



L'Actu Ardente

JUILLET
2026



Tu veux recevoir L'Actu Ardente par mail?
Scanne ce QR code et remplis le
formulaire.



Editeur responsable: Fabrice Mathieu

Magazine d'informations syndicales pour les travailleurs du secteur Télécom – Aviation en Wallonie

VAGUE DE CHALEUR

Mesures à mettre en place



À la suite des vagues de chaleur que nous avons connues en ce début d'été, le groupe de travail "Bien-être" demande des idées!

Par ces chaleurs exceptionnelles, il est impossible de travailler à l'extérieur sans mesures appropriées. Après de nombreuses demandes de la CGSP, Proximus a accordé deux après-midis de dispense de service pour les jointeurs.

Bien que les mesures habituelles soient mises en place (temps de pause, de l'eau à disposition, etc), ces vagues de chaleur vont se répéter et s'intensifier. C'est la raison pour laquelle le groupe de travail "Bien-être au travail" souhaite faire mieux que la loi et améliorer ces mesures afin qu'elles soutiennent au mieux les travailleurs.

C'est pourquoi nous vous demandons votre avis !

Lors de nos différents comités, nous avons déjà trouvé quelques pistes d'amélioration :

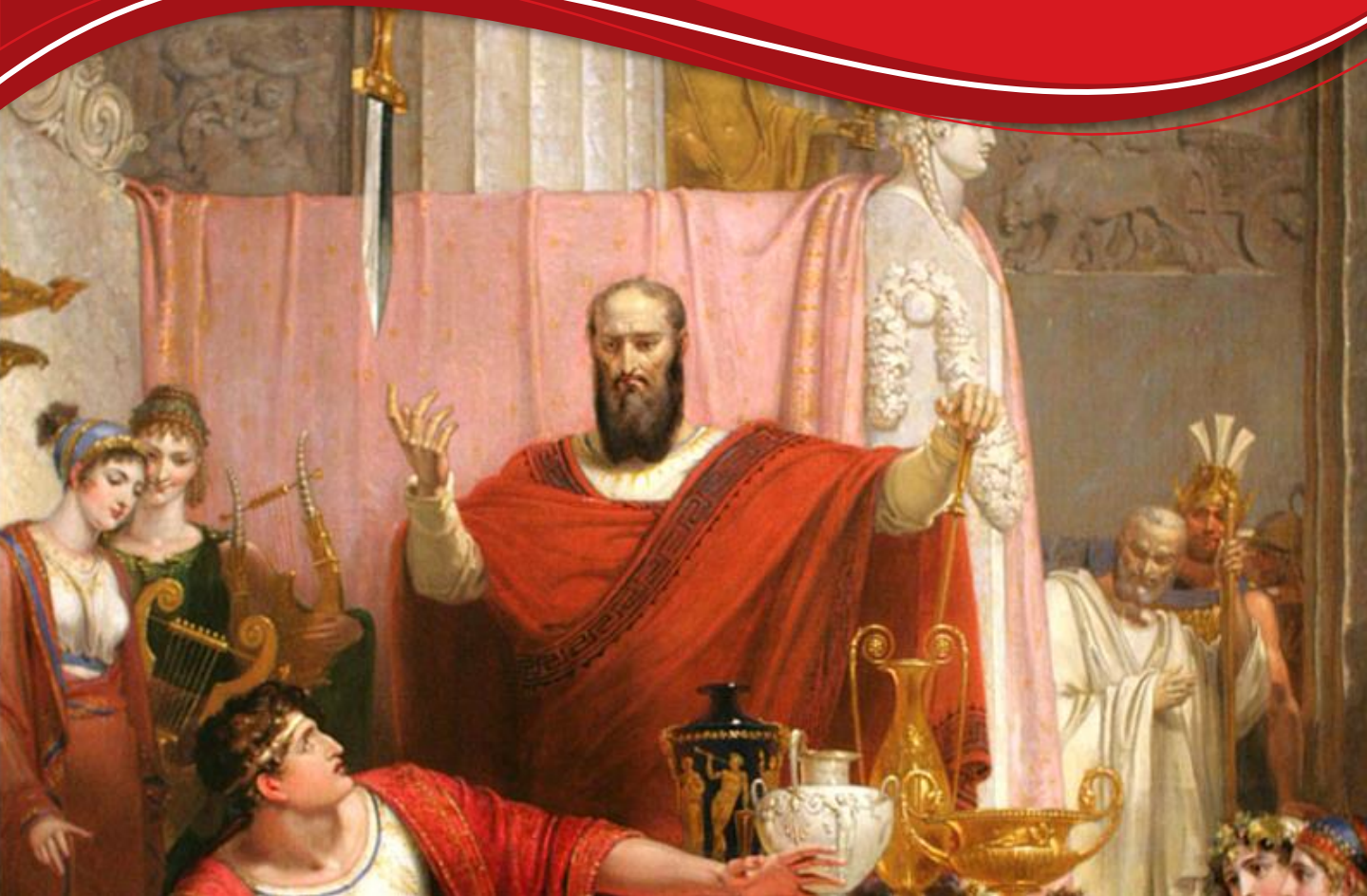
- Des vêtements respirants pour le personnel technique
- Tentes et parasols à disposition de tous les travailleurs itinérants
- Protections solaires pour les véhicules
- Un frigobox pour tous
- Un sms automatique en lien avec les codes de vigilance de l'IRM rappelant les mesures

Vous avez d'autres souhaits ou idées?

Partagez-les avec nous via notre formulaire de contact

Dossier SWP Resolve

L'épée de Damoclès



**Malgré l'intensité des négociations,
Proximus reste ferme sur la mise en excès du
personnel concerné.**

Comme nous vous l'annoncions en mai, les deux premiers dossiers Resolve arrivent aujourd'hui à leur terme. La date de la mise en reconversion des travailleurs concernés est désormais connue : le 1er octobre 2026.

Pour rappel, selon leur ancienneté, les travailleurs contractuels disposent de 3, 6, 9 ou 12 mois pour retrouver un emploi au sein de Proximus.



Les organisations syndicales représentatives (OSR) et Proximus avaient entamé des négociations afin de permettre aux travailleurs concernés de bénéficier des améliorations apportées aux guidances personnalisées contenues dans ces deux dossiers.

Malgré ces discussions, Proximus est restée inflexible et a maintenu la mise en excès telle que prévue initialement pour les employés concernés.

LA MISE EN EXCES : PARTIELLE OU COMPLETE

Il existe deux types de mise en excès :

PARTIELLE : les travailleurs ayant échoué à la confirmation d'emploi doivent impérativement se réorienter dans une autre fonction.

COMPLETE : les travailleurs doivent impérativement se réorienter dans une autre fonction.

Fin septembre, avant la mise en reconversion éventuelle des travailleurs prévue en octobre, les syndicats et l'entreprise feront un dernier état des lieux.

Il restera à ces travailleurs la possibilité de trouver un autre emploi après leur mise en excès, avec le soutien du job centre, à défaut de quoi le personnel contractuel sera licencié selon une période déterminée liée à leur ancienneté.

Nous n'allons pas rouvrir ici la plaie que le plan FFP a laissée mais il s'agit bien des conséquences directes de ce plan de restructuration et notamment des règles HR qu'il a modifiées...

Le contenu de notre protocole de non-accord proposait ceci :
Tous les travailleurs employés avant cette date devraient bénéficier du même traitement que les statutaires. A savoir, pas de durée déterminée à la reconversion des contractuels.

Nous continuerons d'améliorer le sort réservé aux travailleurs touchés par SWP.

Tarifs MESS

Augmentation de 10%



Depuis 2022, les prix n'avaient pas augmenté dans nos MESS malgré la forte inflation et les indexations qui en ont découlé.

Alors que Proximus a le droit d'augmenter ses tarifs de restaurants d'entreprise à chaque indexation, cela n'a pas été fait depuis 4 ans.

Durant cette période, cinq indexations salariales de 2 % ont également été appliquées sans oublier l'augmentation du chèque repas à 10€. Il était dès lors nécessaire de mettre à jour les prix.

Ces nouveaux tarifs sont entrés en vigueur ce 6 juillet 2026.

Les prix, bien qu'indexés, restent très compétitifs par rapport à un restaurant extérieur et ils permettent de maintenir la diversité et la qualité des plats proposés.

Quelques exemples :

-  Soupe : 1,00 € → 1,10 €
-  Plat du jour : 5,35 € → 5,90 €
-  Plat froid : 3,40 € → 3,75 €
-  Sandwich Club : 2,35 € → 2,60 €

FONDS DE NIVELLEMENT

Le saviez-vous?



Le Fonds de nivellement social est une ASBL créée en 2012 dont **le but est de supporter le coût du plan hospitalisation** des pensionnés de Proximus afin qu'à long terme les contributions personnelles au plan hospitalisation soient nivelées.

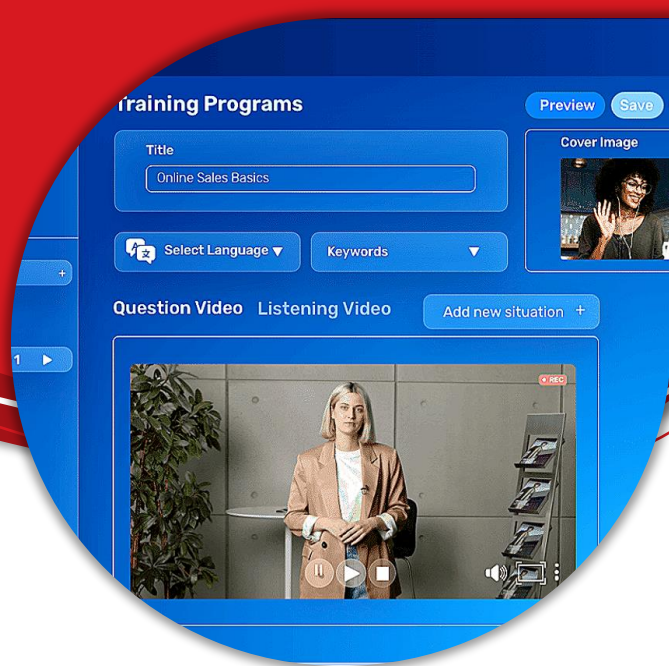
Cette ASBL est dirigée par un conseil d'administration dont les syndicats font partie.

A ce jour, le Fonds de nivellement social n'est pas encore intervenu pour niveler les contributions personnelles des pensionnés et futurs pensionnés (**uniquement pour ceux recrutés avant janvier 2020**) au plan hospitalisation.

Jusqu'à présent, les deux sources de financement de ce Fonds sont les contributions de Proximus et les revenus générés par la gestion financière de l'ASBL.

Les fonds ne peuvent être utilisés que dans le cadre fixé par les statuts de l'ASBL, c'est-à-dire, niveler les contributions personnelles des affilié.e.s au plan hospitalisation avec accord des syndicats et de Proximus.

L'IA à notre service



Dans le contexte actuel, Proximus nous explique que "l'humain" doit faire la différence par ses compétences sociales et communicatives.

Pour aider les travailleurs dans leur développement, Proximus propose la mise à disposition de Retorio.

Cet outil permettra de simuler des jeux de rôle afin de s'entraîner à des situations réalistes bien qu'elles soient générées à l'aide de l'IA.

Proximus considère que les moyens actuels sont incomplets et que cette option donnera la possibilité de s'exercer dans des conditions homogènes, sans jugement humain et sans conséquence sur l'évaluation.

Ce jeu de rôle ne minimise pas l'importance du coach ou du formateur dans le développement des compétences d'un collaborateur mais vient en supplément du coaching donné par ceux-ci.

L'aspect relatif au RGPD, à la vie privée et à la réglementation européenne (IA Act) sera respecté.

Une charte a été rédigée afin d'encadrer les limites de cette application.

Il reste à déterminer le calibrage de ces jeux de rôle en prenant garde aux écueils liés aux IA (hallucinations et nombreux biais).

Nous resterons vigilants sur le fait que l'humain doit faire la différence aussi lorsqu'il s'agit de la formation.



Nous prenons nos quartiers d'été,
on se retrouve en septembre pour de nouvelles actu ardentes!

Il nous reste à vous souhaiter un bel été
sans oublier de vous préserver
des méfaits du soleil !



Actu.Ardente@gmail.com



www.cgspirwtelecomaviation.com