

## Proximus: akkoord over collectieve overeenkomst 2025-2026

Nieuws dinsdag 18 februari 2025

**Op het paritair comité van 12 februari gaf de ACOD samen met de twee andere vakbonden haar akkoord voor de collectieve overeenkomst (CO) 2025-2026. De CO biedt een reeks maatregelen die zowel op vlak van koopkracht als qua welzijn voor de medewerkers positieve elementen bevat. In de vorige editie van de Tribune konden jullie al een sneak preview van de belangrijkste elementen ontdekken. We zetten de grote lijnen van de goedgekeurde CO hier nog even op een rijtje.**

### Welzijn

- Re-integratietraject: medewerkers zullen ten vroegste na een periode van vier ononderbroken maanden arbeidsongeschiktheid kunnen uitgenodigd worden voor een eerste bezoek aan Cohezio. Medewerkers met een ernstige ziekte zullen niet worden gecontacteerd.
- Uitbreiding van het aanbod van Topvakantie naar rechthebbende jongeren die kinderbijslag genieten tussen 19 en 25 jaar, met dezelfde kortingen als voor kinderen tot 18 jaar.
- Verlenging van de tegemoetkoming van 20 euro per maand en per kind, voor de kosten van de dagopvang van kinderen tot de leeftijd van 3 jaar voor de jaren 2025 en 2026.

### Tewerkstelling

- Tewerkstellingsgarantie is in lijn met de afspraken uit de vorige collectieve overeenkomsten waarbij Proximus de werkgelegenheid garandeert voor de duurtijd van de collectieve overeenkomst.
- Verbintenis van Proximus om verder in te zetten op het opleiden en omscholen van de medewerkers.
- Als bepaalde activiteitendomeinen op termijn een risico zouden vormen voor de inzetbaarheid, moeten er ook omscholingstrajecten worden voorgesteld en krijgen de medewerkers de tijd die ze nodig hebben voor omscholing.
- Termijn om een nieuwe job te zoeken: verhoging van de toegewezen tijd van twee naar drie maanden voor contractuele medewerkers met twee jaar anciënniteit of minder, zowel in het geval van reorganisatiedossiers als in alle andere gevallen. Voor de andere termijnen is er een aanpassing van de toegewezen tijd afhankelijk van de duur van de referentie anciënniteit.
- In het kader van reorganisatiedossiers, zal de toegewezen tijd om een job te vinden voor contractuele medewerkers die deelnemen aan een omscholingstraject pas beginnen tellen vanaf: ofwel na het niet slagen bij de toelatingstest van het traject, ofwel na vroegtijdig stoppen van het traject na negatieve tussenevaluatie, ofwel na het niet slagen bij de finale test van het traject.
- Vacatures zullen opengesteld worden via een algemene jobinfo. Dit betekent dat de publicatie ervan niet langer restrictief zal zijn binnen een divisie. Er wordt dus komaf gemaakt met de 'eilandvacatures'.
- Een jobinfo voor een specifieke doelgroep zal nog steeds kunnen, maar dan wordt de SOC-werkgroep ingelicht via een dossier. Als na afloop blijkt dat niet alle gaten op deze manier konden worden ingevuld, zal er voor de resterende vacante betrekkingen een oproep tot kandidaten gebeuren via algemene jobinfo.
- Garantie van minimum van 10 procent van het personeel in elk district voor diensten met een belangrijke

operationele aanwezigheid, alsook het engagement om bij sluiting van een gebouw een alternatief in de regio aan te bieden.

- Proximus zal blijvend acties ondernemen in het kader van genderneutraal beleid en de diversiteit- en inclusiepolitiek.
- Toekenning premie van 300 euro bruto voor de eerste maand van de voltijdse onderbreking van de beroepsloopbaan voor ouderschapsverlof voor personeelsleden met een globaal belastbaar gezinsinkomen gelijk aan of lager dan het laagste plafond voor het berekenen van de studietoelagen.
- Mogelijkheid om dagen van de tijdspaarrekening op te nemen per halve dagen.
- Recht op thematische loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid: nu ook voor medewerkers met een contract van bepaalde duur.

## Kwantitatief

- Herwaardering mobiliteitsbudgetten met specifieke aandacht voor wie momenteel over de kleinste budgetten beschikt.
- Voltijdse NMBS-abonnementen blijven beschikbaar in alle mobiliteitsplannen.
- Toekenning bedrijfsfietsen voor mobiele functies wordt een engagement en zal binnenkort worden besproken in een apart dossier, inclusief het fiscale aspect.
- Verhoging vergoeding voor thuiswerk en representatievergoeding met 60 euro op jaarbasis.
- Uitbreiding en verhoging van de Home Office-tussenkost.
- Jaarlijks 120 euro ecocheques, voor 2025 en 2026, voor medewerkers die geen aanspraak kunnen maken op thuiswerkvergoeding, representatievergoeding of route-onkostenvergoeding.
- Jaarlijks voor 120 euro ecocheques, voor 2025-2026, voor de medewerkers die recht hebben op route-onkostenvergoeding.
- Engagement om onderhandelingen op te starten indien de overheid beslist om de maximale nominale waarde van de maaltijdcheques te verhogen.
- Flexibeler Ambassador-aanbod: mogelijkheid om acht maanden extra te sparen voor nieuw ambassadortoestel en verhoging korting op internet fiber.
- Modaliteiten thuiswerk: berekening maximale frequentie op maandbasis en herdefinitie thuiswerken in België/vanuit het buitenland waaronder wegwerken discriminatie voor medewerkers die geen tweede verblijf hebben.
- Mogelijkheid tot de competentie selfscan en een persoonlijk carrière-adviesgesprek met een carrièrebegeleider wordt behouden, maar wordt gedeeltelijk geheroriënteerd naar andere doelgroepen.
- Experience@work zal als eindeloopbaan-oplossing aangeboden worden, ten vroegste vijf jaar voor de door de medewerker gekozen pensioendatum. Er is geen leeftijdsbeperking voor statutaire medewerkers in reconversie en contractuelen zonder betrekking.
- Aanvullende premie van 200 euro bruto per maand tot aan de eerst mogelijke pensioendatum voor medewerkers van niveau 2a, 3, 4, V5 en V6 die ten laatste op 31 december 2026 de leeftijd van 60 jaar zullen bereikt hebben en die opteren voor een arbeidsregime van 80 procent.
- Engagement Proximus om te onderzoeken of het ambulant plan kan aangeboden worden aan medewerkers die in het kader van Wall-euro geen toegang hebben tot het ambulant plan.

## Niet-actieven

- Behoud van alle huidige voordelen voor de niet-actieve medewerkers.

*Aarzel niet onze hoofdafgevaardigden of vrijgestelden te contacteren indien bijkomende*

*informatie gewenst is.*

*Annuska Keersebilck*