



# L'Actu Ardente

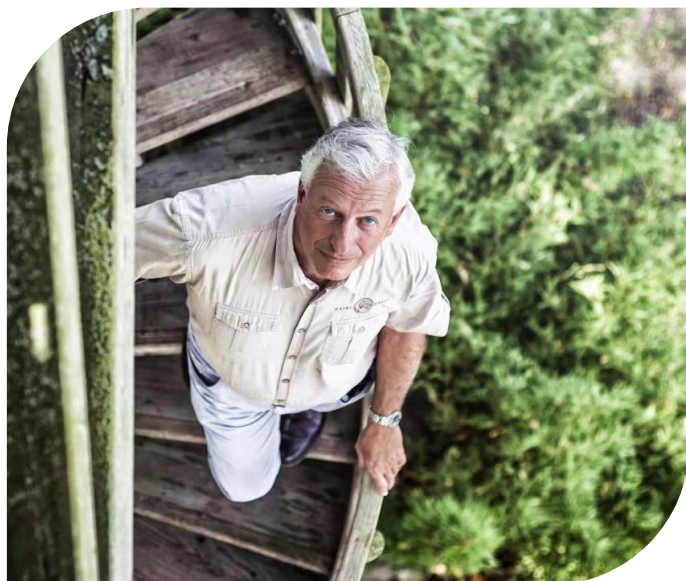
Février  
2026



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

## Mais qui est donc Domb Eric?

Eric Domb est un entrepreneur belge surtout connu pour Pairi Daiza ainsi que pour ses rôles dans des associations diverses. Il a été nommé par le MR comme administrateur au Conseil d'administration de Proximus où il remplace Franck-Philippe Georgin (condamné en France pour fraude fiscale).



Administrateur de « Ceci n'est pas une crise », et sous couvert de « repenser l'humanisme » ce collectif souhaite entre autres faire comprendre les enjeux démocratiques et sociétaux et faire renaître le lien social loin du repli identitaire et des discours populistes dont le mouvement réformateur est friand.

### Qu'est ce que cela implique pour Proximus?

Le rôle d'Eric Domb est de représenter l'État belge au sein du conseil d'administration de Proximus et d'y apporter son expertise entrepreneuriale et stratégique.

### Notre point de vue

Ses idées et valeurs semblent répondre à celles de Proximus, et même de notre syndicat progressiste. Nous nous réjouissons qu'un tel profil rejoigne le C.A. et nous sommes impatients d'en ressentir ses premières influences..

# Bruits de couloir

Picasso



## Vague de ventes en mars et update de celles déjà réalisées



**Le démantèlement de notre parc immobilier** continue sur sa lancée. Pour rappel, ce n'est pas moins de 141 bâtiments techniques ou habités qui sont à l'étude, préalablement à leur mise en vente.

Ces études permettent de définir :

S'il est opportun de vendre le bâtiment : 24 ont été mis en vente en 2025, et 18 seront mis en vente en 2026. 92 seront étudiés en détail entre 2026 et 2027, et enfin, 7 bâtiments ne seront pas mis en vente. Le compte est bon !



Les organisations syndicales sont informées avant la vente effective du bâtiment et les résultats provisoires de ces études sont également discutés.

## Le saviez-vous ?

Si Proximus devait fermer un bâtiment pendant la durée de la convention collective 2025 à 2026, une alternative serait recherchée dans la même région.

**Et ensuite?** La relocalisation du personnel fera l'objet d'un débat avec les syndicats !

## A quoi sommes-nous attentifs?

Pour les **bâtiments techniques**, nous plaidons pour que des commodités soient accessibles dans un trajet de 20 minutes pour nos techniciens. Pour les **bâtiments administratifs**, en cas de relocalisation ou de réaménagement, nous passons au peigne fin l'impact sur le bien-être des travailleurs.

# DOSSIER

## Frais propres à l'employeur



### Frais propres à l'employeur et véhicule à usage 100% professionnel

Parmi les obligations qui incombent à l'employeur figure celle de faire travailler son salarié en mettant à sa disposition « l'aide, les instruments et les matières nécessaires à l'accomplissement du travail ». En d'autres termes, il revient à l'employeur de prendre à sa charge les frais encourus lors de l'exécution du contrat de travail.

C'est de là que naissent les frais "propres à l'employeur". Ce sont des indemnités versées par l'employeur à son salarié, visant à rembourser les dépenses avancées par ce salarié, alors qu'elles sont et restent à charge de l'employeur



Actuellement, le **remboursement des frais d'électricité** utilisée pour recharger à domicile un véhicule à usage 100% **professionnel se base sur un montant** défini sur les tarifs de la CREG (la commission de régulation de l'électricité et du gaz).

Pour les travailleurs, il arrive que le montant remboursé soit **inférieur au montant dépensé** pour recharger son véhicule: cela représente **une perte d'argent inévitable** pour un salarié.

En 2025, la moyenne de ce remboursement par kWh était de 0,36€ mais ce montant fluctue régulièrement et ne coïncide pas toujours avec le montant forfaitaire du salarié.

## Quelles solutions ?

La mise en place de frais propres à l'employeur "compensatoires" serait-elle une piste à explorer ?

En 2025, **Proximus a déclaré investiguer** si un système basé sur un calcul des frais réels pouvait être implémenté.

Dès qu'une solution sera concrétisée, nous reviendrons vers vous.





## Les grandes lignes du trajet de réintégration, nouvelle mouture

Le trajet de réintégration connaît sa troisième version.

- **TRI 1.0 (2017)** – introduit par l'AR du 28/10/2016.
- **TRI 2.0 (2022)** – révision de l'AR de 2016, entré en vigueur en 2022.



Des études menées et la situation socio-économique entre **2015–2017** et **2020–2022** ont mis en évidence plusieurs constats qui ont conduit à la création de cette troisième mouture.

### Qu'est-ce que cela implique pour Proximus?

Les discussions auront lieu à partir du mois de mars 2026. Ces règles doivent être transposées dans un règlement. Par exemple, la procédure de contact pendant l'incapacité de travail et le rôle de chaque intervenant (le service du personnel, la ligne hiérarchique, le service de prévention) doivent faire l'objet d'une modification du règlement de travail : cela nécessite un accord avec les syndicats. D'autres règles sont entrées en vigueur le 1er janvier 2026, comme la réduction du délai permettant de recourir à la force majeure médicale, qui passe de 9 à 6 mois.

## Les points phares de ces adaptations :



Création d'un **trajet préventif** :  
L'objectif est d'agir avant l'arrêt maladie en demandant à l'employeur d'examiner les possibles adaptations du poste ou de la fonction du travailleur. Cependant, l'employeur n'est pas obligé d'y donner suite.

Dans cette même optique, il sera possible d'initier un trajet de réintégration **dès le 1er jour** d'incapacité, à condition que le travailleur soit consentant.

Le médecin-conseil de la mutuelle sera informé si un travailleur n'a pas accepté l'invitation du médecin du travail à l'évaluation de réintégration, afin de le **sanctionner** sur ses indemnités.

**Réduction du délai pour récupérer le droit au salaire garanti : passage de 14 jours à 8 semaines.**

En cas d'**inaptitude définitive**, le travailleur est orienté vers les services régionaux de l'emploi (Forem, Actiris, VDAB) pour explorer d'autres pistes de réintégration.

## Notre point de vue

Chaque mesure prise individuellement mériterait des commentaires. Certaines choses sont positives car elles permettent au travailleur d'interroger son employeur pour adapter son poste de travail sans pour autant devoir s'absenter. D'autres sont nettement négatives comme la nécessité de prêter 8 semaines de travail consécutif pour récupérer le droit au salaire garanti ou la réduction du délai à 6 mois pour cause de force majeure médicale permettant de licencier sans indemnité de préavis. Cette dernière mesure ne semblait pas être une priorité et nous semble indigne du système social que nous défendons.

**Parce que nous sommes syndicalistes, nous sommes féministes!**

**Rejoignez la campagne, diffusez le message, prenez part aux actions : la justice sociale est féministe, et le féminisme est une lutte syndicale**

Le **8 mars** n'est pas une commémoration abstraite : c'est une journée de lutte pour les droits des femmes.

Dans un contexte où le gouvernement Arizona multiplie les réformes antisociales, cette évidence politique mérite d'être martelée. Les attaques contre les droits du travail, la sécurité sociale et les services publics sont profondément genrées : elles pénalisent d'abord celles qui occupent les emplois les plus précaires, assument l'essentiel du travail de soin et subissent encore les écarts salariaux.

**Notre boussole est simple : l'émancipation des femmes.**

Dire « Syndicalistes donc féministes », ce n'est pas un slogan : c'est un programme d'émancipation. L'égalité réelle passe par le pouvoir de vivre de son travail, des droits sociaux qui ne dépendent ni du couple ni de l'employeur, et des services publics qui libèrent du temps et de la dépendance.





## ACTIONS A VENIR

8 mars 2026

### MOBILISATION POUR LES DROITS DES FEMMES

12 mars 2026

### MANIFESTATION NATIONALE

**CONTRE** la casse sociale  
**POUR** le pouvoir d'achat



**Envie d'en savoir plus?**

Trouvez toutes les réponses à vos questions sur notre site:

[www.cgspirwtelecomaviation.com](http://www.cgspirwtelecomaviation.com)



[Actu.Ardente@gmail.com](mailto:Actu.Ardente@gmail.com)



[www.cgspirwtelecomaviation.com](http://www.cgspirwtelecomaviation.com)