



# L'Actu Ardente

Janvier  
2026

ON AIR



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

# Chauds, les marrons chauds



En ce début d'année, on se les caille!

Dans plusieurs bâtiments, à Liège, Eupen et Marcinelle, les températures ont frôlé le minimum acceptable.

Le début d'année était parfois aussi piquant dans les bureaux que pour nos collègues sur le terrain.

Que pouvez-vous faire si vous êtes confrontés à ce type de problème dans votre bâtiment?



## Comment ouvrir un ticket via le wap?

Rien de plus simple!

Cherchez « problème relatif au bâtiment admin », vous pourrez ensuite créer un ticket pour le bureau de votre choix.

Prévenir GIS via un ticket, contactez votre TeamLeader et si possible, il vous donnera l'autorisation de travailler à la maison.



# Projet PICASSO : Mons, vendu et reloué



Picasso, c'est la stratégie immobilière de Proximus.

En bref, **ils vendent une bonne partie de leurs bâtiments** dans l'optique de diminuer les coûts de gestion de ces bureaux devenus trop grands.

**Le bâtiment de Mons a été vendu et reloué dans la foulée par Proximus** pour une durée de 6 ans maximum.

**Une localisation qui en fait rêver plus d'un!**

A quelques pas de la gare et proche des accès autoroutiers, ce beau bâtiment accueillera des fonctionnaires montois.

Proximus cherche déjà une autre implantation dans les environs.

**Nous resterons attentifs aux règles de mobilité et au bien-être des travailleurs quant au choix de ce futur lieu de travail.**



# Enregistrement des appels en interne



Alors que l'enregistrement des appels est déjà en place depuis plusieurs années dans les centres externes, il arrive bientôt en interne. Tous les appels clients seront concernés.

Un pilote sera déployé mi-janvier dans plusieurs équipes afin de juger de la faisabilité du déploiement vers Q2 2026.

## IMPACT POUR LES OPÉRATEURS CONCERNÉS



Une charte sécurisante a été rédigée pour prévenir les potentiels abus.

Seulement 20% des appels pourront être écoutés par les différents intervenants (n+1 et Experts ou M&P) et ceux-ci pourront servir au coaching pour améliorer le phoneskill de façon plus naturelle.

Au bout d'un mois, ces appels seront rendus anonymes et donc inutilisables par le n+1 pour réaliser des écoutes.

Ces enregistrements ne pourront pas être utilisés directement dans YUMI à des fins d'évaluation. Cependant, en cas de litige, investigation pourrait s'en servir.

# Salaires

Indexation 2026 dans le secteur public :  
ce qu'il faut savoir



Bonne nouvelle concernant l'indexation des salaires pour 2026.

L'indice pivot a été dépassé en décembre 2025, ce qui déclenche automatiquement une indexation dans le secteur public trois mois plus tard.

Vos salaires seront donc augmentés de 2 % en mars 2026.

Cette prochaine indexation ne sera pas affectée par la nouvelle règle au-delà de 4.000 € bruts (pour un temps plein), car le gouvernement n'a pas finalisé son accord à temps pour que cette limitation s'applique immédiatement.

On y r'viendra!



# Un jour OFF supplémentaire



L'année 2025 fût remarquable, et si Proximus affiche de bons résultats, c'est clairement grâce à votre engagement au quotidien. Rien ne tourne sans vous.

Bonne nouvelle : la direction reconnaît ces efforts, suite aux négociations menées par notre délégation.

Vous l'avez probablement déjà découvert, **on décroche un jour de congé en plus**, un vrai jour de vacances, qui a été ajouté à votre solde ce 1er janvier 2026.

**Ce n'est pas un grand chamboulement, mais c'est un jour pour souffler, et vous l'avez amplement mérité.**



Vous aimez cette initiative ?  
Elle sort tout droit de la convention collective.  
**Participez à la prochaine** en soumettant vos propositions sur notre site : [www.cgspirwtelecomaviation.com](http://www.cgspirwtelecomaviation.com)



# On vous le met quand même? La Directive Européenne pour la transparence salariale



Et comme on n'a pas trop d'une bonne nouvelle en ce début d'année, en voici une deuxième :

Cette directive n'a pas encore été traduite dans le droit belge, mais la Belgique doit transposer celle-ci (2023/970) pour le 07/06/2026 au plus tard.

Il s'agit de mesures pour garantir la transparence salariale et l'égalité de rémunération, parmi ses composantes :

- Transparency externe dès le recrutement  
Les employeurs doivent indiquer les fourchettes salariales dans les offres d'emploi.
- Transparency interne  
Les employeurs doivent communiquer clairement les règles de fixation des salaires et des évolutions salariales (objectives et non sexistes).

Proximus figure parmi les bons élèves. C'est en tout cas ce que nous dit l'audit préalablement réalisé. Se conformer à cette loi ne sera donc pas un problème pour notre entreprise.

Le hic reste que chez nous, il existe pour un même job plusieurs politiques de rémunération. En dehors du genre, un statutaire, un contractuel barémisé et un non barémisé ne gagnent pas la même chose. Le "droit à l'information" inclura-t-il ces rémunérations précédentes ? Affaire à suivre.





## Envie d'en savoir plus?

Trouvez toutes les réponses à vos questions sur notre site:  
[www.cgspirwtelecomaviation.com](http://www.cgspirwtelecomaviation.com)



### PROCHAINES ACTIONS :

**Actions interpro le 26 janvier 2026  
(couverte et indemnisée)**

**La grande manifestation nationale :  
Jeudi 12 mars : Grande manifestation nationale.**

Contactez votre délégation régionale