar de betrokken personen en departementen zal gecommuniceerd worden volgens de planning, af te spreken met het BIPT en de vooruitgang in de verificatiedossiers.

S&S_GHR_PWR **Homeworking international**

Tijdens de covidperiode hebben ook de medewerkers die in het buitenland wonen vanuit hun woonplaats kunnen werken. Sommigen hebben zelfs van thuis gewerkt vanuit hun tweede verblijf in het buitenland. Thuiswerk vanuit het buitenland kan echter gevolgen hebben op verschillende gebieden zoals arbeidsrecht, sociale zekerheid, belastingen...

In het raam van de pandemie waren er afwijkende regels van toepassing waardoor de in het buitenland gepresteerde dagen niet in aanmerking komen voor de bepaling van het toepasselijk sociale zekerheids- en belastingregime. Vanaf 1 juli 2022 kwam aan die regels een einde. Dit betekent dat werken in het buitenland niet meer mogelijk is zonder compliance risico's en extra complexiteit.

Het terugdraaien van de flexibiliteit geboden tijdens de covidperiode kan echter leiden tot demotivatie en zelfs vertrek van sommige medewerkers. Daarom is Proximus bereid het thuiswerk in het buitenland toe te staan, weliswaar in beperkte mate om de compliance risico's en complexiteit te beperken.

Wat betekent dit nu concreet?

- **Standaardregel: thuiswerken vanuit een officiële woonplaats in het buitenland is verboden.**
- **Uitzondering onder voorbehoud: voor huidige medewerkers met woonplaats in het buitenland worden verschillende scenario's geanalyseerd. In afwachting van het resultaat van de analyse kunnen zij net zoals hun collega's 60 procent van hun arbeidstijd thuiswerken.**

- Medewerkers met een tweede verblijf in het buitenland (beperkt tot de EU) mogen maximaal 30 werkdagen per jaar vanuit hun tweede verblijf werken en moeten een aantal richtlijnen volgen. Eenmaal per jaar kan het thuiswerk met verlofdagen worden gecombineerd voor een periode van maximum vier opeenvolgende weken.

Hiermee wordt meteen ook het engagement dat werd aangegaan in het luik 'homeworking' van de collectieve overeenkomst 2021-2022 nagekomen.

S&S_GHR_SRC **Bring a friend**

Het 'Bring a Friend'-programma laat actieve medewerkers toe deel te nemen aan het rekruteringsproces. Het is 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. Uit statistieken blijkt dat doorverwezen kandidaten 40 procent meer kans hebben om te worden aangeworven.

Voor elke geslaagde doorverwijzing, ontvangt de doorverwijzer onder bepaalde voorwaarden een vergoeding van 1.000 euro bruto (onderworpen aan RSZ en belasting). Het bedrag wordt uitbetaald zeven maanden na de startdatum van de doorverwezene. De vergoeding wordt enkel uitbetaald indien de doorverwezene en doorverwijzer actieve medewerkers (niet in opzegtermijn of uit dienst) zijn op het moment van betaling. Indien een van de twee het bedrijf verlaat, wordt de vergoeding niet uitgekeerd.

Doorverwijzingen van onder meer studenten en stagiaires, van een familielid in de eerste graad, alsook doorverwijzingen komende van een medewerker die betrokken is in het rekruteringsproces ('hiring manager') komen evenwel niet aanmerking.

S&S_GHR_PWR **Thuis opladen van elektrische dienstwagens: pilootproject**

De ambitie is het wagenpark van utilitaire wagens maximaal te transformeren naar een ecologisch (elektrisch) wagenpark tegen 2030. Dit betekent een aanzienlijke aanpassing voor de medewerkers met car policy categorie 1 die hun dienstwagen voor het woon-werkverkeer mogen gebruiken. Daarom wordt de haalbaarheid van deze transformatie aan de hand van een piloot getest. Doel is de mogelijke impact van het gebruik van de elektrische wagens en het laden thuis op de operationele werkzaamheden van de technici na te gaan.

De fleetverantwoordelijken zullen een oproep aan vrijwilligers binnen het doelpubliek lanceren en tien medewerkers selecteren die bereid zijn hun wagen met fossiele brandstof in te ruilen voor een elektrische wagen, alsook een vast laadpunt thuis te installeren en voorafgaand een audit van de installatie te laten uitvoeren. Het project start van zodra de laadpaal is geïnstalleerd en zal drie à zes maanden duren.

CBU_SLS_DIR **Analyse Direct Sales**

SLS/DIR heeft met dit dossier als doel een efficiëntere organisatie uit te bouwen en het personeelseffectief

optimaal in te zetten, rekening houdend met objectieve cijfers en de actuele context.

Concreet betekent dit dat er een herverdeling komt van het personeel over 82 shops, waarbij er meer personeel ingezet zal worden in die shops en districten met een hoger potentieel. Daarnaast wordt het aantal 'flying sales representatives' verhoogd en komt er een nieuwe flying-structuur met de creatie van een 'flying sales manager'-functie per district.

Binnen sommige entiteiten of bepaalde shops werden overtallen geïdentificeerd die via verschillende stappen zullen worden opgelost. Er zijn evenwel zo'n 100-tal opportuniteiten (gaps en nieuwe functies) indien de medewerkers bereid zijn om van shop of van functie te veranderen.

Er is dan wel een duidelijk stappenplan uitgewerkt om kansen voor de betrokken medewerkers te maximaliseren, het wordt een moeilijke puzzel om te leggen. Los van de algemene problematiek van staffing en de hoge werkdruk in de shops, gaat hier de aandacht van de ACOD in het bijzonder naar de medewerkers die op het einde van de rit geen job meer zullen hebben. We zetten dan ook hoog in op de extra ondersteuning voor die collega's. Die duidelijke boodschap gaf de ACOD mee tijdens het paritair comité.

CUO_ACN **Specifiek initiatief voor opening van vijftig 2A-lasserfuncties bij ACN**

In het kader van de collectieve overeenkomst 2019-2020 werd een initiatief voor de opening van vijftig 2A-lasserfuncties onderhandeld (zowel voor 2021 als 2022) binnen ACN. In dit dossier wordt het voorstel toegelicht voor 2022.

Het specifiek initiatief voor deze vijftig functies wordt opengesteld voor de huidige populatie lassers niveau 3A die reeds beschikken over het certificaat storingsanalyse & lokalisatie. De sollicitatiegesprekken vinden plaats vanaf de derde week van november. De selectie bestaat uit een schriftelijke test georganiseerd in regio's en een mondeling gesprek met een jury.

Annuska Keersebilck

Yumi@myBest, nieuw merit-systeem en nieuwe variabele verloning

Tijdens het paritair comité van september werd ook een akkoord bereikt over het dossier 'Yumi@myBest & nieuw merit-systeem en nieuwe variabele verloning'.

Naast het einde van de evaluatiescore en de gevolgen daarvan voor de verloning, komt er ook een nieuw systeem van salarisverhoging voor collega's die momenteel recht hebben op een merit, alsook een gewijzigd bonusbeleid.

Ook de discriminatie op het vlak van de individuele bonus voor de medewerkers van niveau 2A, 3 en 4 die vanaf 1 maart 2020 zijn aangeworven, een maatregel uit het FFP-transformatieplan waartegen de ACOD steeds is blijven strijden, wordt weggewerkt.

Voor alle duidelijkheid: voor prestatiejaar 2022 en voor de bonusbetaling in maart 2023 verandert er nog niets.

Nog vragen? Zoals altijd staan we klaar om je persoonlijk verder te helpen. Aarzel dus zeker niet om contact op te nemen met jouw hoofdafgevaardigde, regionaal vrijgestelde of nationaal vertegenwoordigers. Wie het dossier wil ontvangen, kan dat ook aanvragen via acodtel@skypro.be