



L'Actu Ardente

Juin
2025



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



Jobs ouverts à un groupe cible spécifique, formations, trajets de requalification, un avenir forcé?

On démystifie les termes de ce dossier.

Vous le savez maintenant, la grosse machine SWP est en marche.

La première division concernée est CSC, plus précisément 23 équivalents temps pleins qui devront se tourner vers d'autres horizons d'ici 2026.

Mais comment?

La première chose est de déterminer les besoins futurs de la division en prenant en compte la déflation du volume de tâches attendues dans ces services causée par l'automatisation, l'amélioration IT et l'autonomie de nos clients entre autres.

Il faudra dès lors développer de nouvelles compétences pour un avenir plus serein aligné aux besoins futurs.





Concrètement :

Ce sont 7 équivalents temps pleins en 2025 et 16 ETP en 2026. Des jobs infos spécifiques, c'est-à-dire, des emplois ouverts uniquement dans les services concernés seront proposés ainsi que des trajets de requalifications.

Ces jobs ouverts suivent les mêmes étapes qu'un job info traditionnel (examen écrit et interview). Mais en plus, les employés sélectionnés suivront une formation à la suite de laquelle ils devront confirmer leurs compétences en réussissant un examen.

Sur base volontaire, chaque employé du service concerné pourra postuler.

Plusieurs évaluations entre les syndicats et l'entreprise auront lieu durant l'année 2025 et reconduits pour l'année 2026 afin d'évaluer le processus.

Si il n'y a pas assez de volontaire, il y aura un dossier SWP dit "resolved", Càd de mise en excès de personnel.





Tu souhaites te porter volontaire et te lancer dans cette aventure?

Fonce! Tu n'as rien à perdre et tout à y gagner.

L'examen te fait peur?

Comme pour beaucoup, l'idée de passer un entretien peut faire peur, mais elle est cette fois indispensable.

35 emplois seront proposés pour les 23 FTE concernés.

Il y a donc de la place pour tous!

Que se passe-t-il si tu échoues?

Rien... Tu retrouves ta fonction initiale.

Et si il n'y a pas assez de volontaires?

Un nombre d'employés sera alors mis en excès.

Les règles HR actuelles précisent que certains devront repostuler pour leur job (excès partiel) tandis que d'autres devront trouver un job dans l'entreprise dans le timing imparti: 3, 6, 9 ou 12 mois selon l'ancienneté (excès complet).

Tu te poses encore des questions? Ton management y répondra selon ton cas personnel. N'hésite pas, ils sont là pour ça.

Accord de Pâques

→ Qu'est-ce qu'il contient?



L'accord de Pâques, conclu le 11 avril 2025, marque un tournant libéral-autoritaire pour le gouvernement fédéral Arizona. Il inclut des mesures socioéconomiques comme la limitation des allocations de chômage à deux ans, et un plafonnement des réductions des cotisations patronales de sécurité sociale.

Charité contre salaire brut ?

Les politiques d'austérité réduisent les charges patronales, aggravant le déficit et la dette (en réduisant les recettes de l'État) sans prouver leur efficacité en termes de création d'emplois. Le gouvernement souhaite augmenter le salaire net par la réduction des cotisations patronales, mais cela ne compense pas la perte de redistribution collective et de cotisations sociales.

Aide aux entreprises : Les grandes entreprises continuent de bénéficier de nombreux avantages financiers, tandis que les allocataires sociaux sont de plus en plus stigmatisés. Cela renforce un État au service des entreprises et un retour à un capitalisme dur.

Retraités dans la pauvreté : La remise en cause de l'indexation des pensions menace le droit à une pension digne, risquant d'aggraver la précarité des retraités et d'augmenter les dépenses publiques à long terme.



**L'article complet
ICI**

Accord de pâques

→ Qu'est ce qu'il contient?



Limitation des allocations de chômage : Maximum de 2 ans à partir du 1er janvier 2026.

Droit à la démission - droit au rebond : Facilitation de la transition vers un nouvel emploi après démission via le paiement d'allocation de chômage.

Indexation des prestations sociales et des salaires de la fonction publique : Désormais 3 mois après le dépassement de l'indice pivot (au lieu de 1 mois et 2 mois respectivement).

Suppression du bonus pension "Lalieux" : Fin de l'actuel bonus pension remplacé par un nouveau bonus-malus à partir de la date de pension légale (45ans de travail ou assimilé).

Modalités de contact avec les travailleurs en incapacité : Obligation d'inscrire au règlement de travail les modalités de contact (qui prend contact et à quelle fréquence?) à partir du 1er janvier 2026.

Jours de maladie sans certificat médical : Passage de 3 à 2 jours.

Licenciement pour cause de force majeure médicale : Délai minimum réduit de 9 à 6 mois à partir du 1er janvier 2026, sans obligation de verser les indemnités de préavis légales.

Droit au salaire garanti : Passage de 14 jours à 8 semaines pour obtenir le droit au salaire garanti pendant 30 jours suite à une absence maladie.

Sanctions pénales pour les employeurs : Sanctions pour ceux qui ne démarrent pas de trajet de réintégration des travailleurs malades depuis plus de 6 mois.

Ces points résument les principales mesures socioéconomiques et leurs implications.

Nouvelle réglementation HomeWorking → Back at the Office



A partir de ce 01/07/2025, le règlement change.

Il faudra se rendre au moins une fois par semaine dans son point d'attache et au moins 40% du temps mensuel dans un bâtiment Proximus.

ATTENTION, la vérification du taux de présence se fera via le badge.

Il faut donc badger à l'entrée...
Oui, ça paraît évident mais qui n'a jamais tenu la porte pour son collègue?!

Proximus étudie plusieurs solutions pour rendre la gestion de ce taux de présence accessible au N et N+1.

Des sessions de Q&A avec les teamleaders auront lieu durant les deux prochains mois.

Et c'est quoi ton point d'attache?

Ce n'est pas ta résidence mais bien là où se trouve la plupart de ton équipe. Il existe donc un flou dans l'attribution de ce point d'attache, nous attendons plus de précisions de la part d'HR.



Augmentation salariale annuelle 2025



Lors de l'approbation du dossier

Yumi, qui contenait un nouveau bonus collectif et une évaluation du personnel sans score, un

nouveau mécanisme

d'augmentation salariale pour les personnes soumises au Mérite a

été mis en place.

Sont concernés les V1 -> V6, M1 -> M3 et les "nouveaux" M4.

Le budget total de cette augmentation salariale correspond à 0,5% de la masse salariale.

Celui-ci sera reversé selon la fonction et dépendra du positionnement de l'employé dans sa bande de fonction.

Pour l'informer de son positionnement,

il recevra un Practical Info le 20 juin 2025.

L'augmentation sera visible sur sa fiche de paie en juin également.

Nous vous rappelons le tableau de l'augmentation salariale selon le positionnement

Les V5 et V6 ont une garantie d'augmentation de 1,3% pour ceux qui sont positionnés inférieurement ou également à 115%.

| Positionnement | % d'augmentation salariale |
|----------------|----------------------------|
| > 160% | 0% |
| 130,01% - 160% | 0,13% |
| 115,01% - 130% | 0,52% |
| < 115% | 0,91% |



GIFT

Cadeau de fin d'année

→ Le droit de choisir !



Les résultats de l'enquête de 2024 sont connus.

La plupart des travailleurs souhaitaient garder le choix entre un don à une œuvre caritative et le bon pour des chocolats (84%).

En 2024, 60% ont choisi les chocolats, 40% le don.

Dès lors, ce choix sera réitéré en 2025, mais cette fois avec un bon d'une valeur de 30€ au lieu de 20€ à valoir chez Neuhaus.

Envie d'en savoir plus?

Retrouvez-nous sur le groupe facebook
CGSP Télécom Wallonie

