



L'Actu Ardente

Mai
2026



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



Augmentation automatique des salaires

Pour les cadres et les sales



Au mois de juin, le salaire des cadres, des sales et des nouveaux M4 sera augmenté. Quoi, comment? On vous dit (presque) tout !

Dans le dossier Yumi, Proximus avait simplifié le critère d'attribution de l'augmentation salariale : plus le positionnement salarial est bas, plus le **pourcentage d'augmentation** salariale est élevé.

Quatre tranches ont été établies pour déterminer le **% de l'augmentation salariale**.

Le % octroyé dans la tranche **130%-160%** est le **% d'augmentation de base**.

Le % octroyé dans la tranche **115%-130%** est **4 x plus élevé** que le % octroyé dans la tranche **130%-160%**.

Le % octroyé dans la tranche **≤ 115%** est **7 x plus élevé** que le % octroyé dans la tranche **130%-160%**.

Seuls les travailleurs dont la RAR est strictement supérieure à 160%, et les travailleurs n'ayant pas fourni de prestations en 2025 ne recevront pas d'augmentation salariale.

Positionnement	Augmentation
>160%	0%
130,01% - 160%	1x%
115,01% - 130%	4x%
≤115%	7x%

Cette politique de rémunération se veut motivante, accélérant les moins bien positionnés et ralentissant les mieux positionnés. Elle garantit de la cohérence avec les pratiques du marché via un budget défini par le comité de direction et le Conseil d'Administration.

On vous dit **presque** tout : eh oui, car le budget n'est pas encore connu au moment où nous écrivons ces lignes. Mais les pourcentages d'augmentation ne tarderont pas à être révélés. En revanche, vous pouvez déjà vérifier votre positionnement par rapport au salaire de référence.

On vous explique comment :

Selon votre bande de fonction, situez dans quel intervalle se trouve votre RAR.

Bande de fonction	100%	115%	130%	160%
M ₁ / V ₁	92.388 €	106.246 €	120.104 €	147.821 €
M ₂ / V ₂	68.593 €	78.882 €	89.171 €	109.749 €
M ₃ / V ₃	50.855 €	58.483 €	66.112 €	81.368 €
M ₄ /V ₄	44.087 €	50.700 €	57.313 €	70.539 €
V ₅	36.708 €	42.214 €	47.720 €	58.733 €
V ₆	34.734 €	39.944 €	45.154 €	55.574 €

Une fois le budget connu, nous publierons sur notre site web un outil de calcul.

Ces infos se retrouveront aussi sur MyHR > Ma Rémunération > Mon augmentation salariale





Une guidance personnalisée pour requalifier les travailleurs des dossiers SWP

Vous le savez, certains travailleurs des dossiers SWP devaient se réorienter avant la fin de l'année 2025. Proximus fait le point sur ce qui a fonctionné pour requalifier au mieux le personnel dont l'emploi va disparaître partiellement ou totalement.

Proximus proposait auparavant des **trajets de requalification standardisés** pour les collaborateurs impactés.

Cette méthode a montré des **limites importantes** :

- faible participation
- peu d'adéquation avec les profils
- peu de requalifications réussies

Il existait un **écart entre l'offre et les compétences réelles des collaborateurs**. Certains formats plus légers (workshops, coaching) ont toutefois démontré une **réelle efficacité**.

L'Objectif du nouveau modèle est de passer d'une approche uniforme à une **guidance personnalisée basée sur les compétences individuelles**, via :

- une analyse des compétences réelles des travailleurs
- une adéquation des postes cibles (les "landing zones")
- la mise en place de parcours de formation sur mesure

Un **nouveau KPI** permettant de mesurer le **succès de la mobilité interne** a d'ailleurs fait son entrée dans le calcul du bonus collectif "Yumi" pour le paiement de 2027, montrant l'importance collective que revêt la réussite des requalifications du personnel.

Dans cette nouvelle mouture, chaque collaborateur construit son plan de développement personnalisé et pourra être accompagné par des recruteurs, des Learning Partners et enfin par la nouvelle cellule "High Care" qui gère aussi la réintégration des malades de longue durée.

Proximus proposera deux types de trajets de formation :

1. Activation rapide

- o formation courte
- o fonctions ponctuelles

2. Développement approfondi

- o formation plus longue
- o fonctions structurelles

L'objectif serait donc de passer d'un modèle standardisé à un **parcours individualisé centré sur les compétences**, combinant analyse personnalisée, formation ciblée et accompagnement renforcé, afin d'**améliorer significativement la requalification interne**. Cette personnalisation de l'accompagnement fût une exigence portée par la CGSP durant les négociations.

Notre point de vue

L'amélioration du soutien que les travailleurs reçoivent est indispensable pour maximiser leur chance de se requalifier. C'est une initiative dont on peut se réjouir.

Peut-être que des dispositions inspirées de CCT précédentes peuvent aussi favoriser la requalification des travailleurs.

Par exemple, dans la CCT de 2021-2022, il existait un dernier filet de sécurité permettant au management de proposer un emploi à un travailleur en excès.



Dans la même CCT, il était prévu un « détachement pour un besoin temporaire ». De tels détachements pourraient être proposés pour les travailleurs qui seraient en excédant partiel ou complet, avec éventuellement à terme une confirmation dans l'emploi.

La CCT 2025-2026 rappelait que des emplois pour un groupe cible spécifique peuvent être ouverts moyennant certaines conditions. Ce mécanisme pourrait être appliqué pour proposer des emplois aux personnes qui seraient en excès.

Rappelons que pour les contractuels, la limitation dans le temps de la "reconversion" n'a de sens **qu'à la condition que des emplois en adéquation à leur profil soient publiés dans le Job Info**, et cela dans un contexte où seul un emploi sur trois sera remplacé jusqu'à 2030...

Notre point de vue

Nous voudrions également attirer l'attention sur la nécessité **d'augmenter le temps donné à la requalification**. Le concept d'ADKAR n'est pas inconnu chez Proximus mais il est peut-être insuffisamment mis en place ici. Et c'est dommage, d'autant plus car nous parlons de l'emploi.

Enfin, les deux premiers dossiers SWP "Resolve" pourront-ils bénéficier des améliorations apportées à SWP ? Après tout, c'est grâce au personnel concerné qu'on a pu apprendre via l'essai-erreur.

Nous soutenons l'amélioration contenue de la requalification SWP, mais **nous exigeons une garantie de traitement égale pour tous** (qu'ils soient statutaires ou contractuels, premiers ou derniers concernés).



Cahier revendicatif

CCT 2027-2028



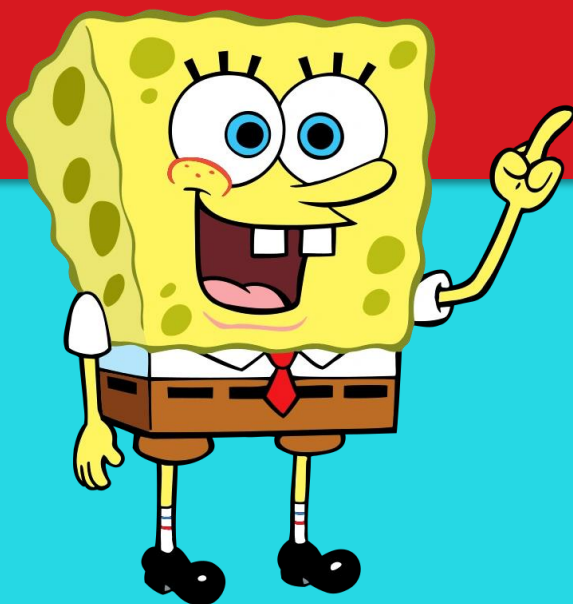
Garantie d'emploi, formation, avantages et conditions de travail...

Ce sont souvent les thèmes abordés lors des négociations d'une CCT. Avant d'en arriver là, nous avons besoin de recueillir **vos demandes et besoins**. C'est ici que le cahier revendicatif entre en jeu!

Un travail en évolution constante

Il est important de revaloriser nos droits afin de coller au mieux à la réalité et de répondre aux besoins actuels.

Pour ce faire, nous avons mis en place un espace dédié à vos idées sur notre [site](#).



Une justice fiscale pour tous

Une pétition essentielle pour l'équiter fiscale



Cette pétition appelle à une réforme de la **fiscalité** en Belgique pour la rendre plus **juste et équilibrée**. Elle dénonce une charge trop lourde sur les revenus du travail et des allocations sociales, tandis que les revenus du capital et les grandes fortunes contribuent insuffisamment.

Elle est importante car elle vise à **corriger des inégalités** fiscales structurelles et à **rééquilibrer le financement de l'État**.

Si elle atteint le seuil de 25 000 signatures, le Parlement fédéral, cœur de notre démocratie, sera **légalement tenu de nous écouter et d'examiner officiellement des propositions concrètes** comme plus de transparence sur les patrimoines, une déclaration complète des revenus et une fiscalité plus progressive.



12 mai 2026, encore une?

Cette manif avait pour raison la casse sociale infligée par le gouvernement actuel. Elle s'inscrit dans un mouvement de contestation contre des mesures défavorables pour les citoyens. Le front commun syndical s'est à nouveau mobilisé pour dénoncer la pression sur les pensions, l'érosion du pouvoir d'achat et une répartition inéquitable des efforts économiques.



Actu.Ardente@gmail.com



www.cgspirwtelecomaviation.com