

Convention collective portant sur les années
2021 et 2022

Collectieve overeenkomst voor de jaren
2021 en 2022

Convention Collective portant sur les années 2021 et 2022 – Collectieve Overeenkomst voor de jaren 2021 en 2022

TABLE DES MATIERES – INHOUDSTAFEL

Contents

TITRE 1ER – DISPOSITIONS GENERALES.....	4
TITEL 1 - ALGEMENE BEPALINGEN.....	4
CHAPITRE 1 – Champ d’application.....	4
HOOFDSTUK 1 – Toepassingsgebied.....	4
CHAPITRE 2- Rétroactivité.....	4
HOOFDSTUK 2 – Retroactiviteit.....	4
TITRE 2 – VOLET BIEN-ETRE.....	5
TITEL 2 - WELZIJNSLUIK.....	5
CHAPITRE 1 - Augmentation des interventions pour tous les types de prothèses.....	5
HOOFDSTUK 1 – Stijging van de tussenkomst voor alle types van prothesen.....	5
TITRE 3 – VOLET EMPLOYABILITE.....	5
TITEL 3 - TEWERKSTELLINGSLUIK.....	5
CHAPITRE 1 – Diminution de la durée minimale de l’interruption de carrière à temps partiel.....	5
HOOFDSTUK 1 – Verlaging van de minimumduur van de deeltijdse loopbaanonderbreking.....	5
CHAPITRE 2 – Extension du droit à l’interruption de carrière pour congé parental.....	5
HOOFDSTUK 2 – Uitbreiding van het recht op loopbaanonderbreking wegens ouderschapsverlof.....	5
CHAPITRE 3 – Révision de la dispense de service du premier jour scolaire.....	6
HOOFDSTUK 3 – Herziening van de dienstvrijstelling op de eerste schooldag.....	6
CHAPITRE 4 – Garantie d’emploi.....	6
HOOFDSTUK 4 – Tewerkstellingsgarantie.....	6
CHAPITRE 5 – Insourcing.....	7
HOOFDSTUK 5 – Insourcing.....	7
CHAPITRE 6 – Occupation dans les districts.....	7
HOOFDSTUK 6 – Inzetting in de districten.....	7
CHAPITRE 7 – Inclusion des V6 CDD avec plus de 9 mois d’ancienneté dans les exercices de mutation V5.....	8
HOOFDSTUK 7 – Opname van V6 CBD met meer dan 9 maanden anciënniteit in de mutatieoefeningen voor V5.....	8
CHAPITRE 8 – Rapport aux OSR des emplois ouverts et comblés.....	8
HOOFDSTUK 8 – Rapportering aan de RVO van geopende en ingevulde betrekkingen.....	8
CHAPITRE 9 – Possibilité de solliciter pour des emplois ouverts pour l’internalisation des travailleurs externes.....	8
HOOFDSTUK 9 – Mogelijkheid tot solliciteren voor betrekkingen die geopend worden voor de internalisering van externe werknemers.....	8
CHAPITRE 10 – Créneau horaire pour formation.....	9
HOOFDSTUK 10 – Tijdslot voor opleiding.....	9
CHAPITRE 11 – Accompagnement des membres du personnel sans emploi fixe.....	9
HOOFDSTUK 11 – Begeleiding van personeelsleden zonder vaste betrekking.....	9
CHAPITRE 12 – Page diversité et inclusion sur WAP.....	10
HOOFDSTUK 12 – Pagina diversiteit en inclusie op WAP.....	10
CHAPITRE 13 – Formation « communication neutre de genre ».....	11
HOOFDSTUK 13 – Opleiding “gender neutrale communicatie”.....	11
CHAPITRE 14 - Communication et formations « feel good » et droit à la déconnection.....	11
HOOFDSTUK 14 - Communicatie en opleidingen “feel good” en recht op deconnectie.....	11
CHAPITRE 15 - Support au membre du personnel qui revient après une longue absence.....	12
HOOFDSTUK 15 – Ondersteuning aan het personeelslid dat terugkomt na een lange afwezigheid.....	12
TITRE 4 – VOLET QUANTITATIF.....	13
TITEL 4 – KWANTITATIEF LUIK.....	13
CHAPITRE 1 – Frais de représentation.....	13
HOOFDSTUK 1 – Representatievergoeding.....	13
CHAPITRE 2 – Maintien bonus collectif sous régime avantages non-récurrents.....	14
HOOFDSTUK 2 – Behoud collectieve bonus als niet-recurrent voordeel.....	14
CHAPITRE 3 – Mesures spécifique relatives à l’employabilité durable.....	14
HOOFDSTUK 3 – Specifieke maatregelen betreffende de duurzame inzetbaarheid.....	14
CHAPITRE 4 – Budget pour teambuilding.....	15
HOOFDSTUK 4 – Budget voor teambuilding.....	15
CHAPITRE 5 – Matériel pour le télétravail.....	15
HOOFDSTUK 5 – Materiaal voor het telewerk.....	15

CHAPITRE 6 – Compensation de la diminution salariale du jointeur de niveau 3 en cas de promotion vers le rang 2a	17
HOOFDSTUK 6 – Compensatie van de loonvermindering van de lasser van niveau 3 in geval van promotie naar rang 2a.....	17
CHAPITRE 7 – Evaluation de système Vaigo.....	18
HOOFDSTUK 7 – Evaluatie van het Vaigo systeem.....	18
CHAPITRE 8 – Achat d’un vélo	18
HOOFDSTUK 8 – Aankoop van een fiets	18
CHAPITRE 9 – Elargissement des solutions de mobilité dans Vaigo	19
HOOFDSTUK 9 – Verhoging van de mobiliteitsoplossingen in Vaigo.....	19
CHAPITRE 10 – Ecochèques en 2022	19
HOOFDSTUK 10 – Ecocheques in 2022.....	19
CHAPITRE 11 – Remerciements aux membres du personnel pour leurs interventions dans des situations difficiles comme la période Corona et/ou leur engagement inconditionnel dans la réparation du réseau de Proximus après les inondations	20
HOOFDSTUK 11 – Bedanking aan de personeelsleden voor hun interventies in moeilijke situaties zoals de Coronaperiode en/of hun onvoorwaardelijke inzet bij het herstel van het Proximusnetwerk na de overstromingen.....	20
CHAPITRE 12 – Clear Coat et autres alternatives comme cadeau de fin d’année	20
HOOFDSTUK 12 – Clear Coat en andere alternatieven als eindejaarsgeschenk	20
CHAPITRE 13– Travail à domicile.....	21
HOOFDSTUK 13 – Thuiswerk	21
CHAPITRE 14 – Couverture décès.....	23
HOOFDSTUK 14 - Overlijdensdekking	23
TITRE 6 – ADAPTATION DE LA REGLEMENTATION	23
TITEL 6 – AANPASSING VAN DE REGLEMENTERING	23
CHAPITRE 1 – Adaptation du règlement relatif à l’interruption de la carrière professionnelle	23
HOOFDSTUK 1 - Aanpassing van het reglement aangaande de onderbreking van de beroepsloopbaan	23
CHAPITRE 2 – Adaptation du règlement des absences des membres du personnel de Proximus	24
HOOFDSTUK 2 – Aanpassing van het reglement van de afwezigheden van de personeelsleden van Proximus.....	24
CHAPITRE 3 – Adaptation du règlement relatif à la gestion de l’effectif en personnel, la sélection et le stage	24
HOOFDSTUK 3- Aanpassing van het reglement aangaande het beheer van het personeelseffectief, selectie en stage	24
CHAPITRE 4 – Adaptation du règlement relatif aux indemnités pour frais propres à l’employeur : représentation, route et journalière pour frais de séjour	25
HOOFDSTUK 4 – Aanpassing van het reglement inzake de vergoedingen voor kosten eigen aan de werkgever: representatie, route en dagelijkse wegens verblijfkosten	25
CHAPITRE 5 – Adaptation de la convention collective du 20-10-2011 relative à la politique de rémunération des collaborateurs de la force de vente de Proximus sa	27
HOOFDSTUK 5 – Aanpassing van de collectieve overeenkomst van 20-10-2011 voor de remuneratiepolitiek van de verkoopsmedewerkers van Proximus nv	27
CHAPITRE 6 – Adaptation du règlement relatif au budget de mobilité flexible.....	27
HOOFDSTUK 6 – Aanpassing van het reglement van de flexibele mobiliteitsbudgetten	27
CHAPITRE 7 – Adaptation du règlement relatif au compte épargne temps	30
HOOFDSTUK 7 – Aanpassing van het reglement aangaande de tijdsspaarrekening	30
CHAPITRE 8 – Adaptation du règlement relatif à l’allocation des services de câbles extérieurs.....	30
HOOFDSTUK 8 – Aanpassing van het reglement betreffende de toelage voor de buitendiensten kabels	30
CHAPITRE 9 – Adaptation de l’accord collectif du 28 mars 2013 ayant trait au travail à domicile	31
HOOFDSTUK 9 – Aanpassing van het collectief akkoord van 28 maart 2013 met betrekking tot het thuiswerk	31
TITRE 7 – ENTREE EN VIGUEUR	35
TITEL 7 – INWERKINGTREDING	35

Entre Proximus, société anonyme de droit public, représentée par Messieurs Guillaume Boutin, Administrateur délégué et Jan Van Acoleyen, Chief Human Resources Officer, d'une part,

et les organisations syndicales représentatives :

- la Confédération des Syndicats Chrétiens – Transport et Communication, Groupe Télécom, représentée par Messieurs Stéphane Daussaint et Olivier Bulinckx,
- la Centrale Générale des Services Publics Secteur Télécommunications & Aviation, représentée par Madame Annuska Keersebilck et Monsieur Valentin Colameo,
- le Syndicat Libre de la Fonction Publique – Groupe Proximus, représenté par Monsieur Jean-Claude Philippon et Madame Linda Herremans, d'autre part,

ci-après dénommées « les OSR »,

il est conclu la convention collective suivante portant sur les années 2021 et 2022.

Tussen Proximus, naamloze vennootschap van publiek recht, vertegenwoordigd door de heren Guillaume Boutin, Gedelegeerd Bestuurder en Jan Van Acoleyen, Chief Human Resources Officer, enerzijds,

en de representatieve vakorganisaties:

- het Algemeen Christelijk Vakverbond – Transport en Communicatie, Belangengroep Telecom, vertegenwoordigd door de heren Stéphane Daussaint en Olivier Bulinckx,
- de Algemene Centrale der Openbare Diensten Telecom & Vliegwezen, vertegenwoordigd door mevrouw Annuska Keersebilck en de heer Valentin Colameo,
- het Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt – Groep Proximus, vertegenwoordigd door de heer Jean-Claude Philippon en Mevrouw Linda Herremans, anderzijds,

hierna genoemd “ de RVO ”,

wordt de volgende collectieve overeenkomst gesloten voor de jaren 2021 en 2022.

TITRE 1ER – DISPOSITIONS GENERALES	TITEL 1 - ALGEMENE BEPALINGEN
<p><u>CHAPITRE 1 – Champ d’application</u></p>	<p><u>HOOFDSTUK 1 – Toepassingsgebied</u></p>
<p>Article 1er. - Proximus et les OSR conviennent que la présente convention collective est applicable à l'ensemble des membres statutaires et contractuels du personnel de Proximus sa.</p>	<p>Artikel 1. - Proximus en de RVO komen overeen dat onderhavige collectieve overeenkomst van toepassing is op het geheel van de statutaire en contractuele personeelsleden van Proximus nv.</p>
<p><u>CHAPITRE 2– Rétroactivité</u></p>	<p><u>HOOFDSTUK 2 – Retroactiviteit</u></p>
<p>Art. 2. - La présente convention collective a comme période de référence les années 2021-2022, à l'exception des dispositions qui auraient une autre période de référence.</p> <p>Certains engagements dans la présente convention collective sont limités à la durée de la période de référence tandis que d'autres visent un effet récurrent.</p>	<p>Art. 2. - Onderhavige collectieve overeenkomst heeft als referentieperiode de jaren 2021-2022, met uitzondering van de bepalingen die een andere referentieperiode zouden hebben.</p> <p>Bepaalde verbintenissen in onderhavige collectieve overeenkomst zijn beperkt tot de duurtijd van de referentieperiode, terwijl andere een terugkerend effect beogen.</p>

<p>Les accords conclus dans le cadre de la présente convention collective, y compris les mesures quantitatives, ne seront pas tous mis en œuvre rétroactivement car certains accords peuvent n'avoir qu'un impact futur.</p> <p>Lorsqu'il y aura une mise en œuvre rétroactive, cela sera explicitement mentionné dans l'article concerné.</p>	<p>De in onderhavige collectieve overeenkomst gemaakte afspraken, inclusief de kwantitatieve maatregelen, zullen niet allemaal met terugwerkende kracht worden uitgevoerd, gezien bepaalde afspraken alleen een toekomstige uitwerking kunnen hebben.</p> <p>Wanneer er een retroactieve inwerkingtreding is, zal dit expliciet in het desbetreffende artikel worden vermeld.</p>
<p>TITRE 2 – VOLET BIEN-ETRE</p>	<p>TITEL 2 - WELZIJNSLUIK</p>
<p><u>CHAPITRE 1 - Augmentation des interventions pour tous les types de prothèses</u></p>	<p><u>HOOFDSTUK 1 – Stijging van de tussenkomst voor alle types van prothesen</u></p>
<p>Art. 3. - Dès janvier 2022 les interventions pour tous les types de prothèses sont augmentées de 20%.</p> <p>Un aperçu des anciens et nouveaux montants est repris en annexe 1.</p> <p>Cet article est applicable aux ayants droits actifs et inactifs.</p>	<p>Art. 3. - Vanaf januari 2022 stijgen de tussenkomsten voor alle types van prothesen met 20%.</p> <p>Een overzicht van de oude en nieuwe bedragen is opgenomen in bijlage 1.</p> <p>Dit artikel is van toepassing op de actieve en de inactieve rechthebbenden.</p>
<p>TITRE 3 – VOLET EMPLOYABILITE</p>	<p>TITEL 3 - TEWERKSTELLINGSLUIK</p>
<p><u>CHAPITRE 1 – Diminution de la durée minimale de l'interruption de carrière à temps partiel</u></p>	<p><u>HOOFDSTUK 1 – Verlaging van de minimumduur van de deeltijdse loopbaanonderbreking</u></p>
<p>Art. 4. – A partir du 1^{er} janvier 2022, la durée minimale d'une période d'interruption de carrière ordinaire à temps partiel pour les membres du personnel n'ayant pas atteint l'âge de 55 ans est réduite de 18 mois à 6 mois.</p>	<p>Art. 4. – De minimumduur van de gewone deeltijdse loopbaanonderbreking voor de personeelsleden die de leeftijd van 55 jaar nog niet bereikt hebben wordt met ingang van 1 januari 2022 verminderd van 18 maanden tot 6 maanden.</p>
<p><u>CHAPITRE 2 – Extension du droit à l'interruption de carrière pour congé parental</u></p>	<p><u>HOOFDSTUK 2 – Uitbreiding van het recht op loopbaanonderbreking wegens ouderschapsverlof</u></p>
<p>Art. 5. – A partir du 1^{er} janvier 2022, le droit à l'interruption de carrière pour congé parental à temps plein est étendu aux membres du personnel des bandes de fonctions M1/V1.</p>	<p>Art. 5. - Het recht op een voltijdse loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof wordt met ingang van 1 januari 2022 uitgebreid tot de personeelsleden van de functiebanden M1/V1.</p>
<p>Art. 6. – A partir du 1^{er} janvier 2022, le droit à l'interruption de carrière pour congé parental à temps partiel est étendu aux membres du personnel de rang 2b et des bandes de fonctions M4/V4 et supérieures.</p>	<p>Art. 6. - Het recht op een deeltijdse loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof wordt met ingang van 1 januari 2022 uitgebreid tot de personeelsleden van rang 2b en van de functiebanden</p>

<p>Les demandes d'interruption de carrière pour congé parental à temps partiel des membres du personnel de rang 2b et des bandes de fonctions M4/V4 et supérieures peuvent être postposées de six mois au maximum dans l'intérêt du service à l'initiative du niveau 1 responsable.</p>	<p>M4/V4 en hoger.</p> <p>De aanvragen voor een deeltijdse loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof van de personeelsleden van rang 2b en van de functiebanden M4/V4 en hoger kunnen in het belang van de dienst met maximum 6 maanden uitgesteld worden op initiatief van de verantwoordelijke niveau 1.</p>
<p><u>CHAPITRE 3 – Révision de la dispense de service du premier jour scolaire</u></p>	<p><u>HOOFDSTUK 3 – Herziening van de dienstvrijstelling op de eerste schooldag</u></p>
<p>Art. 7. – La dispense de service pour le premier jour scolaire peut être scindée en deux tranches d'une heure et être prise en début et/ou à la fin de la vacacion.</p>	<p>Art. 7. – De dienstvrijstelling voor de eerste schooldag mag gesplitst worden in twee schijven van een uur en genomen worden bij de aanvang en/of aan het einde van de vacatie.</p>
<p><u>CHAPITRE 4 – Garantie d'emploi</u></p>	<p><u>HOOFDSTUK 4 – Tewerkstellingsgarantie</u></p>
<p>Art. 8. - Proximus garantit, jusqu'au 31/12/2022, l'emploi des membres du personnel en service chez Proximus sa, lors de l'approbation de la présente convention collective.</p> <p>Cette garantie est soumise :</p> <ul style="list-style-type: none"> • aux éventuelles contraintes réglementaires, économiques, commerciales ou financières qui pourraient contraindre l'entreprise à renégocier la sécurité de l'emploi avec les OSR ; • à la condition que le personnel est disposé, si nécessaire, à s'engager dans des trajets de requalification, et d'accepter la mobilité interne dans les règles prévues. <p>Cette garantie ne porte pas préjudice aux conséquences des mesures disciplinaires, de l'évaluation ou de mauvaises prestations conformément à la réglementation en vigueur, et ne s'applique pas en cas de licenciement pour motif grave ou pour des problèmes de compétences et/ou d'attitude.</p> <p>Proximus s'engage, à intensifier les possibilités de requalification afin d'éviter des excès dans des domaines d'activité.</p> <p>Si c'est réalisable d'un point de vue organisationnel et économique, des initiatives d'insourcing seront proposées comme trajets de requalification.</p> <p>Proximus s'engage, dans le cadre du projet</p>	<p>Art. 8. – Proximus garandeert tot en met 31/12/2022 de werkgelegenheid van de personeelsleden in dienst van Proximus nv. bij de goedkeuring van onderhavige collectieve overeenkomst.</p> <p>Deze garantie is onderworpen aan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • eventuele reglementaire, economische, commerciële en financiële beperkingen die de onderneming zouden kunnen noodzaken om de werkzekerheid te heronderhandelen met de RVO; • de voorwaarde dat het personeel bereid is, indien nodig, in te stappen in omscholingstrajecten, en de interne mobiliteit te aanvaarden binnen de bestaande regels. <p>Deze garantie doet geen afbreuk aan de gevolgen van disciplinaire maatregelen, evaluatie of slechte prestaties, overeenkomstig de geldende regelgeving, en is niet van toepassing bij ontslag om een dringende reden of omwille van problemen met competenties en/of qua houding.</p> <p>Proximus verbindt zich ertoe de mogelijkheden tot herkwalificatie te intensiveren om overtallen in activiteitendomeinen te vermijden.</p> <p>Indien het economisch en organisatorisch haalbaar is, zullen initiatieven van insourcing worden voorgesteld als omscholingstrajecten.</p> <p>Proximus verbindt zich ertoe om in het kader van het</p>

<p>« Work4Future », qui regroupe les initiatives de requalification proactive, à soumettre aux OSR, pendant le premier trimestre de 2022, un aperçu des trajets de requalification qui seront développés dans les mois à venir, afin de stimuler de manière proactive le redéploiement vers les domaines du futur (Fibre, New IT, 5G, Data).</p> <p>Si des dossiers de réorganisation avec des excès doivent être présentés :</p> <ul style="list-style-type: none"> ils ne seront pas plus de 2 dossiers de réorganisation avec des excès présentés simultanément au groupe de travail SOC, dans le respect du modèle social ; Proximus s'engage à faire des propositions concrètes de trajets de requalification ou des opportunités dans les dossiers. 	<p>project "Work4Future", dat proactief de omscholingsinitiatieven groepeert, in het eerste trimester van 2022 een overzicht voor te leggen aan de RVO van de omscholingstrajecten die de komende maanden zullen worden ontwikkeld, om her-tewerkstelling in de domeinen van de toekomst proactief te stimuleren (Fiber, New IT, 5G, Data).</p> <p>Indien reorganisatiedossiers met overtallen moeten worden voorgesteld:</p> <ul style="list-style-type: none"> zullen er niet meer dan 2 reorganisatiedossiers met overtallen tegelijk in de SOC werkgroep worden voorgesteld, mits respect van het sociale model; verbindt Proximus zich ertoe in de dossiers concrete voorstellen te doen voor wat betreft omscholingstrajecten of opportuniteiten.
<p><u>CHAPITRE 5 – Insourcing</u></p>	<p><u>HOOFDSTUK 5 – Insourcing</u></p>
<p>Art. 9. - En ce qui concerne la méthode de recrutement interne des contractants, Proximus reconferme l'approche suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> Proximus analyse en permanence les besoins de l'avenir et examine où et comment il peut trouver ces compétences. La première priorité est toujours la sélection interne (efforts de upskilling/reskilling des membres du personnel) ; Si aucun candidat approprié n'est pas trouvé par une sélection interne, Proximus vérifie si les compétences en question sont déjà présentes dans l'entreprise par le biais de travailleurs externes, et s'il est économiquement efficace de les internaliser. Cela n'est fait que pour des compétences structurelles, orientées vers l'avenir. 	<p>Art. 9. - Wat betreft de wijze van intern aanwerven van contractors, herbevestigt Proximus de volgende werkwijze:</p> <ul style="list-style-type: none"> Proximus analyseert op permanente manier de noden van de toekomst en onderzoekt hoe en waar het deze competenties kan vinden. De eerste prioriteit is altijd de interne selectie (inspanningen tot upskilling/reskilling van de personeelsleden); Indien via een interne selectie geen gepaste kandidaten worden gevonden, verifieert Proximus of betrokken competenties al in het bedrijf aanwezig zijn via externe werknemers en of het economisch efficiënt is om deze externe werknemers te internaliseren. Dit gebeurt enkel voor structurele, toekomstgerichte competenties.
<p><u>CHAPITRE 6 – Occupation dans les districts</u></p>	<p><u>HOOFDSTUK 6 – Inzetting in de districten</u></p>
<p>Art. 10. - Pendant la durée de la présente convention collective, Proximus maintiendra pour les services ayant une présence opérationnelle significative dans les districts, un volume d'emploi dans les districts afin qu'un minimum de 10 % du personnel soit employé dans chaque district.</p> <p>Cette garantie porte sur le nombre d'ETP par district des services opérationnels et ne vaut pas pour les services</p>	<p>Art. 10. – Tijdens de duurtijd van onderhavige collectieve overeenkomst zal Proximus voor de diensten die in de districten een belangrijke operationele aanwezigheid hebben een tewerkstellingsvolume behouden opdat een minimum van 10% van het personeel in elk district tewerkgesteld zou worden.</p> <p>Deze garantie slaat op het totaal aantal VTE per district van de operationele diensten en geldt niet voor de</p>

<p>qui ne sont situés qu'à Bruxelles et n'ont aucune représentation dans les districts.</p>	<p>diensten die enkel in Brussel aanwezig zijn en geen enkele vertegenwoordiging hebben in de districten.</p>
<p><u>CHAPITRE 7 – Inclusion des V6 CDD avec plus de 9 mois d'ancienneté dans les exercices de mutation V5</u></p>	<p><u>HOOFDSTUK 7 – Opname van V6 CBD met meer dan 9 maanden anciënniteit in de mutatioefeningen voor V5</u></p>
<p>Art. 11. – Dès janvier 2022 les membres du personnel de la bande de fonctions V6, occupés dans les shops, ayant au moins 9 mois d'ancienneté, seront inclus sans épreuve de sélection dans les initiatives spécifiques en vue d'un contrat à durée indéterminée dans une fonction V5.</p> <p>Le passage d'une fonction de V6 à V5 sera néanmoins soumis à une décision du management. Le management tiendra compte des critères suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • la connaissance des produits et services ; • l'utilisation correcte des outils ; • l'attitude envers les clients ; • la réalisation des objectifs de vente ; • le respect des valeurs de l'entreprise ; • critères liés au type de shop. 	<p>Art. 11 – Vanaf januari 2022 zullen de personeelsleden van de functieband V6, ingezet in de shops, met een anciënniteit van minstens 9 maanden, zonder selectieproef opgenomen worden in de specifieke initiatieven met het oog op een contract voor onbepaalde duur in een V5 functie.</p> <p>De overgang van een V6 naar een V5 functie zal niettemin onderworpen zijn aan een beslissing van het management. Het management zal volgende criteria hanteren:</p> <ul style="list-style-type: none"> • de kennis van producten en diensten; • het correct gebruik van de tools; • de attitude ten aanzien van klanten; • het behalen van de verkoopsobjectieven; • de naleving van de waarden van het bedrijf; • criteria die gelinkt zijn aan het type shop.
<p><u>CHAPITRE 8 – Rapport aux OSR des emplois ouverts et comblés</u></p>	<p><u>HOOFDSTUK 8 – Rapportering aan de RVO van geopende en ingevulde betrekkingen</u></p>
<p>Art. 12. – Proximus analysera de manière approfondie les gaps créés par des départs, des sélections et des promotions.</p> <p>Proximus et les OSR conviennent que c'est l'analyse de la charge de travail qui détermine si un gap est comblé ou non et qu'il n'est par conséquent pas nécessaire de combler chaque gap.</p> <p>En plus de la liste mensuelle des recrutements, départs et mobilités fonctionnels, dès 2022 Proximus fournira aux OSR, deux fois par an un rapport sur les positions ouvertes et comblées, ainsi que sur les raisons détaillées de l'ouverture de ces positions.</p>	<p>Art. 12. – Proximus zal de gaps die ontstaan ingevolge vertrekken, selecties en promoties grondig analyseren.</p> <p>Proximus en de RVO komen overeen dat het de analyse van de werklast is die bepaalt of een gap ingevuld wordt of niet en dat het bijgevolg niet noodzakelijk is elke gap in te vullen.</p> <p>Bovenop de maandelijkse lijst van de aanwervingen, vertrekken en functionele mobiliteiten, zal Proximus vanaf 2022 twee maal per jaar een rapport aan de RVO bezorgen omtrent de open en ingevulde posities en de gedetailleerde redenen voor de openstelling van deze posities.</p>
<p><u>CHAPITRE 9 – Possibilité de solliciter pour des emplois ouverts pour l'internalisation des travailleurs externes</u></p>	<p><u>HOOFDSTUK 9 – Mogelijkheid tot solliciteren voor betrekkingen die geopend worden voor de internalisering van externe werknemers</u></p>
<p>Art. 13. – Les membres du personnel de Proximus auront la possibilité de postuler pour les gaps qui seront</p>	<p>Art. 13. – De personeelsleden van Proximus zullen de kans krijgen om te solliciteren voor gaps die geopend</p>

ouverts dans des activités réalisées par des travailleurs externes.	worden in activiteiten die uitgeoefend worden door externe werknemers.
<p><u>CHAPITRE 10 – Créneau horaire pour formation</u></p>	<p><u>HOOFDSTUK 10 – Tijdslot voor opleiding</u></p>
<p>Art. 14. – Pour toute formation fonctionnelle (en classe ou digitale), initiée par Proximus, un créneau horaire sera réservé pendant les heures de travail.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si une formation est planifiée dans MyLearning, le membre du personnel recevra un mail de confirmation de son inscription ainsi qu'une invitation via l'outil calendrier afin de bloquer le temps requis dans son agenda. • Si une formation chez CBU/SLS est planifiée dans Mobitrain, le membre du personnel disposera d'un certain délai pour suivre le module de formation. Le membre du personnel choisira le moment idéal pour suivre la formation et WFM planifiera le temps requis. • Pour les techniciens, un "to do" (une tâche) sera créé dans leur cockpit, qui réservera du temps pendant leur shift. C'est le technicien qui prendra l'initiative d'activer ce "to do" quand il le voudra, du moment qu'il le fasse dans un certain délai qui lui sera communiqué. 	<p>Art. 14. – Voor elke functionele opleiding (klassikaal of digitaal), op initiatief van Proximus, zal tijdens de werkuren een tijdslot gereserveerd worden.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Indien een opleiding gepland is in MyLearning, zal het personeelslid een mail ter bevestiging van zijn inschrijving ontvangen alsook een uitnodiging in de kalendertool om de nodige tijd te blokkeren in zijn agenda. • Indien een opleiding bij CBU/SLS gepland is in Mobitrain, zal het personeelslid over een bepaalde tijd beschikken om de opleidingsmodule te voltooien. Het personeelslid zal het ideale tijdstip kiezen om de opleiding te volgen en WFM zal de vereiste tijd voorzien. • Voor de techniekers zal een "to do (een taak)" aangemaakt worden in hun cockpit, die tijd zal reserveren tijdens hun shift. Het is de techniek die het initiatief zal nemen om deze "to do" te activeren wanneer hij dat wil, zolang hij dit doet binnen een bepaalde termijn, die hem zal meegedeeld worden.
<p>Art. 15. – §1^{er}. Pour toute formation en classe (en présenteielle ou virtuelle), demandée par le membre du personnel, après approbation de la demande par le N+1, un créneau horaire sera réservé pendant les heures de travail.</p> <p>§ 2. Pour toute formation digitale (module e-learning) faisant partie du catalogue de formation, demandée par le membre du personnel, il appartiendra au membre du personnel de planifier le temps nécessaire pour suivre la formation, à l'exception des membres du personnel travaillant dans des unités opérationnelles où la procédure prévoit que le membre du personnel se met d'accord avec son supérieur hiérarchique, qui la planifiera alors dans l'outil workforce.</p>	<p>Art. 15. – § 1. Voor elke klassikale opleiding (met fysieke aanwezigheid of virtueel), aangevraagd door het personeelslid zal, na goedkeuring van de N+1, een tijdslot gereserveerd worden tijdens de werkuren.</p> <p>§ 2. Voor elke digitale opleiding (e-learningmodule) die deel uitmaakt van de opleidingscatalogus en door het personeelslid wordt aangevraagd, zal het personeelslid zelf de tijd moeten inplannen die nodig is om de opleiding te volgen, met uitzondering van de personeelsleden die in operationele diensten werken waarvoor de procedure bepaalt dat het personeelslid dit afspreekt met zijn hiërarchische overste, die de opleiding vervolgens in de workforce tool zal inplannen.</p>
<p><u>CHAPITRE 11 – Accompagnement des membres du personnel sans emploi fixe</u></p>	<p><u>HOOFDSTUK 11 – Begeleiding van personeelsleden zonder vaste betrekking</u></p>
<p>Art. 16 – §1^{er}. Le présent article s'applique aux membres du personnel contractuel :</p>	<p>Art. 16. – § 1. Onderhavig artikel is van toepassing op de contractuele personeelsleden:</p>

<ul style="list-style-type: none"> • qui restent en excès dans le cadre d'un plan de réorganisation, visés à l'article 19 du règlement relatif à la gestion de l'effectif en personnel, la sélection et le stage ; • visés à l'art 111 du même règlement (membres du personnel dont emploi a été déclaré vacant au retour d'absence ou qui sont en excès suite au refus d'un transfert d'entité) ; • dont le stage se termine par un résultat négatif (article 89, §1^{er}, 4^o, du même règlement). <p>§ 2. Les membres du personnel contractuel visés au paragraphe premier et leur responsable hiérarchique recevront un message de GHR au milieu de la période pendant laquelle le membre du personnel peut se porter candidat à un nouvel emploi définitif, indiquant que ladite période est à moitié terminée, que le membre du personnel peut toujours contacter sa personne de contact de GHR pour un nouvel entretien s'il le souhaite et qu'il sera licencié à la fin de la période complète s'il n'a pas trouvé de nouvel emploi.</p> <p>§ 3. Les membres du personnel contractuel visés au paragraphe premier peuvent être occupés, sur base volontaire, dans le cadre d'un « détachement pour un besoin temporaire », tel que visé à l'article 41 du règlement relatif aux principes généraux de la mobilité fonctionnelle et géographique.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • die in overtal blijven in het kader van een reorganisatieplan, bedoeld in artikel 19 van het reglement aangaande het beheer van het personeelseffectief, de selectie en de stage; • bedoeld in artikel 111 van hetzelfde reglement (personeelsleden van wie de betrekking vacant werd verklaard bij terugkeer na een afwezigheid of die in overtal zijn wegens weigering van een transfer van entiteit); • van wie de stage negatief wordt afgesloten (artikel 89, § 1, 4^o, van hetzelfde reglement). <p>§ 2. De contractuele personeelsleden bedoeld in de eerste paragraaf en hun hiërarchische overste zullen in het midden van de periode waarin het personeelslid zich kandidaat kan stellen voor een nieuwe definitieve betrekking een boodschap krijgen zeggende dat de periode halverwege is, dat het personeelslid steeds zijn contactpersoon bij GHR kan contacteren voor een nieuw onderhoud indien hij dit wenst en dat hij op het einde van de volledige periode ontslagen zal worden als hij nog geen nieuwe job heeft gevonden.</p> <p>§ 3. De contractuele personeelsleden bedoeld in de eerste paragraaf kunnen op vrijwillige basis via een "detachering voor een tijdelijke behoefte", zoals bedoeld in artikel 41 van het reglement aangaande de algemene principes van de functionele en geografische mobiliteit, worden ingezet.</p>
<p>Art. 17. – Proximus fournira aux OSR sur base trimestrielle un rapport du nombre de membres du personnel contractuel visés au paragraphe 1^{er}. et du nombre de membres du personnel statutaires en reconversion.</p>	<p>Art. 17. – Proximus zal op kwartaalbasis aan de RVO een rapport bezorgen van het aantal contractuele personeelsleden bedoeld in de eerste paragraaf en van het aantal statutaire personeelsleden in reconversie.</p>
<p>Art. 18. – Les OSR peuvent introduire des interventions auprès du président du GT SOC au sujet de situations individuelles de membres du personnel sans emploi fixe.</p>	<p>Art. 18. – De RVO kunnen bij de voorzitter van de WG SOC interventies indienen voor individuele situaties van personeelsleden zonder vaste betrekking.</p>
<p><u>CHAPITRE 12 – Page diversité et inclusion sur WAP</u></p>	<p><u>HOOFDSTUK 12 – Pagina diversiteit en inclusie op WAP</u></p>
<p>Art. 19. – Proximus continuera à garantir l'égalité des sexes et l'égalité des chances sur le lieu du travail.</p> <p>Proximus s'engage :</p> <ul style="list-style-type: none"> • à donner à la page "Diversité et Inclusion" une place dans la section "Strategy" sur le WAP, afin d'en augmenter la visibilité ; 	<p>Art. 19. – Proximus zal gendergelijkheid en gelijke kansen op de werkplek blijven waarborgen.</p> <p>Proximus verbindt zich ertoe:</p> <ul style="list-style-type: none"> • om de pagina 'Diversity & Inclusion' een plaats onder 'Strategy' te geven op WAP, teneinde de zichtbaarheid ervan te vergroten;

<ul style="list-style-type: none"> à tenir à jour ladite page WAP et à fournir du contenu, tout en mettant en évidence les initiatives de 2021-2022 ; à attirer d'avantage l'attention sur ladite page WAP via : <ul style="list-style-type: none"> une information aux staffs des BU/aux staffs divisionnels ; une communication au personnel ; la publication de la vidéo sur la stratégie et les actions ; l'organisation, pendant le premier trimestre de l'année 2022, d'une session @noon pour expliquer la stratégie et l'offre "Diversity & inclusion" et la page WAP. 	<ul style="list-style-type: none"> genoemde WAP pagina actueel te houden en content te voorzien en tegelijk de initiatieven van 2021-2022 in de kijker te zetten; genoemde WAP pagina onder de aandacht brengen via: <ul style="list-style-type: none"> een informatie naar staffs van de BU/aan de staffs van de divisies; een communicatie naar het personeel; de publicatie van de "strategie & acties" video; de organisatie, gedurende het eerste trimester van het jaar 2022, van een @noon sessie om de 'Diversity & Inclusion' strategie en de WAP pagina toe te lichten.
<p><u>CHAPITRE 13 – Formation « communication neutre de genre »</u></p>	<p><u>HOOFDSTUK 13 – Opleiding "gender neutrale communicatie"</u></p>
<p>Art. 20. - Proximus se fixe pour objectif d'offrir à tous les membres du personnel en contact avec les clients (ACN/OST/NEO/DSC/DIR/CSC) la possibilité de suivre, pendant le deuxième trimestre de 2022, une formation en ligne qui leur fournira des outils pratiques pour communiquer avec les clients de manière neutre de genre.</p>	<p>Art. 20. - Proximus stelt zich als doel om gedurende het tweede trimester van 2022 de personeelsleden die in contact staan met klanten (ACN/OST/NEO/DSC/DIR/CSC), de opportuniteit te geven een online opleiding te volgen waarin praktische hulpmiddelen zullen aangereikt worden om op een gender-neutrale manier met klanten te communiceren.</p>
<p><u>CHAPITRE 14 - Communication et formations « feel good » et droit à la déconnexion</u></p>	<p><u>HOOFDSTUK 14 - Communicatie en opleidingen "feel good" en recht op deconnectie</u></p>
<p>Art. 21.- Afin de promouvoir de bonnes habitudes pour travailler plus intelligemment au sein de l'entreprise, des témoignages des équipes qui ont travaillé autour de la charte « Work smarter » et qui ont conclu des accords à ce sujet au sein de l'équipe, seront publiés sur le WAP+ pendant le premier trimestre de 2022.</p> <p>À partir du deuxième trimestre de 2022, de nouveaux supports et des actions de communication concrètes seront lancés autour du travail hybride et de la charte « Work smarter », y compris le droit à la déconnexion.</p> <p>En 2022, Proximus continuera à organiser des moments d'apprentissage (webinaires) pour les membres du personnel et les teamleaders sur le renforcement de la résilience du membre du personnel ou celle de l'équipe, dans le cadre de 'Feel Great in the new now'.</p>	<p>Art. 21. - Teneinde goede gewoonten om slimmer te werken binnen het bedrijf te promoten zullen gedurende het eerste trimester van 2022 op WAP+ getuigenissen gepubliceerd worden van teams die rond het 'work smarter charter' gewerkt hebben en hieromtrent afspraken gemaakt hebben binnen het team.</p> <p>Vanaf het tweede trimester van 2022 zullen ook nieuw materiaal en nieuwe concrete communicatieacties gelanceerd worden rond het hybride werken en het 'work smarter charter', inclusief recht op deconnectie.</p> <p>In 2022 zal Proximus blijven leermomenten (webinars) organiseren voor de personeelsleden en de teamleaders rond het versterken van de veerkracht van het personeelslid of die van het team, in het kader van 'Feel Great in the new now'.</p>

<p>Art. 22. - Au cours de l'année 2022 le droit à la déconnexion sera porté à nouveau à l'attention de certaines populations (les shops, le personnel de terrain d'OST, d'ACN et de NEO) via les canaux de communication internes.</p> <p>A partir du deuxième trimestre de l'année 2022 Proximus organisera des Teamleader Cafés (workshops avec les teamleaders) sur le 'Droit à la déconnexion', dans le but d'informer les membres du personnel sur ce sujet et d'échanger des expériences entre teamleaders.</p> <p>Dans le trajet de formation des teamleaders nouveaux et actuels, Proximus continuera en 2022 à porter l'attention sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les principes de 'Feel great in the new now' ; • la charte 'work smarter' ; • les endroits où ils peuvent trouver des informations supplémentaires sur ces sujets sur WAP+. 	<p>Art. 22. - In de loop van 2022 zal het recht op deconnectie opnieuw via de interne communicatiekanalen onder de aandacht gebracht worden van bepaalde populaties (de shops, het field personeel van OST, ACN & NEO).</p> <p>Proximus zal vanaf het tweede trimester van 2022 Teamleader Cafés (workshops met teamleaders) organiseren omtrent het 'Recht op deconnectie' met als doel de personeelsleden te informeren over dit onderwerp alsook ervaringen uit te wisselen tussen teamleaders.</p> <p>In het opleidingstraject voor nieuwe en huidige teamleaders zal Proximus in 2022 de aandacht blijven vestigen op:</p> <ul style="list-style-type: none"> • de principes van 'Feel great in the new now'; • het 'work smarter' charter; • uitleg over waar ze op WAP+ bijkomende informatie omtrent deze onderwerpen kunnen vinden.
<p>Art. 23. – Proximus va analyser la possibilité de placer un bandeau en outlook, attirant l'attention au droit à la déconnexion entre 18h et 6h.</p>	<p>Art. 23. – Proximus gaat de mogelijkheid onderzoeken om in outlook een banner te plaatsen die de aandacht trekt op het recht op deconnectie van 18u tot 06u.</p>
<p>Art. 24. – Les membres du personnel dont le numéro de GSM a été communiqué à des clients externes ont le droit de demander un changement gratuit de leur numéro de téléphone mobile actuel vers un nouveau numéro de téléphone mobile (tout en conservant leur abonnement actuel) via les shops ou via le call center (0800/33 800).</p>	<p>Art. 24. – De personeelsleden van wie het GSM nummer aan externe klanten werd meegedeeld, hebben het recht om een gratis wijziging aan te vragen van hun huidig mobiel telefoonnummer naar een nieuw mobiel telefoonnummer (met behoud van huidig abonnement) via de shops of via het call center (0800/22 800).</p>
<p><u>CHAPITRE 15 - Support au membre du personnel qui revient après une longue absence</u></p>	<p><u>HOOFDSTUK 15 – Ondersteuning aan het personeelslid dat terugkomt na een lange afwezigheid</u></p>
<p>Art. 25. – Dans les informations sur le WAP des teamleaders quant à leur rôle lors du retour d'un membre du personnel après une longue absence, Proximus développera dans la section « soutien supplémentaire nécessaire » la possibilité de choisir un buddy (à l'initiative du membre du personnel et en consultation avec le responsable de niveau 1).</p> <p>Le rôle de ce buddy est de soutenir dans l'exercice quotidien de ses fonctions le membre du personnel qui revient d'une absence.</p> <p>Après l'intégration de la possibilité de choisir un buddy, Proximus attirera à nouveau l'attention sur l'article « retour après une absence et rôle du team leader »</p>	<p>Art. 25. – In de informatie op WAP van de teamleaders over hun rol bij de terugkeer na een langdurige afwezigheid van een personeelslid, zal Proximus het luik 'extra ondersteuning nodig' uitbreiden met de mogelijkheid tot de keuze van een buddy (op initiatief van het personeelslid en in samenspraak met de verantwoordelijke van niveau 1).</p> <p>De rol van de buddy is: het personeelslid dat terugkeert na een afwezigheid te ondersteunen bij de dagelijkse uitvoering van zijn taken.</p> <p>Na de opname van de mogelijkheid tot de keuze van een buddy zal Proximus opnieuw de aandacht trekken op het artikel "terugkeer na een afwezigheid en de rol van</p>

pendant le premier trimestre de 2022.	de teamleader” in het eerste trimester van 2022.
TITRE 4 – VOLET QUANTITATIF	TITEL 4 – KWANTITATIEF LUIK
<u>CHAPITRE 1 – Frais de représentation</u>	<u>HOOFDSTUK 1 – Representatievergoeding</u>
<p>Art. 26. – Proximus va introduire des frais de représentation qui s’élèvent à € 40 par mois pour les membres du personnel des shops de SLS/DIR appartenant aux bandes de fonctions V5 et V6.</p> <p>Il s’agit d’un montant forfaitaire net. Aucune retenue n’est effectuée pour les impôts sur les revenus ni pour la sécurité sociale.</p> <p>Pour les membres du personnel qui travaillent à temps partiel et lors de certaines absences, l’indemnité pour frais de représentation sera proportionnellement proratisée selon les modalités reprises dans le Règlement relatif aux indemnités pour frais propres à l’employeur.</p> <p>L’introduction de ces frais de représentation n’a pas d’impact sur l’uniforme qui est mis à la disposition des membres du personnel des shops.</p>	<p>Art. 26. – Proximus zal een representatievergoeding invoeren ten belope van € 40 per maand voor de personeelsleden in de shops van SLS/DIR met functiebanden V5 en V6.</p> <p>Het betreft een forfaitair nettobedrag. Er wordt geen inkomstenbelasting noch sociale zekerheid ingehouden op dit bedrag.</p> <p>Voor personeelsleden die deeltijds werken en bij bepaalde afwezigheden, wordt de representatievergoeding proportioneel pro rata berekend, zoals bepaald in het Reglement inzake de vergoedingen voor kosten eigen aan de werkgever.</p> <p>De invoering van deze representatievergoeding heeft geen impact op het uniform dat aan de personeelsleden van de shops ter beschikking wordt gesteld.</p>
<p>Art. 27. - Les frais de représentation des membres du personnel exerçant une fonction classée dans les bandes de fonctions M1/V1, M2/V2, M3/V3 ou M4/V4 seront augmentés.</p> <p>Dans le tableau en annexe 2, une comparaison des montants actuels et des nouveaux montants augmentés est présentée, pour chaque bande de fonctions.</p> <p>Il s’agit toujours d’un montant forfaitaire net. Aucune retenue n’est effectuée pour les impôts sur les revenus ni pour la sécurité sociale.</p> <p>Pour les membres du personnel qui travaillent à temps partiel et lors de certaines absences, l’indemnité pour frais de représentation sera proportionnellement proratisée selon les modalités reprises dans le Règlement relatif aux indemnités pour frais propres à l’employeur.</p> <p>Ce chapitre entrera en vigueur après validation du ruling fiscal, actuellement en cours d’examen par l’administration fiscale. En cas d’avis négatif de l’administration fiscale qui empêcherait Proximus d’implémenter ce nouveau ruling, Proximus s’engage à rediscuter avec les OSR du budget initialement alloué dans le cadre de ce ruling.</p>	<p>Art. 27. - De representatievergoeding van de personeelsleden die een functie uitoefenen die werd ondergebracht in de functiebanden M1/V1, M2/V2, M3/V3 of M4/V4 zullen verhoogd worden.</p> <p>In de tabel in bijlage 2 wordt een vergelijking van de huidige en de nieuwe verhoogde bedragen gepresenteerd voor elke functieband.</p> <p>Het betreft steeds een forfaitair nettobedrag. Er wordt geen inkomstenbelasting noch sociale zekerheid ingehouden op dit bedrag.</p> <p>Voor personeelsleden die deeltijds werken en bij bepaalde afwezigheden, zal de representatievergoeding proportioneel pro rata berekend worden, zoals bepaald in het Reglement inzake de vergoedingen voor kosten eigen aan de werkgever.</p> <p>Dit hoofdstuk zal in werking treden na validatie van de fiscale ruling die momenteel door de fiscale administratie wordt onderzocht. Indien een negatief advies van de fiscale administratie Proximus belet deze nieuwe ruling toe te passen, verbindt Proximus zich ertoe opnieuw over het budget dat aanvankelijk in het kader van deze ruling werd toegekend, te spreken met</p>

	de RVO.
<p><u>CHAPITRE 2 – Maintien bonus collectif sous régime avantages non-récurrents</u></p>	<p><u>HOOFDSTUK 2 – Behoud collectieve bonus als niet-recurrent voordeel</u></p>
<p>Art. 28. - Tant que ce système sera d'application, Proximus entend continuer à appliquer le système de l'avantage non récurrent pour le paiement du bonus collectif, et ce en lien avec le niveau d'atteinte des résultats des Groups KPI (cf. La loi du 24 juillet 2008).</p>	<p>Art. 28. - Zolang het systeem in voege is, neemt Proximus zich voor het stelsel van het niet-recurrent voordeel te blijven toepassen voor de betaling van de collectieve bonus, en dit in verhouding tot de mate waarin de Group-KPI behaald zijn (cf. Wet van 24 juli 2008).</p>
<p><u>CHAPITRE 3 – Mesures spécifique relatives à l'employabilité durable</u></p>	<p><u>HOOFDSTUK 3 – Specifieke maatregelen betreffende de duurzame inzetbaarheid</u></p>
<p>Art. 29. – Pendant le premier trimestre de l'année 2022 Proximus mettra à jour la brochure sur l'employabilité durable pour qu'elle reflète l'entièreté de l'offre actuellement disponible.</p>	<p>Art. 29. – Gedurende het eerste trimester van het jaar 2022 zal Proximus de brochure 'Duurzame inzetbaarheid' actualiseren, zodat deze het volledige huidig beschikbare aanbod weerspiegelt.</p>
<p>Art. 30. – Pendant le deuxième trimestre de l'année 2022 Proximus reprendra les analyses qui avaient été initiées dans le cadre des workshops sur l'employabilité durable lancés en 2018, afin de voir si certaines pistes et idées peuvent être implémentées en tenant compte du contexte actuel</p>	<p>Art. 30. – Gedurende het tweede trimester van het jaar 2022 zal Proximus de analyses hernemen die tijdens de in 2018 gestarte workshops over de duurzame inzetbaarheid zijn geïnitieerd, om na te gaan of bepaalde ideeën en pistes kunnen worden ingevoerd, rekening houdend met de huidige context.</p>
<p>Art. 31. – Proximus prolongera d'un an (jusque fin 2022) le projet pilote 55+ pour les membres du personnel des bandes de fonctions V4/V5/V6 dans les shop et call centres, décrit à l'article 43 de la convention collective pour les années 2019-2020.</p>	<p>Art. 31. – Proximus zal het pilootproject 55+ voor personeelsleden met functiebanden V4/V5/V6 in de shops en de call centers, beschreven in artikel 43 van de collectieve overeenkomst voor de jaren 2019-2020, verlengen met een jaar (tot eind 2022).</p>
<p>Art. 32. – A partir du 1^{er} janvier 2022 le nombre de jours épargne-temps qui peuvent être pris par les membres du personnel de moins de 55 ans est porté de 10 à 15 par an.</p>	<p>Art. 32. – Met ingang van 1 januari 2022 wordt het aantal tijdspaardagen, dat personeelsleden jonger dan 55 jaar kunnen opnemen, verhoogd van 10 naar 15 dagen per jaar.</p>
<p>Art. 33. – A partir du 1^{er} janvier 2022 les membres du personnel qui bénéficient d'une interruption de carrière à temps partiel telle que visé à l'article 6 de l'arrêté royal du 10/06/2002 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption aux membres du personnel des entreprises publiques qui ont obtenu une autonomie de gestion en application de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques n'auront plus l'obligation d'interrompre leur carrière professionnelle à temps partiel jusqu'à la pension.</p>	<p>Art. 33. – Met ingang van 1 januari 2022 zullen de personeelsleden die genieten van een deeltijdse loopbaanonderbreking zoals bedoeld in artikel 6 van het koninklijk besluit van 10/06/2002 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen aan de personeelsleden van de overheidsbedrijven die in toepassing van de wet van 21 maart 1991 houdende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven bestuursautonomie verkregen hebben niet meer de verplichting hebben hun beroepsloopbaan deeltijds te onderbreken tot aan het pensioen.</p>
<p>Ces membres du personnel auront le droit de reprendre le service anticipativement après une période de</p>	<p>Deze personeelsleden zullen het recht hebben de dienst vroegtijdig te hervatten na een minimale periode</p>

minimum 6 mois d'interruption de carrière à temps partiel.	van 6 maanden deeltijdse loopbaanonderbreking.
<p><u>CHAPITRE 4 – Budget pour teambuilding</u></p>	<p><u>HOOFDSTUK 4 – Budget voor teambuilding</u></p>
<p>Art. 34. – Proximus et les OSR conviennent que le montant du budget pour « teambuilding » :</p> <ul style="list-style-type: none"> • doit être envisagé comme étant un budget maximal, afin de servir de référence dans le cadre de l'organisation d'un teambuilding ; • ne doit pas être vu comme étant un budget à dépenser d'office dans la mesure ou l'offre de prix, parfois très compétitive, entre 2 fournisseurs peut permettre d'obtenir un teambuilding qui correspond à la demande pour un prix moins élevé. 	<p>Art. 34. – Proximus en de RVO komen overeen dat het bedrag van het budget voor “teambuilding”:</p> <ul style="list-style-type: none"> • moet beschouwd worden als een maximumbudget, dat als referentie moet dienen bij het organiseren van een teambuilding; • niet moet worden beschouwd als een automatisch te besteden budget, aangezien het soms zeer concurrerende prijsaanbod tussen 2 leveranciers het mogelijk kan maken een teambuilding te organiseren die beantwoordt aan de vraag tegen een lagere prijs.
<p>Art. 35. – Proximus fera une communication générale dans le cadre de 'back to the office', qui mettra à nouveau en avant la plateforme de teambuildings de Proximus (Funkey).</p> <p>Le moment de cette communication sera déterminé en fonction de l'évolution de la crise Covid.</p>	<p>Art. 35. – Proximus zal een algemene communicatie in het kader van 'back to the office' doen die het teambuilding platform van Proximus (Funkey) opnieuw onder de aandacht zal brengen.</p> <p>Het ogenblik van deze communicatie zal bepaald worden in functie van de evolutie van de Covid-crisis.</p>
<p><u>CHAPITRE 5 – Matériel pour le télétravail</u></p>	<p><u>HOOFDSTUK 5 – Materiaal voor het telewerk</u></p>
<p>Art. 36. - §1^{er} Proximus interviendra pour les membres du personnel éligibles au travail à domicile et n'ayant pas d'abonnement à temps plein de la SNCB, dans le paiement du matériel suivant :</p> <ul style="list-style-type: none"> • un deuxième écran ; • un casque sans fil ; • une souris ergonomique ; • une chaise de bureau. <p>Ceci vaut également pour les membres du personnel qui, en application de l'article 60, huitième alinéa de la Convention collective pour les années 2019 et 2020, n'ont pas opté pour le budget de mobilité flexible, et remplissent les conditions susmentionnées.</p> <p>§ 2. L'intervention se fera sur base d'une facture payée par le membre du personnel et rentrée dans Vaigo :</p> <ul style="list-style-type: none"> • du webshop Dell (spécifique pour Proximus), mis à disposition du personnel pour le 2ème 	<p>Art. 36. – § 1. Proximus zal voor personeelsleden aan wie thuiswerk toegestaan is, en die geen voltijds NMBS-abonnement hebben, tussenkomen in de betaling van onderstaand materiaal:</p> <ul style="list-style-type: none"> • een tweede scherm; • een draadloze koptelefoon; • een ergonomische muis; • een bureaustoel. <p>Dit geldt ook voor de personeelsleden die, in toepassing van artikel 60, achtste lid van de Collectieve overeenkomst voor de jaren 2019 en 2020, niet gekozen hebben voor het flexibel mobiliteitsbudget en voldoen aan de bovenvermelde voorwaarden.</p> <p>§ 2. De tussenkomst zal gebeuren op basis van een door het personeelslid betaalde en in Vaigo ingevoerde factuur:</p> <ul style="list-style-type: none"> • van de Dell webshop (specifiek voor Proximus) ter beschikking van het personeel voor een 2de

<p>écran, le casque sans fil et/ou la souris ergonomique. Une sélection d'articles sera achetable en ligne sur un site dédié de Dell. Ces articles auront été sélectionnés par IT (critères de sécurité, compatibilité Teams) ;</p> <ul style="list-style-type: none"> de n'importe quel fournisseur pour une chaise de bureau. 	<p>scherm, een draadloze koptelefoon en/of een ergonomische muis. Een selectie van de artikelen zal online te koop zijn op een daaraan gewijde Dell website. Deze artikelen zullen door de IT-afdeling worden geselecteerd (veiligheidscriteria, compatibiliteit van Teams.);</p> <ul style="list-style-type: none"> van elke leverancier voor een bureaustoel.
<p>Art. 37. - Le membre du personnel rentrera la facture acquittée dans Vaigo Home Office. Ceci est un nouveau service qui sera créé.</p>	<p>Art. 37. – Het personeelslid zal de betaalde factuur opladen in Vaigo Home Office. Dit is een nieuwe dienst die zal gecreëerd worden.</p>
<p>Art. 38. - §1^{er}. Une seule facture peut être rentrée chaque année et chaque facture ne peut être rentrée dans Vaigo qu'une seule fois.</p> <p>Il y aura un seul remboursement de Home Office par an. Ce remboursement, sera, sur base de preuve de paiement, <u>soit de</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> maximum 120 euros en matériel IT ; maximum 180 euros pour une bonne chaise de bureau. <p>§ 2. La dépense :</p> <ul style="list-style-type: none"> sera déduite du budget de mobilité des membres du personnel qui disposent d'un budget de mobilité Combiflex ou Moduflex ; ne sera pas déduite du budget de mobilité des membres du personnel qui disposent d'un budget de mobilité Goflex et Goflex+. <p>§ 3. Les restrictions fiscales applicables sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> maximum 1 écran, 1 souris et 1 casque tous les 3 ans ; maximum une chaise de bureau tous les 10 ans. 	<p>Art. 38. – § 1. Per jaar mag slechts één factuur ingediend worden en elke factuur kan eveneens maar één keer in Vaigo ingediend worden.</p> <p>Er zal een éénmalige terugbetaling van Home Office per jaar zijn. Deze terugbetaling bedraagt, op basis van een betalingsbewijs <u>ofwel</u>:</p> <ul style="list-style-type: none"> maximaal 120 euro voor IT-apparatuur; maximaal 180 euro voor een goede bureaustoel. <p>§ 2. De uitgave:</p> <ul style="list-style-type: none"> zal in mindering worden gebracht op het mobiliteitsbudget van de personeelsleden die beschikken over een Combiflex- of Moduflex mobiliteitsbudget; zal niet worden in mindering gebracht op het mobiliteitsbudget van de personeelsleden die beschikken over een Goflex en Goflex+ mobiliteitsbudget. <p>§ 3. De geldende fiscale beperkingen zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> maximum 1 scherm, 1 muis en 1 koptelefoon om de 3 jaar; maximum 1 bureaustoel om de 10 jaar.
<p>Art. 39. - Lorsque le membre du personnel quitte l'entreprise avant 3 ans après le remboursement pour un écran, souris ou casque ou avant 10 ans après le remboursement pour une chaise de bureau, celui-ci doit rembourser à Proximus la valeur de ce qui lui a été remboursé au prorata des années non prestées.</p>	<p>Art. 39. – Indien het personeelslid het bedrijf verlaat eerder dan 3 jaar na de terugbetaling voor een scherm, muis, of headset of eerder dan 10 jaar na de terugbetaling voor een bureaustoel, moet deze de waarde van wat terugbetaald werd prorata de niet-gewerkte jaren, terugbetalen aan Proximus.</p>
<p>Art. 40. - Proximus n'offrira pas de support après-vente pour le matériel acheté. Si le membre du personnel rencontre un problème avec ce matériel, il devra</p>	<p>Art. 40. – Proximus biedt geen na-verkoop ondersteuning voor het aangekochte materiaal. Indien het personeelslid een probleem heeft met dit materiaal,</p>

<p>directement contacter le support du fournisseur concerné. Proximus n'interviendra en aucun cas.</p>	<p>zal het rechtstreeks contact dienen op te nemen met de dienst van de betrokken leverancier. Proximus zal in geen geval tussenbeide komen.</p>
<p>Art. 41. - Le membre du personnel a toujours la possibilité de demander les accessoires habituels IT via le département IT, comme par le passé.</p>	<p>Art. 41. - Het personeelslid heeft nog steeds de mogelijkheid om de gebruikelijke IT-accessoires aan te vragen via de IT-afdeling, zoals in het verleden.</p>
<p>Art. 42. - Les membres du personnel qui disposent aujourd'hui d'un deuxième écran dans le cadre de leur fonction, pourront continuer à en faire usage.</p>	<p>Art. 42. - De personeelsleden die vandaag in kader van hun functie over een tweede scherm beschikken, zullen hiervan gebruik kunnen blijven maken.</p>
<p>Art. 43. - Les dispositions du présent chapitre entreront en vigueur au plus tard à la fin du deuxième trimestre de l'année 2022.</p>	<p>Art. 43. - De bepalingen van dit hoofdstuk treden in werking ten laatste aan het eind van het tweede trimester van het jaar 2022.</p>
<p><u>CHAPITRE 6 – Compensation de la diminution salariale du jointeur de niveau 3 en cas de promotion vers le rang 2a</u></p>	<p><u>HOOFDSTUK 6 – Compensatie van de loonvermindering van de lasser van niveau 3 in geval van promotie naar rang 2a</u></p>
<p>Art. 44. - A partir du 1^{er} janvier 2022, lorsqu'un technicien adjoint jointeur ayant moins de 5 ans d'ancienneté sera promu au poste de technicien jointeur, et son paquet de rémunération diminue suit au fait que l'allocation services câbles extérieur est plus faible pour les membres du personnel du rang 2a que pour ceux du rang 3a, cette diminution sera compensée par l'octroi d'une allocation (nommée « allocation câbles extérieurs anc < 5 ans »), et ce, pendant la période où le membre du personnel subit cette perte.</p> <p>Il s'agit d'une allocation dégressive qui sera réduite proportionnellement à l'augmentation de la rémunération annuelle de référence.</p> <p>Le montant de l'allocation est soumis aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation, selon les règles prescrites par la loi du 1er mars 1977.</p> <p>L'allocation est payée selon le même taux de proratisation que celui appliqué à l'allocation pour services câbles extérieurs.</p> <p>Sous réserve des développements IT nécessaires à sa mise en œuvre, le paiement de cette allocation débutera vers la fin du premier trimestre de l'année 2022 et sera de toute façon fait rétroactivement au 1er janvier 2022.</p>	<p>Art. 44. - Vanaf 1 januari 2022 zal, wanneer een adjunct technicus laswerken met minder dan 5 jaar anciënniteit promoveert naar de functie technicus laswerken en zijn loonpakket daalt ingevolge het feit dat de toelage voor buitendiensten kabels voor personeelsleden van rang 2a lager is dan voor die van rang 3a, deze daling gecompenseerd worden door het toekennen van een toelage (genaamd "toelage externe kabels anc < 5 jaar"), en dit gedurende de periode waarin het personeelslid dit verlies lijdt.</p> <p>Het betreft een degressieve toelage die in evenredige mate zal verminderd worden met de stijging in het referentiejaarloon.</p> <p>Het bedrag van de toelage is onderhevig aan de schommelingen van het indexcijfer van de consumptieprijzen overeenkomstig de regels voorgeschreven door de wet van 1 maart 1977.</p> <p>De toelage wordt betaald volgens dezelfde graad van pro rata als deze van toepassing op de toelage voor externe kabels.</p> <p>Onder voorbehoud van de IT-ontwikkelingen die nodig zijn voor de inwerkingtreding ervan, zal de betaling van deze toelage een aanvang nemen tegen het eind van het eerste trimester van het jaar 2022, en ze zal sowieso met terugwerkende kracht tot 1 januari 2022 gebeuren.</p>
<p>Art. 45. - Les montants annuels bruts de l'allocation câbles extérieurs anc < 5 ans sont les suivants :</p>	<p>Art. 45. - De bruto jaarbedragen van de toelage externe kabels anc < 5 jaar zijn de volgende:</p>

Ancienneté	Montant annuel allocation	Montant mensuel allocation	Anciënniteit	Jaarbedrag toelage	Maandbedrag toelage
0	1.610€	124,61€	0	1.610€	124,61€
1	996€	77,09€	1	996€	77,09€
2	653€	50,54€	2	653€	50,54€
3	473€	36,61€	3	473€	36,61€
4	221€	17,11€	4	221€	17,11€

CHAPITRE 7 – Evaluation de système Vaigo

Art. 46. - Proximus s'engage à réaliser une évaluation du système Vaigo dans le cadre des budgets de mobilité (en ce qui concerne le niveau d'utilisation de la plateforme, les services et le budget utilisés en 2021 ainsi que le niveau de satisfaction de 2021) et à présenter les résultats de l'analyse aux OSR pendant le premier trimestre de l'année 2022.

CHAPITRE 8 – Achat d'un vélo

Art. 47. - Proximus offrira une alternative améliorant l'accessibilité au vélo sous forme de l'achat d'un vélo d'entreprise « Decathlon » via Proximus.

Les modalités de cette alternative sont les suivantes :

- le membre du personnel choisit un vélo Decathlon dans le catalogue mis à sa disposition et le sélectionne dans Vaigo ;
- Vaigo rajoute automatiquement :
 - le prix de l'assurance vol et dommages matériels ;
 - le prix de la maintenance selon l'option choisie par le membre du personnel ;
 - le prix du cadenas obligatoire et éventuels accessoires ;
 - le prix de la livraison à la maison ;
- la totalité est ensuite déduit du budget de mobilité du membre du personnel, étalé sur 48 mois ;
- le vélo est livré chez le membre du personnel. ;

HOOFDSTUK 7 – Evaluatie van het Vaigo systeem

Art. 46. - Proximus verbindt zich ertoe om een evaluatie van het Vaigo-systeem in het kader van de mobiliteitsbudgetten (betreffende de mate van gebruik van het platform, de gebruikte diensten en het gebruikte budget in 2021, alsook het tevredenheidsniveau in 2021) uit te voeren en de resultaten van deze analyse voor te leggen aan de RVO gedurende het eerste trimester van het jaar 2022.

HOOFDSTUK 8 – Aankoop van een fiets

Art. 47. - Proximus zal een alternatief aanbieden om de toegankelijkheid van de fiets te verbeteren onder de vorm van de aankoop van een "Decathlon"-bedrijfsfiets via Proximus.

De modaliteiten van dit alternatief zijn de volgende:

- het personeelslid kiest een Decathlon-fiets uit de catalogus die hem ter beschikking wordt gesteld en selecteert deze in Vaigo;
- Vaigo voegt automatisch toe:
 - de prijs van de verzekering voor diefstal en materiële schade;
 - de prijs van het onderhoud volgens de door het personeelslid gekozen optie;
 - de prijs van het verplichte slot en eventuele accessoires;
 - de prijs van thuisbezorging;
- het totale bedrag wordt dan in mindering gebracht op het mobiliteitsbudget van het personeelslid, gespreid over 48 maanden;
- de fiets wordt bij het personeelslid geleverd.;

<ul style="list-style-type: none"> • au terme des 4 ans, Fleet facture la valeur résiduelle au membre du personnel (16% du prix catalogue) ; • en cas de vol ou dommages, le membre du personnel trouvera le numéro de l'assureur et celui de la police sur l'intranet ; • en cas de départ du membre du personnel dans les 4 ans avant le terme de l'achat, celui-ci paie le solde du prix catalogue du vélo au prorata des années non prestées ; • il n'y a pas de contribution personnelle possible ; • les conditions d'utilisation et les détails seront décrits dans un règlement relatif à l'achat d'un vélo d'entreprise et dans le règlement relatif aux budgets de mobilité flexibles. 	<ul style="list-style-type: none"> • op het einde van het 4e jaar factureert Fleet de restwaarde aan het personeelslid (16% van de catalogusprijs); • in geval van diefstal of schade vindt het personeelslid het nummer van de verzekeraar en het polisnummer op het intranet; • indien het personeelslid binnen de 4 jaar voor het einde van de aankoop vertrekt, betaalt hij het saldo van de catalogusprijs van de fiets pro rata de niet-gewerkte jaren; • er is geen persoonlijke bijdrage mogelijk.; • de gebruiksvoorwaarden en de details zullen worden beschreven in een reglement betreffende de aankoop van een bedrijfsfiets en in het reglement betreffende flexibele mobiliteitsbudgetten.
<p>Art. 48. - Si un membre du personnel qui bénéficie d'un budget de mobilité « Combiflex » opte pour une voiture roulant uniquement au carburant, il peut toujours bénéficier, pour ses trajets domicile-lieu de travail, du service de vélos partagés.</p>	<p>Art. 48. - Indien een personeelslid dat een "Combiflex" mobiliteitsbudget geniet, kiest voor een wagen die uitsluitend op brandstof rijdt, kan hij, voor zijn woon-werk trajecten, nog steeds gebruik maken van een deelfiets.</p>
<p>Art. 49. - L'implémentation du présent chapitre sera prévue au plus tard en juin 2022.</p>	<p>Art. 49. - De invoering van dit hoofdstuk wordt voorzien ten laatste in juni 2022.</p>
<p><u>CHAPITRE 9 – Elargissement des solutions de mobilité dans Vaigo</u></p>	<p><u>HOOFDSTUK 9 – Verhoging van de mobiliteitsoplossingen in Vaigo</u></p>
<p>Art. 50. – Proximus s'engage à adapter au fur et à mesure l'offre de transports en commun selon les adaptations des fournisseurs de mobilité, et ce via la plateforme Vaigo.</p>	<p>Art. 50. – Proximus verbindt zich ertoe het aanbod aan openbaar vervoer af te stemmen op de aanpassingen van de mobiliteitsaanbieders, en dit via het Vaigo platform.</p>
<p><u>CHAPITRE 10 – Ecochèques en 2022</u></p>	<p><u>HOOFDSTUK 10 – Ecocheques in 2022</u></p>
<p>Art. 51. – Proximus octroiera des écochèques en 2022 à l'ensemble de son personnel pour un montant maximum de 130 euros.</p> <p>Ces écochèques seront versés au mois de juin 2022 sur la carte Sodexo des membres du personnel.</p> <p>Un prorata d'occupation sera appliqué sur le montant susmentionné. Ce prorata sera calculé selon le même calcul que celui applicable au bonus collectif, pour la période allant du 1er mai 2021 au 30 avril 2022.</p>	<p>Art. 51. – Proximus zal in 2022 ecocheques toekennen aan zijn volledige personeel voor een bedrag van maximum 130 euro.</p> <p>Deze ecocheques zullen in juni 2022 op de Sodexo kaart van de personeelsleden worden opgeladen.</p> <p>Bovenstaand bedrag zal pro rata de tewerkstelling worden berekend. Deze pro rata zal worden berekend op dezelfde wijze als die die van toepassing is op de collectieve bonus, voor de periode van 1 mei 2021 tot 30 april 2022.</p>

<p>Les écochèques seront versés au membre du personnel pour autant qu'il soit encore en service au 30 avril 2022 et qu'il n'ait pas démissionné ou été licencié pour faute grave entre le 30 avril 2022 et la date de versement des écochèques.</p> <p>L'ensemble des modalités d'octroi de ces écochèques seront décrites dans une convention collective qui sera soumise à l'approbation de la commission paritaire.</p>	<p>De ecocheques zullen aan het personeelslid worden uitbetaald op voorwaarde dat hij nog in dienst is op 30 april 2022 en dat hij geen ontslag heeft genomen of niet ontslagen is wegens dringende reden tussen 30 april 2022 en de datum van uitbetaling van de ecocheques.</p> <p>Alle toekenningsmodaliteiten van deze ecocheques zullen worden vastgelegd in een collectieve overeenkomst die ter goedkeuring aan het paritair comité zal worden voorgelegd.</p>
<p><u>CHAPITRE 11 – Remerciements aux membres du personnel pour leurs interventions dans des situations difficiles comme la période Corona et/ou leur engagement inconditionnel dans la réparation du réseau de Proximus après les inondations</u></p>	<p><u>HOOFDSTUK 11 – Bedanking aan de personeelsleden voor hun interventies in moeilijke situaties zoals de Coronaperiode en/of hun onvoorwaardelijke inzet bij het herstel van het Proximusnetwerk na de overstromingen</u></p>
<p>Art. 52. – Proximus attribuera aux membres du personnel du terrain, qui ne reçoivent pas d'allocation de travail à domicile ni de frais de représentation, ni recevront d'allocation de travail à domicile ou de frais de représentation dans le cadre la présente convention collective, un chèque cadeau d'un montant de € 80 en décembre 2021. Ce chèque peut être échangé via la plateforme Arteel contre un cadeau jusque fin février 2022.</p> <p>Ces membres du personnel travaillent dans les services suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • CBU/SLS/DIR • CUO/CUO/ACN • CUO/CUO/LOG • CUO/CUO/OST • EBU/PMS/CIS • EBU/PMS/EMS • EBU/SEG/VIP • NBU/NEO/IPR • S&S/GIS/FLT • S&S/GIS/IFM • S&S/GIS/TTP <p>Spécifiquement pour CBU/SLS/DIR ceci signifie que les membres du personnel des bandes de fonctions V5 et V6 ne sont pas éligibles pour ce chèque cadeau, vu qu'ils recevront des frais de représentation dans le cadre de la présente convention collective.</p>	<p>Art. 52. – Proximus zal aan de personeelsleden van het terrein, die geen thuiswerkvergoeding of representatievergoeding ontvangen, noch een thuiswerkvergoeding of representatievergoeding zullen ontvangen in het kader van onderhavige collectieve overeenkomst, een cadeaubon ter waarde van € 80 toekennen in december 2021. Deze bon kan via het Arteel-platform worden ingewisseld voor een cadeau tot eind februari 2022.</p> <p>Deze personeelsleden werken in de volgende diensten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • CBU/SLS/DIR • CUO/CUO/ACN • CUO/CUO/LOG • CUO/CUO/OST • EBU/PMS/CIS • EBU/PMS/EMS • EBU/SEG/VIP • NBU/NEO/IPR • S&S/GIS/FLT • S&S/GIS/IFM • S&S/GIS/TTP <p>Specifiek voor CBU/SLS/DIR betekent dit dat de personeelsleden met functiebanden V5 en V6 niet in aanmerking komen voor deze cadeaubon, gezien zij een representatievergoeding zullen ontvangen in het kader van onderhavige collectieve overeenkomst.</p>
<p><u>CHAPITRE 12 – Clear Coat et autres</u></p>	<p><u>HOOFDSTUK 12 – Clear Coat en andere</u></p>

<u>alternatives comme cadeau de fin d'année</u>	<u>alternatieven als eindejaarsgeschenk</u>
<p>Art. 53. – Proximus ajoutera le 'Clear Coat' comme une des alternatives offertes dans le cadre du cadeau de fin d'année 2021.</p> <p>Le membre du personnel pourra ainsi opter pour un voucher d'un montant de € 20, valable sur toute la gamme de produits de la marque 'Clear Coat' dans un shop Proximus.</p> <p>En 2022 Proximus offrira en outre à tous les membres du personnel une réduction de 50% lors de l'achat d'un « GSM Clear Coat Original Front » (valeur initiale de 35€), cumulable avec le voucher susmentionné.</p> <p>Le voucher pourra être utilisé du 4 janvier 2022 au 31 décembre 2022 inclus.</p>	<p>Art. 53. – Proximus zal de 'Clear Coat' toevoegen als één van de alternatieven die worden aangeboden in kader van het eindejaarsgeschenk voor 2021.</p> <p>Het personeelslid zal zo kunnen opteren voor een waardebon ter waarde van € 20, geldig op het volledige gamma van producten van het merk 'Clear Coat' in een Proximus-shop.</p> <p>Proximus zal bovendien in 2022 aan alle personeelsleden een korting van 50% bieden bij de aankoop van een "GSM Clear Coat Original Front" (initiële waarde € 35), cumuleerbaar met bovenvermelde waardebon.</p> <p>De voucher zal vanaf 4 januari 2022 tot en met 31 december 2022 kunnen worden gebruikt.</p>
<p>Art. 54. – Proximus s'engage à ajouter d'autres alternatives pour le cadeau de fin d'année 2022, dans la même enveloppe budgétaire que celle actuellement disponible.</p>	<p>Art. 54. – Proximus verbindt zich ertoe andere alternatieven toe te voegen voor het eindejaarsgeschenk van 2022, binnen dezelfde budgettaire enveloppe die momenteel beschikbaar is.</p>
<p><u>CHAPITRE 13– Travail à domicile</u></p>	<p><u>HOOFDSTUK 13 – Thuiswerk</u></p>
<p>Art. 55. - A partir du 1^{er} janvier 2022, les jours de télétravail dans un bâtiment satellite de Proximus sont considérés comme des "jours de travail au bureau".</p> <p>Pour déterminer la fréquence hebdomadaire maximale de 60% du temps de travail, visée à l'article 7, §1^{er}, de l'accord collectif du 28 mars 2013 relatif au travail à domicile, seuls les jours de travail à domicile seront dorénavant pris en compte.</p> <p>En dehors de ce pourcentage de travail à domicile, le membre du personnel doit prêter soit dans son point d'attache, soit dans un site de satellite teleworking.</p> <p>Le responsable peut, en fonction des besoins du service, du type d'activité ou d'interaction, décider que certaines de ces prestations doivent être effectuées dans le point d'attache.</p>	<p>Art. 55. - Vanaf 1 januari 2022 worden de dagen telewerk in een satellietgebouw van Proximus beschouwd als "werkdagen op kantoor".</p> <p>Om de maximale frequentie van 60% van de arbeidstijd op weekbasis, bedoeld in artikel 7, § 1 van het collectief akkoord van 28 maart 2013 met betrekking tot het thuiswerk te bepalen worden voortaan enkel de dagen thuiswerk in aanmerking genomen.</p> <p>Naast dit percentage thuiswerk moet het personeelslid hetzij in zijn aanhechtingspunt, hetzij op een satellite teleworking site werken.</p> <p>De verantwoordelijke kan, afhankelijk van de dienstnoodwendigheden, het type van activiteit en soort interactie, beslissen dat bepaalde van deze prestaties in het aanhechtingspunt dienen verricht te worden.</p>
<p>Art. 56. - A partir du 1^{er} janvier 2022, la réservation du lieu de travail dans un immeuble Proximus se fait dans un outil électronique.</p> <p>L'outil actuel "Safe Together" est une solution temporaire et sera remplacé dans la période post covid par l'application "Digital Office Assistant". Les OSR seront étroitement associées au développement de ceci.</p>	<p>Art. 56. - Vanaf 1 januari 2022 gebeurt de reservatie van de werkplek in een Proximus gebouw in een elektronische tool.</p> <p>De huidige "Safe Together" tool is een tijdelijke oplossing en zal in de post covid periode worden vervangen door de applicatie "Digital Office Assistant". De RVO zullen nauw worden betrokken bij de uitwerking hiervan.</p>

<p>Les règles GDPR concernant l'utilisation des données de l'outil seront respectées par Proximus.</p>	<p>De GDPR regels met betrekking tot het gebruik van de tool zullen door Proximus worden gerespecteerd.</p>
<p>Art. 57. – Le travail à domicile est effectué au domicile légal ou dans la seconde résidence du travailleur à domicile, à l'exclusion de tout autre endroit.</p> <p>En cas de travail à domicile à l'étranger, le membre du personnel doit se conformer aux règles fiscales et de sécurité sociale des accords bilatéraux entre la Belgique et le pays où le travail à domicile est exercé.</p> <p>Afin de respecter ces règles le membre du personnel peut être limité dans le nombre de jours de travail à domicile. En cas de non-respect de ces limites, le membre du personnel en supporte l'entière responsabilité.</p>	<p>Art. 57. - Het thuiswerk wordt verricht op de wettelijke woonplaats of de 2e verblijfplaats van de thuiswerker, met uitsluiting van elke andere plaats.</p> <p>Indien de 2e verblijfplaats zich in het buitenland bevindt moet het personeelslid zich houden aan de belasting- en sociale zekerheidsregels opgenomen in de bilaterale akkoorden tussen België en het land waar het thuiswerk wordt verricht.</p> <p>Teneinde te voldoen aan deze regels kan het personeelslid beperkt zijn in het aantal dagen thuiswerk. Bij niet-naleving van deze grenzen draagt het personeelslid de volledige verantwoordelijkheid.</p>
<p>Art. 58. - L'obligation pour le membre du personnel qui travaille à domicile de disposer d'un GSM ambassadeur et de rendre le numéro de GSM visible via une application de communication est supprimée.</p> <p>Les membres du personnel qui travaillent à domicile sont toutefois tenus de se connecter à la plateforme de communication et de collaboration utilisée chez Proximus et ce afin de favoriser la transparence qui est essentielle pour assurer une bonne coopération dans le cadre de la nouvelle méthode de travail.</p>	<p>Art. 58. - De verplichting voor het personeelslid dat aan thuiswerk doet om over een ambassadeur GSM te beschikken en het GSM nummer zichtbaar te maken via een communicatietoepassing wordt afgeschaft.</p> <p>De personeelsleden die thuis werken zijn evenwel verplicht zich te connecteren via het communicatie- en samenwerkingsplatform dat bij Proximus wordt gebruikt, en dit ter ondersteuning van de transparantie die cruciaal is om in de nieuwe manier van werken een goede samenwerking te garanderen.</p>
<p>Art. 59. - La liste des fonctions qui sont incompatibles avec le travail à domicile est revue.</p> <p>La liste des fonctions et des activités dans certaines fonctions, qui deviennent compatible avec le travail à domicile, est reprise comme annexe 3 à la présente convention collective.</p>	<p>Art. 59. - De lijst van functies die onverenigbaar zijn met thuiswerk wordt herzien.</p> <p>De lijst van de functies en van de activiteiten binnen bepaalde functies, die verenigbaar worden met thuiswerk, is opgenomen in bijlage 3 aan onderhavige collectieve overeenkomst.</p>
<p>Art. 60. - Proximus à l'intention d'accorder une indemnité mensuelle nette de € 40 pour travail à domicile aux membres du personnel à temps plein de rang 2a à niveau 4 et à ceux des bandes de fonctions V5-V6 de SLS/DSC qui peuvent effectuer du travail à domicile.</p> <p>Ce montant est néanmoins à convenir avec les autorités fiscales.</p> <p>Il s'agit d'un montant forfaitaire qui ne tient pas compte du nombre réel de jours de travail à domicile.</p> <p>Ce montant n'est pas indexé et est calculé au prorata des règles d'absentéisme applicables à l'indemnité de représentation.</p>	<p>Art. 60. - Proximus heeft de intentie om aan de personeelsleden van rang 2a tot niveau 4 en aan die van de functiebanden V5-V6 van SLS/DSC, die thuiswerk kunnen verrichten, met een voltijdse tewerkstelling, maandelijks een netto vergoeding van € 40 toe te kennen.</p> <p>Dit bedrag moet evenwel nog met de belastingautoriteiten worden overeengekomen.</p> <p>Dit is een forfaitair bedrag dat geen rekening houdt met het effectief aantal dagen thuiswerk.</p> <p>Dit bedrag is niet geïndexeerd en wordt geproratiseerd conform de afwezigheidsregels van toepassing op de representatievergoeding.</p>

<p>Cet article entrera en vigueur après validation du ruling fiscal, actuellement en cours d'examen par l'administration fiscale.</p>	<p>Dit artikel zal in werking treden na validatie van de fiscale ruling die momenteel door de fiscale administratie wordt onderzocht.</p>																
<p><u>CHAPITRE 14 – Couverture décès</u></p>	<p><u>HOOFDSTUK 14 - Overlijdensdekking</u></p>																
<p>Art 61. - Proximus réviser la couverture décès de ses membres du personnel statutaire à partir du 1er mai 2022.</p>	<p>Art 61. - Proximus herziet de overlijdensdekking van de statutaire personeelsleden met ingang van 1 mei 2022.,</p>																
<p>Art. 62. - Les formules de la nouvelle couverture des membres du personnel statutaire sont les suivantes :</p>	<p>Art. 62. - De formules van de nieuwe dekking van de statutaire personeelsleden zijn de volgende:</p>																
<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Nouvelle couverture</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Capital de base</td> <td>13 x salaire barémique mensuel avril (= S) + prime de marché adaptée</td> </tr> <tr> <td>Partenaire</td> <td>1 x S + 4 x prime de marché adaptée</td> </tr> <tr> <td>Par enfant</td> <td>2/5 x (1 x S + 4 x prime de marché adaptée)</td> </tr> </tbody> </table>		Nouvelle couverture	Capital de base	13 x salaire barémique mensuel avril (= S) + prime de marché adaptée	Partenaire	1 x S + 4 x prime de marché adaptée	Par enfant	2/5 x (1 x S + 4 x prime de marché adaptée)	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Nieuwe dekking</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Basiskapitaal</td> <td>13 x baremieke maandloon april (= S) + aangepaste marktpremie</td> </tr> <tr> <td>Partner</td> <td>1 x S + 4 x aangepaste marktpremie</td> </tr> <tr> <td>Per kind</td> <td>2/5 x (1 x S + 4 x aangepaste marktpremie)</td> </tr> </tbody> </table>		Nieuwe dekking	Basiskapitaal	13 x baremieke maandloon april (= S) + aangepaste marktpremie	Partner	1 x S + 4 x aangepaste marktpremie	Per kind	2/5 x (1 x S + 4 x aangepaste marktpremie)
	Nouvelle couverture																
Capital de base	13 x salaire barémique mensuel avril (= S) + prime de marché adaptée																
Partenaire	1 x S + 4 x prime de marché adaptée																
Par enfant	2/5 x (1 x S + 4 x prime de marché adaptée)																
	Nieuwe dekking																
Basiskapitaal	13 x baremieke maandloon april (= S) + aangepaste marktpremie																
Partner	1 x S + 4 x aangepaste marktpremie																
Per kind	2/5 x (1 x S + 4 x aangepaste marktpremie)																
<p>Art. 63. –Le plan de décès Telindus niveau 2a, 3 et 4 sera terminé à partir du 1er mai 2022. A partir de ce moment les membres du personnel concernés seront affiliés au plan Proximus.</p>	<p>Art. 63. - Het overlijdensplan Telindus niveau 2a, 3 en 4 wordt stopgezet met ingang van 1 mei 2022. Vanaf dat ogenblik worden de betrokken personeelsleden aangesloten bij het Proximus-plan.</p>																
<p>Art. 64. – Les nouveaux règlements relatifs à la couverture décès seront soumis à l'approbation de la Commission Paritaire, en même temps que la présente convention collective.</p>	<p>Art. 64. – De nieuwe reglementen aangaande de overlijdensdekking zullen tegelijkertijd met onderhavige collectieve overeenkomst ter goedkeuring aan het Paritair Comité worden voorgelegd.</p>																
<p>TITRE 6 – ADAPTATION DE LA REGLEMENTATION</p>	<p>TITEL 6 – AANPASSING VAN DE REGLEMENTERING</p>																
<p><u>CHAPITRE 1 – Adaptation du règlement relatif à l'interruption de la carrière professionnelle</u></p>	<p><u>HOOFDSTUK 1 - Aanpassing van het reglement aangaande de onderbreking van de beroepsloopbaan</u></p>																
<p>Art. 65. – A l'article 5, §1er du règlement relatif à l'interruption de la carrière professionnelle le chiffre « 18 » est remplacé deux fois par le chiffre « 6 ».</p>	<p>Art. 65. – In artikel 5, § 1, van het reglement aangaande de onderbreking van de beroepsloopbaan wordt het cijfer "18" twee maal vervangen dor het cijfer "6".</p>																
<p>Art. 66. – L'article 5, § 2 du même règlement est remplacé comme suit :</p> <p>« § 2. Le congé pour interruption de la carrière professionnelle à temps partiel d'un membre du personnel qui a atteint l'âge de 55 ans est demandé sans limite dans le temps. »</p>	<p>Art. 66. – Artikel 5, § 2, van hetzelfde reglement wordt vervangen als volgt:</p> <p>“§ 2. Het verlof voor een deeltijdse onderbreking van de beroepsloopbaan van een personeelslid dat de leeftijd van 55 jaar bereikt heeft, wordt gevraagd zonder beperking in de tijd.”</p>																

<p>Art. 67. - §1^{er}. A l'article 12, du même règlement les alinéas 8 et 9 du §1^{er}, sont supprimés.</p> <p>§ 2. Au même article 12 le point 2 du § 2 est supprimé.</p> <p>§ 3. Au même article 12 sont supprimés au § 4 :</p> <ul style="list-style-type: none"> à l'alinéa 1 les mots : « alinéas 7, 8 et 9, et au § 2 » ; à l'alinéa 2 les mots : « alinéa 9, et au § 2 ». 	<p>Art. 67. –§ 1. In artikel 12, van hetzelfde reglement worden de leden 8 en 9 van § 1, geschrapt.</p> <p>§ 2. In hetzelfde artikel 12 wordt punt 2 van § 2 geschrapt.</p> <p>§ 3. In hetzelfde artikel 12 worden geschrapt in § 4:</p> <ul style="list-style-type: none"> in het eerste lid de woorden: “7e, 8e en 9e lid en in § 2”; in het tweede lid de woorden: “9e lid en in § 2”.
<p>Art. 68. – Au même règlement l'article 16, § 2, est supprimé.</p>	<p>Art. 68. – In hetzelfde reglement wordt artikel 16, § 2, geschrapt.</p>
<p>Art. 69. – Au même règlement l'article 17, le §1^{er} et le premier alinéa du § 2 sont remplacés comme suit :</p> <p><i>« Art. 17.- § 1^{er} Le membre du personnel a droit à un congé parental à temps partiel.</i></p> <p><i>§ 2. Les demandes de congé parental à temps partiel des membres du personnel d'une fonction de rang 2b et de ceux d'une bande de fonctions M4/V4 et supérieures peuvent être postposées dans l'intérêt du service à l'initiative du niveau 1 responsable de six mois au maximum. »</i></p>	<p>Art. 69. – In hetzelfde reglement worden artikel 17, § 1 en het eerste lid van § 2, vervangen als volgt:</p> <p><i>"Art. 17. - §1. Het personeelslid heeft recht op een deeltijds ouderschapsverlof.</i></p> <p><i>§2. De aanvragen voor een deeltijds ouderschapsverlof van de personeelsleden met een functie van rang 2b en van dezen van functieband M4/V4 en hoger kunnen in het belang van de dienst met maximum 6 maanden uitgesteld worden op initiatief van de verantwoordelijke niveau 1.."</i></p>
<p><u>CHAPITRE 2 – Adaptation du règlement des absences des membres du personnel de Proximus</u></p>	<p><u>HOOFDSTUK 2 – Aanpassing van het reglement van de afwezigheden van de personeelsleden van Proximus</u></p>
<p>Art. 70. - A l'article 56, § 2, du règlement des absences dues membres du personnel de Proximus les modifications suivantes sont apportées :</p> <ul style="list-style-type: none"> au premier alinéa le mot « <i>ininterrompue</i> » est supprimé ; le troisième alinéa est remplacé comme suit : « <i>La dispense de service pour le premier jour scolaire est attribuée par tranche d'une heure au début et/ou à la fin de la vacation. »</i> 	<p>Art. 70. – Aan artikel 56, § 2, van het reglement van de afwezigheden van de personeelsleden van Proximus worden volgende wijzigingen aangebracht:</p> <ul style="list-style-type: none"> in het eerste lid wordt het woord “<i>ononderbroken</i>” geschrapt; het derde lid wordt vervangen als volgt: “<i>De dienstvrijstelling voor de eerste schooldag wordt toegekend per schijf van één uur bij de start en/of aan het einde van de vacatie.</i>”
<p><u>CHAPITRE 3 – Adaptation du règlement relatif à la gestion de l'effectif en personnel, la sélection et le stage</u></p>	<p><u>HOOFDSTUK 3- Aanpassing van het reglement aangaande het beheer van het personeelseffectief, selectie en stage</u></p>
<p>Art. 71. – L'article 31 du règlement relatif à la gestion de l'effectif en personnel, la sélection et le stage est complété d'un deuxième alinéa comme suit :</p> <p><i>« Lorsqu'il est impossible d'occuper le membre du personnel contractuel visé au paragraphe premier dans son entité d'origine, celui-ci peut exceptionnellement être détaché dans le cadre d'un détachement pour</i></p>	<p>Art. 71. – Artikel 31 van het reglement aangaande het beheer van het personeelseffectief, de selectie en de stage wordt aangevuld met een tweede lid als volgt:</p> <p><i>“Indien het contractueel personeelslid bedoeld in het eerste lid onmogelijk in zijn oorspronkelijke entiteit kan ingezet worden, kan het ten uitzonderlijke titel gedetacheerd worden in het kader van een detachering</i></p>

<p>besoin temporaire tel que visé à l'article 41 du règlement relatif aux principes généraux de la mobilité fonctionnelle et géographique. Ce détachement est dans ce cas soumis à l'accord de ce membre du personnel contractuel. »</p>	<p>voor tijdelijke opdracht zoals bedoeld in artikel 41 van het reglement aangaande de algemene principes van de functionele en geografische mobiliteit. Deze detachering is in dit geval onderworpen aan het akkoord van dit contractueel personeelslid.”</p>
<p><u>CHAPITRE 4 – Adaptation du règlement relatif aux indemnités pour frais propres à l'employeur : représentation, route et journalière pour frais de séjour</u></p>	<p><u>HOOFDSTUK 4 – Aanpassing van het reglement inzake de vergoedingen voor kosten eigen aan de werkgever: representatie, route en dagelijkse wegens verblijfkosten</u></p>
<p>Art. 72. – Le titre du règlement relatif aux indemnités pour frais propres à l'employeur : représentation, route et journalière pour frais de séjour est modifié comme suit :</p> <p>« règlement relatif aux indemnités pour frais propres à l'employeur : représentation, route, journalière pour frais de séjour, travail à domicile ».</p>	<p>Art. 72. – De titel van het reglement inzake de vergoedingen voor kosten eigen aan de werkgever: representatie, route en dagelijkse wegens verblijfkosten wordt gewijzigd als volgt:</p> <p>“reglement inzake de vergoedingen voor kosten eigen aan de werkgever: representatie, route, dagelijkse wegens verblijfkosten, thuiswerk”</p>
<p>Art. 73. – L'article 3, § 3, du même règlement est complété d'un quatrième point comme suit :</p> <p>« 4° indemnité mensuelle pour travail à domicile »</p>	<p>Art. 73. – Artikel 3, § 3, van hetzelfde reglement wordt aangevuld met een vierde punt als volgt:</p> <p>“4° maandelijkse vergoeding voor thuiswerk”</p>
<p>Art. 74. – L'article 5, § 3, du même règlement est remplacé comme suit :</p> <p>« § 3. Les montants des indemnités prévues à l'article 3, § 3, 2° et 4° ne sont pas liés aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation. »</p>	<p>Art. 74. – Artikel 5, § 3, van hetzelfde reglement wordt vervangen als volgt:</p> <p>“§ 3. De bedragen van de in artikel 3, § 3, 2° en 4°, voorziene vergoedingen zijn niet onderhevig aan de schommelingen van het indexcijfer van de consumptieprijzen.”</p>
<p>Art. 75. – L'article 6, § 2, du même règlement est remplacé comme suit :</p> <p>« § 2. Les indemnités mensuelles prévues à l'article 3, § 3, 2°, 3° et 4°, sont payées mensuellement à terme échu. »</p>	<p>Art. 75. – Artikel 6, § 2, van hetzelfde reglement wordt vervangen als volgt:</p> <p>“§ 2. De maandelijkse vergoedingen bedoeld in artikel 3, § 3, 2°, en 3° en 4°, worden maandelijks na vervallen termijn betaald.”</p>
<p>Art. 76. – L'article 14 du même règlement est remplacé comme suit :</p> <p>« Art. 14.- L'indemnité pour frais de représentation visée au présent chapitre est allouée :</p> <p>1° aux membres du personnel exerçant une fonction classée dans les bandes de fonctions M1, M2, M3 ou M4;</p> <p>2° aux membres du personnel de la force de vente exerçant une fonction classée dans les bandes de fonctions V1, V2, V3 ou V4 ainsi que les membres du personnel de la force de vente exerçant une fonction chez CBU/SLS/DIR classée dans les</p>	<p>Art. 76. – Artikel 14 van hetzelfde reglement wordt vervangen als volgt:</p> <p>“Art. 14.- De in het huidige hoofdstuk bedoelde vergoeding wegens representatiekosten wordt toegekend:</p> <p>1° aan de personeelsleden die een functie uitoefenen die werd ondergebracht in de functiebanden M1, M2, M3 of M4;</p> <p>2° aan de personeelsleden behorend tot de verkoopkrachten die een functie uitoefenen die werd ondergebracht in de functiebanden V1, V2, V3 of V4 alsook de personeelsleden behorend tot de verkoopkrachten die een functie uitoefenen bij</p>

<p>bandes de fonctions V5 ou V6;</p> <p>3° aux membres du personnel exerçant un mandat de permanent syndical ou de permanent régional. »</p>	<p>CBU/SLS/DIR die werd ondergebracht in de functiebanden V5 of V6;</p> <p>3° aan de personeelsleden die en een mandaat van vakbondsvrijgestelde of regionaal vrijgestelde uitoefenen.”</p>																												
<p>Art. 77. – L'article 15 du même règlement est remplacé comme suit :</p> <p>« Art. 15.- §1er. Pour les membres du personnel visés à l'article 14, 1° et 2°, le montant du forfait mensuel est déterminé par bande de fonctions, comme indiqué dans le tableau ci-dessous :</p>	<p>Art. 77. – Artikel 15 van hetzelfde reglement wordt vervangen als volgt:</p> <p>“Art. 15.- § 1. Voor de personeelsleden bedoeld in artikel 14, 1° en 2°, wordt het bedrag van het maandelijks forfait vastgesteld per functieband, zoals in onderstaande tabel aangegeven wordt:</p>																												
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Bande de fonctions</th> <th>Montant mensuel</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><u>M1/V1</u></td> <td>150€</td> </tr> <tr> <td><u>M2/V2</u></td> <td>120€</td> </tr> <tr> <td><u>M3/V3</u></td> <td>120€</td> </tr> <tr> <td><u>M4/V4</u></td> <td>120€</td> </tr> <tr> <td><u>V5 (SLS/DIR)</u></td> <td>40€</td> </tr> <tr> <td><u>V6 (SLS/DIR)</u></td> <td>40€</td> </tr> </tbody> </table>	Bande de fonctions	Montant mensuel	<u>M1/V1</u>	150€	<u>M2/V2</u>	120€	<u>M3/V3</u>	120€	<u>M4/V4</u>	120€	<u>V5 (SLS/DIR)</u>	40€	<u>V6 (SLS/DIR)</u>	40€	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Functieband</th> <th>Maandelijkse bedrag</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><u>M1/V1</u></td> <td>150€</td> </tr> <tr> <td><u>M2/V2</u></td> <td>120€</td> </tr> <tr> <td><u>M3/V3</u></td> <td>120€</td> </tr> <tr> <td><u>M4/V4</u></td> <td>120€</td> </tr> <tr> <td><u>V5 (SLS/DIR)</u></td> <td>40€</td> </tr> <tr> <td><u>V6 (SLS/DIR)</u></td> <td>40€</td> </tr> </tbody> </table>	Functieband	Maandelijkse bedrag	<u>M1/V1</u>	150€	<u>M2/V2</u>	120€	<u>M3/V3</u>	120€	<u>M4/V4</u>	120€	<u>V5 (SLS/DIR)</u>	40€	<u>V6 (SLS/DIR)</u>	40€
Bande de fonctions	Montant mensuel																												
<u>M1/V1</u>	150€																												
<u>M2/V2</u>	120€																												
<u>M3/V3</u>	120€																												
<u>M4/V4</u>	120€																												
<u>V5 (SLS/DIR)</u>	40€																												
<u>V6 (SLS/DIR)</u>	40€																												
Functieband	Maandelijkse bedrag																												
<u>M1/V1</u>	150€																												
<u>M2/V2</u>	120€																												
<u>M3/V3</u>	120€																												
<u>M4/V4</u>	120€																												
<u>V5 (SLS/DIR)</u>	40€																												
<u>V6 (SLS/DIR)</u>	40€																												
<p>§ 2. Pour les membres du personnel exerçant un mandat de permanent syndical ou de permanent régional, le montant du forfait mensuel est fixé à 120 EUR. »</p>	<p>§ 2. Voor de personeelsleden die en een mandaat van vakbondsvrijgestelde of regionaal vrijgestelde uitoefenen, wordt het bedrag van het maandelijks forfait op 120 EUR vastgesteld.”</p>																												
<p>Art. 78. – L'article 16 du même règlement est remplacé comme suit :</p> <p>« Art. 16.- Les catégories de dépenses mentionnées ci-après et couvertes par l'indemnité pour frais de représentation ne peuvent pas entrer en ligne de compte pour la déduction sur base de pièces justificatives comme frais réels dans la déclaration à l'impôt des personnes physiques. Ces mêmes dépenses ne peuvent pas faire l'objet d'une demande de remboursement de frais réels auprès de Proximus.</p> <p>1° <u>Frais de bureau à domicile</u>: frais relatifs à l'aménagement et à l'usage d'un bureau dans l'habitation privée. Ceux-ci comprennent les frais pour l'aménagement complet du bureau, et ce, pour la partie professionnelle relevant des frais propres à l'employeur ;</p> <p>La connexion Internet et l'achat de mobilier de bureau ou d'équipement informatique (tel qu'un second écran, une souris, un casque, etc.) ne sont pas inclus dans cette catégorie.</p> <p>Ces frais ne sont applicables qu'aux membres du personnel qui effectuent structurellement et régulièrement une partie importante de leur temps de travail à domicile.</p>	<p>Art. 78. – Artikel 16 van hetzelfde reglement wordt vervangen als volgt:</p> <p>“Art. 16.- De uitgavencategorieën hierna vermeld en waarvoor een vergoeding voor representatiekosten wordt betaald, mogen niet in aanmerking worden genomen voor vermindering, op basis van rechtvaardigende stukken, als reële kosten bij de aangifte van de personenbelasting. Dezelfde uitgaven mogen geen deel uitmaken van een vraag voor terugbetaling van reële kosten bij Proximus.</p> <p>1° <u>Kosten in verband met bureel thuis</u>; onkosten eigen aan de inrichting van een werkplek in de privéwoning. Deze omvatten de kosten voor volledige inrichting van een bureau en dit voor het professioneel gedeelte dat te maken heeft met kosten eigen aan de werkgever;</p> <p>De internetverbinding en aankoop van kantoormeubilair of informaticamateriaal (zoals bijvoorbeeld een tweede scherm, muis, headset, enz.) behoort niet tot deze categorie.</p> <p>Deze onkosten zijn enkel van toepassing voor de personeelsleden die structureel en op regelmatige basis een substantieel deel van hun arbeidstijd aan thuiswerk doen.</p>																												

<p>2°. <u>Frais de réception et cadeaux d'affaires</u> : sont concernés les frais propres à l'employeur encourus pour établir et maintenir des contacts d'affaires et/ou commerciaux, construire et entretenir des relations professionnelles existantes et potentielles afin de promouvoir les services de Proximus auprès de divers clients et parties prenantes. Voici quelques exemples : des fleurs et des petits cadeaux d'affaires, les frais de participation à des événements socioculturels, les frais de réception à la maison... ;</p> <p>3°. <u>Frais liés à l'usage d'un véhicule de société</u> : les petits frais relatifs à l'usage professionnel d'une voiture, c.-à-d. : le lavage de la voiture, l'intervention dans les produits d'entretien. »</p>	<p>2°. <u>Kosten voor recepties en zakengeschenken</u> : betreffen de kosten eigen aan de werkgever verbonden aan het leggen en onderhouden van zakelijke en/of commerciële contacten, aan het opbouwen en onderhouden van bestaande en potentiële professionele relaties, om zo ook de diensten van Proximus te kunnen promoten bij diverse klanten en stakeholders. Voorbeelden hiervan zijn bloemen en kleine zakengeschenken, de participatiekosten aan socio-culturele evenementen, de receptiekosten thuis,...;</p> <p>3°. <u>Onkosten betreffende het gebruik van een bedrijfswagen</u> : de kleine onkosten betreffende het professioneel gebruik van een voertuig, t.t.z. het schoonmaken van het voertuig, de tussenkomst in onderhoudsproducten.”</p>
<p><u>CHAPITRE 5 – Adaptation de la convention collective du 20-10-2011 relative à la politique de rémunération des collaborateurs de la force de vente de Proximus sa</u></p>	<p><u>HOOFDSTUK 5 – Aanpassing van de collectieve overeenkomst van 20-10-2011 voor de remuneratiepolitiek van de verkoopsmedewerkers van Proximus nv</u></p>
<p>Art. 79. – A l'article 88, §1er de la convention collective du 20-10-2011 relative à la politique de rémunération des collaborateurs de la force de vente de Proximus sa, les mots « <i>ou qui exercent une fonction classée dans les bandes de fonctions V5 ou V6 chez CBU/SLS/DIR,</i> » sont insérés après les mots « <i>dans les bandes de fonctions V4, V3, V2 ou V1,</i> ».</p>	<p>Art. 79. – In artikel 88, § 1, van de collectieve overeenkomst van 20-10-2011 voor de remuneratiepolitiek van de verkoopsmedewerkers van Proximus nv, worden de woorden “<i>of een functie uitoefenen die werd ondergebracht in de functiebanden V5 of V6 binnen CBU/SLS/DIR,</i>” ingevoegd na de woorden “<i>in de functiebanden V4, V3, V2 of V1,</i>”.</p>
<p><u>CHAPITRE 6 – Adaptation du règlement relatif au budget de mobilité flexible</u></p>	<p><u>HOOFDSTUK 6 – Aanpassing van het reglement van de flexibele mobiliteitsbudgetten</u></p>
<p>Art. 80. - A l'article 7, § 3 du règlement relatif au budget de mobilité flexible les mots « <i>Home Office,</i> » sont insérés après les mots « <i>les coûts de</i> ».</p>	<p>Art. 80. – In artikel 7, §3, van het reglement van de flexibele mobiliteitsbudgetten worden de woorden “<i>Home Office</i>” ingevoegde na de woorden “<i>de kosten van</i>”.</p>
<p>Art. 81. – Au même règlement l'article 11 point 8 est remplacé comme suit :</p> <p>« 8) <i>Leasing de vélo ou achat d'un vélo d'entreprise</i> :</p> <p><i>Le leasing de vélo ou l'achat d'un vélo d'entreprise n'est possible que pour les membres du personnel qui ont une voiture électrique/hybride (plug-in) ou qui ont une voiture d'un budget inférieur au budget voiture de leur bande de fonctions (au moins €50 par mois).</i></p> <p><i>Le budget de mobilité peut être utilisé pour le leasing d'un vélo ou à un achat de vélo d'entreprise à des fins de déplacements professionnels et pour les</i></p>	<p>Art. 81. – In hetzelfde reglement wordt artikel 11 punt 8 vervangen als volgt:</p> <p>“8) <i>Fietsleasing of aankoop van een bedrijfsfiets:</i></p> <p><i>De fietsleasing of aankoop van een bedrijfsfiets is enkel mogelijk voor personeelsleden die een elektrische of hybride (plug-in) wagen hebben of die een wagen onder het wagenbudget van hun functieband hebben (minstens € 50 per maand).</i></p> <p><i>Het mobiliteitsbudget kan worden gebruikt voor het leasen van een fiets of de aankoop van een bedrijfsfiets voor professionele en/of woon-werk verplaatsingen,</i></p>

<p>déplacements domicile - lieu de travail, avec un minimum de 45 jours par année calendrier afin d'en justifier une utilisation régulière.</p> <p>Le coût du leasing ou de l'achat est déduit du budget de mobilité à partir du moment de la livraison du vélo pour le nombre de mois calendrier durant lesquels le membre du personnel jouira du vélo.</p> <p>Les modalités relatives au leasing d'un vélo ou à l'achat d'un vélo d'entreprise sont fixées dans la Bike-lease Policy et le règlement relatif à l'achat de vélo d'entreprise que le membre du personnel s'engage à respecter. »</p>	<p>met een minimum van 45 dagen per kalenderjaar om regelmatig gebruik te kunnen rechtvaardigen.</p> <p>De leasekost of de aankoopkost worden vanaf het moment van levering van de fiets afgetrokken van het mobiliteitsbudget voor het aantal maanden waarop de medewerker gebruik kan maken van de fiets in het betrokken kalenderjaar.</p> <p>De voorwaarden voor het leasen en van de aankoop van een fiets zijn vastgelegd in de Bike-leasepolicy en het reglement betreffende de aankoop van een bedrijfsfiets, die het personeelslid verplicht is te respecteren.”</p>
<p>Art. 82. – Au même règlement à l'article 11 un point 9 est inséré comme suit :</p> <p>« 9) Home Office</p> <p>Le Home Office est une intervention de Proximus pour les membres du personnel éligibles au travail à domicile et n'ayant pas d'abonnement full time SNCB. Cette intervention est possible pour les éléments suivants : un deuxième écran, un casque sans fil, une souris ergonomique et/ou une chaise de bureau. Un seul remboursement de Home Office maximum se fera par année calendrier. Chaque facture ne peut être rentrée dans l'outil Vaigo qu'une seule fois. Ce remboursement, sera, sur base d'une preuve de paiement, de :</p> <ul style="list-style-type: none"> o maximum 120 euros en matériel IT (2ième écran, casque sans fil et souris ergonomique parmi la sélection d'équipements proposés) o OU de maximum 180 euros pour une chaise de bureau » 	<p>Art. 82. – In hetzelfde reglement wordt in artikel 11 een punt 9 toegevoegd als volgt:</p> <p>“9) Home Office</p> <p>Het Home Office is een tussenkomst van Proximus voor personeelsleden die in aanmerking komen voor thuiswerk en geen voltijds NMBS-abonnement hebben. Deze tussenkomst is mogelijk voor de volgende zaken: een tweede scherm, een draadloze headset, een ergonomische muis en/of een bureaustoel. Per kalenderjaar wordt maximum één terugbetaling van Home Office voorzien. Elke factuur kan slechts één keer in de applicatie Vaigo worden ingevoerd. Deze terugbetaling gebeurt op basis van een betalingsbewijs:</p> <ul style="list-style-type: none"> o tot maximum 120 euro voor IT-apparatuur (2e monitor, draadloze headset en ergonomische muis uit de selectie van aangeboden apparatuur) o OF tot maximum 180 euro voor een bureaustoel”
<p>Art. 83. – Au même règlement l'article 12 point 5 est remplacé comme suit :</p> <p>« 5) Leasing de vélo ou achat de vélo d'entreprise :</p> <p>Le budget de mobilité peut être utilisé pour le leasing d'un vélo ou à un achat de vélo d'entreprise à des fins de déplacements professionnels et pour les déplacements domicile - lieu de travail, avec un minimum de 45 jours par année calendrier afin d'en justifier une utilisation régulière.</p> <p>Le coût du leasing ou de l'achat du vélo d'entreprise est déduit du budget de mobilité à partir du moment de la livraison du vélo pour le nombre de mois calendrier</p>	<p>Art. 83. – In hetzelfde reglement wordt artikel 12 punt 5 vervangen als volgt:</p> <p>“5) Fietsleasing of aankoop van een bedrijfsfiets:</p> <p>Het mobiliteitsbudget kan worden gebruikt voor het leasen of aankoop van een bedrijfsfiets voor professionele en/of woon-werk verplaatsingen, met een minimum van 45 dagen per kalenderjaar om regelmatig gebruik te kunnen rechtvaardigen.</p> <p>De leasekost of de aankoopkost wordt vanaf het moment van levering van de fiets afgetrokken van het mobiliteitsbudget voor het aantal maanden waarop de</p>

<p><i>durant lesquels le membre du personnel jouira du vélo.</i></p> <p><i>Les modalités relatives au leasing d'un vélo ou à l'achat d'un vélo d'entreprise sont fixées dans la Bike-lease Policy et le règlement relatif à l'achat d'un vélo d'entreprise que le membre du personnel s'engage à respecter. »</i></p>	<p><i>medewerker gebruik kan maken van de fiets in het betrokken kalenderjaar.</i></p> <p><i>De voorwaarden voor het leasen van een fiets en van de aankoop van een bedrijfsfiets zijn vastgelegd in de Bike-leasepolicy en het reglement betreffende de aankoop van een bedrijfsfiets, die het personeelslid verplicht is te respecteren.”</i></p>
<p>Art. 84. – Au même règlement à l'article 12 un point 7 est inséré comme suit :</p> <p>« 7) Home office</p> <p><i>Le Home Office est une intervention de Proximus pour les membres du personnel éligibles au travail à domicile et n'ayant pas d'abonnement full time SNCB. Cette intervention est possible pour les éléments suivants : un deuxième écran, un casque sans fil, une souris ergonomique et/ou une chaise de bureau. Un seul remboursement de Home Office maximum se fera par année calendrier. Chaque facture ne peut être rentrée dans l'outil Vaigo qu'une seule fois. Ce remboursement, sera, sur base d'une preuve de paiement, de :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> o <i>maximum 120 euros en matériel IT (2ième écran, casque sans fil et souris ergonomique parmi la sélection d'équipements proposés)</i> o <i>OU de maximum 180 euros pour une chaise de bureau »</i> 	<p>Art. 84. – In hetzelfde reglement wordt in artikel 12 een punt 7 toegevoegd als volgt:</p> <p>“7) Home Office</p> <p><i>Het Home Office is een tussenkomst van Proximus voor personeelsleden die in aanmerking komen voor thuiswerk en geen voltijds NMBS-abonnement hebben. Deze tussenkomst is mogelijk voor de volgende zaken: een tweede scherm, een draadloze headset, een ergonomische muis en/of een bureaustoel. Per kalenderjaar wordt maximum één terugbetaling van Home Office voorzien. Elke factuur kan slechts één keer in de applicatie Vaigo worden ingevoerd. Deze terugbetaling gebeurt op basis van een betalingsbewijs:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> o <i>tot maximum 120 euro voor IT-apparatuur (2e monitor, draadloze headset en ergonomische muis uit de selectie van aangeboden apparatuur)</i> o <i>OF tot maximum 180 euro voor een bureaustoel”</i>
<p>Art. 85. – Au même règlement l'article 13 point 5 est remplacé comme suit :</p> <p>« 5) Leasing de vélo ou l'achat de vélo d'entreprise :</p> <p><i>Le budget de mobilité peut être utilisé pour le leasing d'un vélo ou l'achat d'un vélo d'entreprise à des fins de déplacements professionnels et pour les déplacements domicile - lieu de travail, avec un minimum de 45 jours par année calendrier afin d'en justifier une utilisation régulière.</i></p> <p><i>Le coût du leasing ou de l'achat du vélo d'entreprise est déduit du budget de mobilité à partir du moment de la livraison du vélo pour le nombre de mois calendrier durant lesquels le membre du personnel jouira du vélo.</i></p> <p><i>Les modalités relatives au leasing d'un vélo et de l'achat du vélo d'entreprise sont fixées dans la Bike-lease Policy et le règlement relatif à l'achat d'un vélo d'entreprise que le membre du personnel s'engage à</i></p>	<p>Art. 85. – In hetzelfde reglement wordt artikel 13 punt 5 vervangen als volgt:</p> <p>“5) Fietsleasing of aankoop van een bedrijfsfiets:</p> <p><i>Het mobiliteitsbudget kan worden gebruikt voor het leasen van een fiets of de aankoop van een bedrijfsfiets voor professionele en/of woon-werk verplaatsingen, met een minimum van 45 dagen per kalenderjaar om regelmatig gebruik te kunnen rechtvaardigen.</i></p> <p><i>De leasekost of de aankoopkost wordt vanaf het moment van levering van de fiets afgetrokken van het mobiliteitsbudget voor het aantal maanden waarop de medewerker gebruik kan maken van de fiets in het betrokken kalenderjaar.</i></p> <p><i>De voorwaarden voor het leasen van een fiets of de aankoop van een bedrijfsfiets zijn vastgelegd in de Bike-leasepolicy en het reglement betreffende de aankoop van een bedrijfsfiets, die het personeelslid verplicht is te</i></p>

respecter. »	respecteren.”
<p>Art. 86. – Au même règlement à l'article 13 un point 7 est inséré comme suit :</p> <p>« 7) Home office</p> <p>Le Home Office est une intervention de Proximus pour les membres du personnel éligibles au travail à domicile et n'ayant pas d'abonnement full time SNCB. Cette intervention est possible pour les éléments suivants : un deuxième écran, un casque sans fil, une souris ergonomique et/ou une chaise de bureau. Un seul remboursement de Home Office maximum se fera par année calendrier. Chaque facture ne peut être rentrée dans l'outil Vaigo qu'une seule fois. Ce remboursement, sera, sur base de preuve de paiement, de :</p> <ul style="list-style-type: none"> o maximum 120 euros en matériel IT (2ième écran, casque sans fil et souris ergonomique parmi la sélection d'équipements proposés) o OU de maximum 180 euros pour une chaise de bureau » 	<p>Art. 86. – In hetzelfde reglement wordt in artikel 13 een punt 7 toegevoegd als volgt:</p> <p>“7) Home Office</p> <p>Het Home Office is een tussenkomst van Proximus voor personeelsleden die in aanmerking komen voor thuiswerk en geen voltijds NMBS-abonnement hebben. Deze tussenkomst is mogelijk voor de volgende zaken: een tweede scherm, een draadloze headset, een ergonomische muis en/of een bureaustoel. Per kalenderjaar wordt maximum één terugbetaling van Home Office voorzien. Elke factuur kan slechts één keer in de applicatie Vaigo worden ingevoerd. Deze terugbetaling gebeurt op basis van een betalingsbewijs:</p> <ul style="list-style-type: none"> o tot maximum 120 euro voor IT-apparatuur (2e monitor, draadloze headset en ergonomische muis uit de selectie van aangeboden apparatuur) o OF tot maximum 180 euro voor een bureaustoel”
<p><u>CHAPITRE 7 – Adaptation du règlement relatif au compte épargne temps</u></p>	<p><u>HOOFDSTUK 7 – Aanpassing van het reglement aangaande de tijdsspaarrekening</u></p>
<p>Art. 87. – A l'article 3, § 2, du règlement relatif au compte épargne temps les mots « qui ne peuvent être pris que dans le cadre d'un aménagement de fin de carrière » sont supprimés.</p>	<p>Art. 87. – In artikel 3, § 2, van het reglement aangaande de tijdsspaarrekening worden de woorden “die alleen in het kader van een eindloopbaanplanning kunnen genomen worden” geschrapt.</p>
<p>Art. 88. – A l'article 11, §1er du même règlement, le chiffre « 10 » est remplacé par le chiffre « 15 ».</p>	<p>Art. 88. – In artikel 11, § 1, van hetzelfde reglement wordt het cijfer “10” vervangen door het cijfer “15”.</p>
<p><u>CHAPITRE 8 – Adaptation du règlement relatif à l'allocation des services de câbles extérieurs</u></p>	<p><u>HOOFDSTUK 8 – Aanpassing van het reglement betreffende de toelage voor de buitendiensten kabels</u></p>
<p>Art. 89. – L'article 2 du règlement relatif à l'allocation des services de câbles extérieurs est remplacé comme suit :</p> <p>« Art. 2.- Il existe deux trois allocations pour les services de câbles extérieurs :</p> <p>1°) l'allocation ordinaire des services de câbles extérieurs</p> <p>2°) l'allocation majorée des services de câbles extérieurs ;</p> <p>3°) l'allocation des services de câbles extérieurs anc. < 5 ans. »</p>	<p>Art. 89. – Artikel 2 van het reglement betreffende de toelage voor de buitendiensten kabels wordt vervangen als volgt:</p> <p>“Art. 2. – Er bestaan twee – drie toelages voor de buitendiensten kabels:</p> <p>1°) de gewone toelage voor de buitendiensten kabels;</p> <p>2°) de verhoogde toelage voor de buitendiensten kabels;</p> <p>3°) de toelage buitendienst kabels anc. < 5 jaar.”</p>
<p>Art. 90. – Après l'article 4 du même règlement, une nouvelle section est insérée comme suit :</p>	<p>Art. 90. – Na artikel 4 van hetzelfde reglement wordt een nieuwe afdeling ingevoegd als volgt:</p>

<p>« Allocation des services de câbles extérieurs anc. < 5 ans</p> <p>Art. 6. - Le technicien adjoint jointeur (3a33x068) ayant moins de 5 ans d'ancienneté, qui est promu vers la fonction de technicien jointeur (2a 33x 074), peut bénéficier de cette allocation.</p> <p>Cette allocation peut être cumulée avec l'allocation ordinaire des services de câbles extérieurs. »</p>	<p>“De toelage buitendienst kabels anc < 5 jaar</p> <p>Art. 6. - Komt in aanmerking voor deze toelage , de adjunct technicus (3a33x068) lasser (3a33x068) met een geldelijke anciënniteit van minder dan 5 jaar, die een promotie maakt naar de functie van “technicus lasser” (2a 33x 074).</p> <p>Deze toelage is cumuleerbaar met de gewone toelage voor buitendiensten kabels.”</p>																								
<p>Art. 91. – A l'article 9 du même règlement, un deuxième paragraphe est introduit comme suit :</p> <p>« § 2. L'allocation des services de câbles extérieurs anc. < 5 ans est un montant annuel forfaitaire brut payé sur base mensuelle. »</p>	<p>Art. 91. – In artikel 9 van hetzelfde reglement wordt een tweede paragraaf ingevoegd als volgt:</p> <p>“§ 2. De toelage voor buitendiensten kabels anc < 5 jaar is een forfaitair bruto jaarbedrag dat maandelijks wordt uitbetaald.”</p>																								
<p>Art. 92. – Après l'ancien article 10 du même règlement, une nouvelle section est insérée comme suit :</p> <p>« Allocation des services de câbles extérieurs anc. < 5 ans</p> <p>Art. 12. - Le montant dépend de l'ancienneté pécuniaire du membre du personnel et est réduit proportionnellement à l'augmentation du salaire annuel de référence.</p> <p>Le montant annuel brut (indice 177,58) par année d'ancienneté pécuniaire est indiqué dans le tableau ci-dessous :</p> <table border="1" data-bbox="97 1366 794 1601"> <thead> <tr> <th>Ancienneté pécuniaire</th> <th>Montant annuel de l'allocation</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0</td> <td>1.610€</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>996€</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>653€</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>473€</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>221€»</td> </tr> </tbody> </table>	Ancienneté pécuniaire	Montant annuel de l'allocation	0	1.610€	1	996€	2	653€	3	473€	4	221€»	<p>Art. 92. – Na het oude artikel 10 van hetzelfde reglement wordt een nieuwe afdeling ingevoegd als volgt:</p> <p>“De toelage buitendienst kabels anc < 5 jaar</p> <p>Art. 12.- Het bedrag hangt af van de geldelijke anciënniteit van het personeelslid en wordt in evenredige mate verminderd met de stijging in het referentiejaarloon.</p> <p>Het bruto jaarbedrag (index 177,58) per jaar geldelijke anciënniteit worden vermeld in onderstaande tabel.</p> <table border="1" data-bbox="798 1366 1497 1601"> <thead> <tr> <th>Geldelijke anciënniteit</th> <th>Jaarbedrag toelage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0</td> <td>1.610€</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>996€</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>653€</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>473€</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>221€”</td> </tr> </tbody> </table>	Geldelijke anciënniteit	Jaarbedrag toelage	0	1.610€	1	996€	2	653€	3	473€	4	221€”
Ancienneté pécuniaire	Montant annuel de l'allocation																								
0	1.610€																								
1	996€																								
2	653€																								
3	473€																								
4	221€»																								
Geldelijke anciënniteit	Jaarbedrag toelage																								
0	1.610€																								
1	996€																								
2	653€																								
3	473€																								
4	221€”																								
<p><u>CHAPITRE 9 – Adaptation de l'accord collectif du 28 mars 2013 ayant trait au travail à domicile</u></p>	<p><u>HOOFDSTUK 9 – Aanpassing van het collectief akkoord van 28 maart 2013 met betrekking tot het thuiswerk</u></p>																								
<p>Art. 93. – A l'article 1^{er}, de l'accord collectif du 28 mars 2013 ayant trait au travail à domicile la définition de « N+2 » est supprimée et les définitions de « satellite teleworking » et « responsable » sont remplacées comme suit :</p> <p>« « satellite teleworking » : le télétravail dans un bureau satellite, un bâtiment administratif de Proximus</p>	<p>Art. 93. – In artikel 1 van het collectief akkoord van 28 maart 2013 met betrekking tot het thuiswerk wordt de definitie van “N+2” geschrapt en worden de definities van “satellite teleworking” en “verantwoordelijke” vervangen als volgt:</p> <p>“« satellite teleworking »: telewerk in een satellietkantoor, een administratief Proximus gebouw</p>																								

<p>différent du bâtiment auquel le membre du personnel est affecté ; »</p> <p>« responsable » soit le responsable hiérarchique immédiat du membre du personnel, soit le responsable transversal (responsable d'une équipe multidisciplinaire dans laquelle des membres du personnel, qui rapportent hiérarchiquement à un autre responsable, travaillent) ou le responsable de projet (responsable du projet dans lequel des membres du personnel qui rapportent hiérarchiquement à un autre responsable, travaillent) avec lequel le membre du personnel collabore ; »</p>	<p>verschillend van het gebouw waaraan het personeelslid is aangehecht;”</p> <p>“« verantwoordelijke »: ofwel de onmiddellijk hiërarchische verantwoordelijke van het personeelslid, ofwel de transversale verantwoordelijke (verantwoordelijke van een multidisciplinair team waarin personeelsleden die hiërarchisch aan een andere verantwoordelijke rapporteren, ingezet worden) of de projectverantwoordelijke (verantwoordelijke van een project waarin personeelsleden, die hiërarchisch aan een andere verantwoordelijke rapporteren, ingezet worden) waar het personeelslid mee samenwerkt;”</p>
<p>Art. 94. – A l'article 3 du même accord le point 3 est supprimé.</p>	<p>Art. 94. – In artikel 3 van hetzelfde akkoord wordt punt 3 geschrapt.</p>
<p>Art. 95. – L'article 6 du même accord est remplacé comme suit :</p> <p>« Art. 6.– Le travail à domicile est effectué au domicile légal ou dans la seconde résidence du travailleur à domicile, à l'exclusion de tout autre endroit.</p> <p>La seconde résidence peut être située en Belgique ou à l'étranger. »</p>	<p>Art. 95. – Artikel 6 van hetzelfde akkoord wordt vervangen als volgt:</p> <p>“Art. 6.– Het thuiswerk wordt verricht op de wettelijke woonplaats of de 2e verblijfplaats van de thuiswerker, met uitsluiting van elke andere plaats.</p> <p>De tweede verblijfplaats kan zowel in België als in het buitenland gevestigd zijn.”</p>
<p>Art. 96. – L'article 7 du même accord est remplacé comme suit :</p> <p>« <u>Section 2. La fréquence maximale du travail à domicile effectué au domicile légal ou dans une seconde résidence en Belgique</u></p> <p>Art. 7.– §1^{er}. Sur base hebdomadaire, le total des prestations effectuées dans le cadre du travail à domicile ne peut pas excéder 60% du temps de travail du travailleur à domicile. Cela signifie 3 jours par semaine en cas d'emploi à temps plein.</p> <p>En cas de travail à temps partiel, quel que soit le régime, ce pourcentage maximal est calculé au prorata du temps de travail réduit.</p> <p>Spécifiquement pour le travail à temps partiel avec des jours d'inactivité complets, ceci signifie en cas de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - prestations 4/5e : 2 jours par semaine ; - 1 semaine de travail sur deux : 3 jours par semaine prestée ; - 2 jours dans semaine 1 + 3 jours dans semaine 2 : 1 jour pendant la semaine de 2 jours et 2 jours pendant la semaine de 3 jours. <p>Le pourcentage fixé dans cet article constitue une norme maximale et ne crée pas un droit absolu. La</p>	<p>Art. 96. – Artikel 7 van hetzelfde akkoord wordt vervangen als volgt:</p> <p>“<u>Afdeling 2. De maximale frequentie van het thuiswerk verricht in de wettelijke woonplaats of in een tweede verblijfplaats gevestigd in België</u></p> <p>Art. 7.– § 1. Het totaal van de arbeidsprestaties verricht in het kader van thuiswerk mag op wekelijkse basis niet hoger zijn dan 60% van de arbeidstijd van de thuiswerker. Dit betekent 3 dagen per week in geval van een voltijdse tewerkstelling.</p> <p>Bij elke vorm van deeltijds werk wordt dit maximumpercentage berekend op basis van de verminderde arbeidsduur.</p> <p>Specifiek in geval van deeltijds werk met volledige inactiviteitsdagen betekent dit bij:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 4/5de prestaties: 2 dagen per week; - 1 week werken op twee: 3 dagen per week met prestaties; - 2 dagen in week 1 + 3 dagen in week 2: 1 dag tijdens de week van 2 dagen en 2 dagen tijdens de week van 3 dagen. <p>Het in dit artikel bepaalde percentage is een maximumnorm en creëert geen absoluut recht. De</p>

<p>fréquence du travail à domicile est déterminée d'un commun accord entre le membre du personnel et le responsable. En fonction des besoins du service ou si la présence du membre du personnel est nécessaire dans le cadre de réunions ou de formations, le responsable peut accepter ou refuser une journée de travail à domicile</p> <p>En dehors de ce pourcentage de travail à domicile, le membre du personnel doit prêter soit dans son point d'attache soit dans un site de satellite teleworking. Le responsable peut, en fonction des besoins du service, du type d'activité ou d'interaction, décider que certaines de ces prestations doivent être effectuées dans le point d'attache.</p> <p>§ 2. Proximus veille au respect du pourcentage fixé à l'alinéa 1^{er}.</p> <p><u>Section 3. La fréquence maximale du travail à domicile dans une seconde résidence à l'étranger</u></p> <p>Art. 7bis. - En cas de travail à domicile à l'étranger, le membre du personnel doit se conformer aux règles fiscales et de sécurité sociale des accords bilatéraux entre la Belgique et le pays où le travail à domicile est exercé. Afin de respecter ces règles le membre du personnel peut être limité dans le nombre de jours de travail à domicile. En cas de non-respect de ces limites, le membre du personnel en supporte l'entière responsabilité. »</p>	<p>frequentie van het thuiswerken wordt bepaald in onderling overleg tussen het personeelslid en de verantwoordelijke. Afhankelijk van de dienstnoodwendigheden of als de aanwezigheid van het personeelslid noodzakelijk is in het kader van vergaderingen of opleidingen, kan de verantwoordelijke een dag thuiswerk aanvaarden of weigeren.</p> <p>Naast dit percentage thuiswerk moet het personeelslid hetzij in zijn aanhechtingspunt, hetzij op een satelliet-teleworking site werken. De verantwoordelijke kan afhankelijk van de dienstnoodwendigheden, type activiteit en soort interactie beslissen dat bepaalde van deze prestaties in het aanhechtingspunt dienen plaats te vinden.</p> <p>§ 2. Proximus ziet toe op het respect van het in het eerste lid bepaalde percentage.</p> <p><u>Afdeling 3. De maximale frequentie van het thuiswerk in de 2e verblijfplaats in het buitenland</u></p> <p>Art. 7bis. - Bij thuiswerk in het buitenland moet het personeelslid zich houden aan de belasting- en sociale zekerheidsregels opgenomen in de bilaterale akkoorden tussen België en het land waar het thuiswerk wordt verricht. Teneinde te voldoen aan deze regels kan het personeelslid worden beperkt in het aantal dagen thuiswerk. Bij niet-naleving van deze grenzen draagt werknemer de volledige verantwoordelijkheid.”</p>
<p>Art. 97. – A l'article 8, §1er du même accord les deux premiers alinéas sont supprimés.</p>	<p>Art. 97. – In artikel 8, § 1, van hetzelfde akkoord worden de eerste twee leden geschrapt.</p>
<p>Art. 98. – A l'article 8, § 2, 2^{ième} alinéa, du même accord les mots « et LOG » sont insérés après les mots « (CUO/CHC, CUO/DIS, CBU/SLS/FOS et CUO/CFF – ASA) ».</p>	<p>Art. 98. – In artikel 8, § 2, 2^e lid van hetzelfde akkoord worden de woorden “en LOG” ingevoegd na de woorden “(CUO/CHC, CUO/DIS, CBU/SLS/FOS en CUO/CFF – ASA)”.</p>
<p>Art. 99. – A l'article 9, § 2, du même accord, le 3^{ième} alinéa est remplacé comme suit :</p> <p>« Le travailleur à domicile est tenu de se connecter à la plateforme de communication et de collaboration déterminée par Proximus. »</p>	<p>Art. 99. – In artikel 9, § 2, van hetzelfde akkoord wordt het 3^e lid vervangen als volgt:</p> <p>“De thuiswerker dient zich te connecteren in het communicatie- en samenwerkingsplatform dat Proximus bepaalt.”</p>
<p>Art. 100. – L'article 13 du même accord est remplacé comme suit :</p> <p>« Art. 13. – Les membres du personnel des niveaux 2a, 3 et 4, et des bandes de fonctions V5 et V6, qui peuvent travailler à domicile, et qui ne reçoivent pas de frais de représentation, reçoivent une indemnité pour le travail à domicile conformément aux articles 19 et 20 du règlement relatif aux indemnités pour des frais propres</p>	<p>Art. 100. – Artikel 13 van hetzelfde akkoord wordt vervangen als volgt:</p> <p>“Art. 13. – De personeelsleden van niveau 2a, 3 en 4, en functiebanden V5 en V6 die thuiswerk kunnen verrichten en geen vergoeding voor representatiekosten ontvangen; ontvangen een vergoeding voor thuiswerk conform de artikel 19 en 20 van het reglement inzake de vergoedingen voor kosten</p>

à l'employeur, représentation, route journalières pour frais de séjour et travail à domicile.

Les activités ci-dessous dans les fonctions suivantes ne donnent pas droit à l'indemnité de travail à domicile :

BU/Div/dep	Function	activité
CUO/CUO/ACN	Technicien réseaux de câbles (2A33066)	Surveillance chantiers
CUO/CUO/ACN	Techn Adj surveillance chantiers (3A33075)	Surveillance chantiers
NBU/NEO/IPR	Technicien réseaux de câbles (2A33066)	Civil works
NBU/NEO/IPR	Technicien réseaux de câbles (2A33066)	Network Relations

eigen aan de werkgever, representatie, route en dagelijkse wegens verblijfskosten en thuiswerk.

De activiteiten hieronder in volgende functies geven geen recht op de vergoeding voor thuiswerk:

BU/Div/dep	Functie	activiteit
CUO/CUO/ACN	Technicus kabelnet (2A33066)	Toezicht werven
CUO/CUO/ACN	Adj Techn toezicht werven (3A33075)	Toezicht werven
NBU/NEO/IPR	Technicus kabelnet (2A33066)	Civil works
NBU/NEO/IPR	Technicus kabelnet (2A33066)	Network Relations

Art. 101. – Au même accord l'alinéa 1^{er} de l'article 28, §1^{er}, est remplacé comme suit :

« **Art. 28.- §1^{er}.** Proximus met à la disposition du travailleur à domicile le matériel suivant :

1. un ordinateur portable
2. un support d'ordinateur portable
3. un clavier
4. une souris
5. un casque
6. une SecurId
7. un sac pour transporter un ordinateur portable

Proximus intervient également pour un écran PC supplémentaire, un casque sans fil, une souris ergonomique et/ou une chaise de bureau dans les conditions telles que décrites dans le règlement concernant les budgets de mobilité. »

Art. 102. – A l'annexe une du même accord, dans la partie relative à CUO et dans celle relative à NBU, le mot « permanente » est supprimé.

Art. 103. – A l'annexe 2 du même accord l'article 2 est remplacé comme suit :

« **Art. 2.** – Il est convenu entre les deux parties que le travail à domicile sera effectué exclusivement au domicile légal du membre du personnel et/ou à sa seconde résidence éventuelle. Quand la seconde résidence se situe à l'étranger le membre du personnel s'engage à respecter les règles fiscales et de sécurité sociale des accords bilatéraux entre la Belgique et le pays où le travail à domicile est exercé. »

Art. 101. – In hetzelfde akkoord wordt het eerste lid van artikel 28, § 1, vervangen als volgt:

« **Art. 28.- § 1.** Proximus stelt het volgende materiaal ter beschikking van de thuiswerker:

1. één draagbare computer
2. één support voor een draagbare computer
3. één klavier
4. één muis
5. één koptelefoon
6. één SecurId
7. een draagtas voor een draagbare computer

Proximus vergoedt ook een bijkomend PC-scherm, een draadloze headset, een ergonomische muis en/of een bureaustoel en dit conform de voorwaarden beschreven in de het reglement inzake het mobiliteitsbudget.»

Art. 102. – In de bijlage één van hetzelfde akkoord, in het deel met betrekking tot CUO en in dat met betrekking tot NBU, wordt het woord "permanent" geschrapt.

Art. 103. – In bijlage twee van hetzelfde akkoord wordt artikel 2 vervangen als volgt:

« **Art. 2.** – De partijen komen overeen dat het thuiswerk uitsluitend zal worden verricht in de wettelijke woonplaats van het personeelslid en/of op diens eventuele tweede verblijfplaats. Indien het tweede verblijf zich in het buitenland bevindt verbindt het personeelslid zich ertoe om de belasting- en sociale zekerheidsregels opgenomen in de bilaterale akkoorden tussen België en het land waar het

thuiswerk wordt verricht, te respecteren.”

TITRE 7 – ENTREE EN VIGUEUR

TITEL 7 – INWERKINGTREDING

Art. 104. – La présente convention collective entre en vigueur à compter du jour de son approbation par le Conseil d’Administration de Proximus, à l’exception des dispositions pour lesquelles une autre date d’entrée en vigueur est indiquée dans la présente convention collective.

Art. 104.– Onderhavige collectieve overeenkomst treedt in werking vanaf de dag van haar goedkeuring door de Raad van bestuur van Proximus, met uitzondering van de bepalingen waarvoor in deze collectieve overeenkomst een andere datum van inwerkingtreding wordt gegeven.

PROXIMUS

Guillaume Boutin
Administrateur délégué
Gedelegeerd Bestuurder

Jan Van Acoleyen
Chief Human Resources Officer

*La Confédération des Syndicats Chrétiens - Groupe Telecom
Het Algemeen Christelijk Vakverbond - Belangengroep Telecom*

Stéphane Daussaint
Responsable Général du Secteur
Algemeen Sectorverantwoordelijke

Olivier Bulinckx
Dirigeant Syndical
Vakbondsleider

*La Centrale Générale des Services Publics - Secteur Télécom / Aviation
De Algemene Centrale der Openbare Diensten - Sector Telecom / Vliegwezen*

Annuska Keersebilck
Secrétaire Général
Algemeen Secretaris

Valentin Colameo
Secrétaire Général
Algemeen Secretaris

*Le Syndicat Libre de la Fonction Publique – Groupe Proximus
Het Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt – Groep Proximus*

Jean-Claude Philippon
Président National
Nationaal Voorzitter

Linda Herremans
Secrétaire National
Nationaal Secretaris

Bijlage 1 - stijging de tussenkomsten voor alle types van prothesen met 20%

		Plafonds			Plafonds		
		38.564,37 €	44.252,45 €	50.604,47 €	38.564,37 €	44.252,45 €	50.604,47 €
		Oude bedragen			Nieuwe bedragen		
Plan Oogzorg	Medewerker	80,00 €	60,00 €	40,00 €	96,00 €	72,00 €	48,00 €
	Begunstigde echtgeno(o)t(e)/partner en kind	40,00 €	30,00 €	20,00 €	48,00 €	36,00 €	24,00 €
Plan Tandzorg	Medewerker	350,00 €	262,50 €	175,00 €	420,00 €	315,00 €	210,00 €
	Begunstigde echtgeno(o)t(e)/partner en kind	175,00 €	131,25 €	87,50 €	210,00 €	157,50 €	105,00 €
Plan gehoor- en andere medische prothesen	Medewerker, Begunstigde echtgeno(o)t(e)/partner en kind	680,00 €	510,00 €	340,00 €	816,00 €	612,00 €	408,00 €

Annexe 1 - augmentation de 20% des interventions pour tous les types de prothèses

		Plafonds			Plafonds		
		38.564,37 €	44.252,45 €	50.604,47 €	38.564,37 €	44.252,45 €	50.604,47 €
		Anciens montants			Nouveaux montants		
Plan vision	Collaborateur	80,00 €	60,00 €	40,00 €	96,00 €	72,00 €	48,00 €
	Conjoint/partenaire et enfants bénéficiaires	40,00 €	30,00 €	20,00 €	48,00 €	36,00 €	24,00 €
Plan dentaire	Collaborateur	350,00 €	262,50 €	175,00 €	420,00 €	315,00 €	210,00 €
	Conjoint/partenaire et enfants bénéficiaires	175,00 €	131,25 €	87,50 €	210,00 €	157,50 €	105,00 €
Plan appareils auditifs et autres prothèses médicales	Collaborateur, Conjoint/partenaire et enfants bénéficiaires	680,00 €	510,00 €	340,00 €	816,00 €	612,00 €	408,00 €

Bijlage 2 – representatievergoeding - vergelijking van de huidige en de nieuwe verhoogde bedragen

Functieband	Huidige bedragen	Voorstel Proximus	Maandelijks delta	Jaarlijkse delta	% stijging
M1/V1	136,88€	150€	+13,12€	157,44€	9,59%
M2/V2	108,20€	120€	+11,8€	141,6€	10,91%
M3/V3	108,20€	120€	+11,8€	141,6€	10,91%
M4/V4	108,20€	120€	+11,8€	141,6€	10,91%

Annexe 2 – frais de représentation – comparaison des montants actuels et des nouveaux montants augmentés

Bande de fonctions	Montants actuels	Proposition Proximus	Delta mensuel	Delta annuel	% d'augmentation
M1/V1	136,88€	150€	+13,12€	157,44€	9,59%
M2/V2	108,20€	120€	+11,8€	141,6€	10,91%
M3/V3	108,20€	120€	+11,8€	141,6€	10,91%
M4/V4	108,20€	120€	+11,8€	141,6€	10,91%

Convention Collective portant sur les années 2021 et 2022 – Collectieve Overeenkomst voor de jaren 2021 en 2022

Annexe 3 - liste des fonctions et des activités dans certaines fonctions, qui deviennent compatible avec le travail à domicile

Bijlage 3 - lijst van de functies en van de activiteiten binnen bepaalde functies, die verenigbaar worden met thuiswerk

BU	Division/ Divisie	CFU	Code de fonction Functiecode	Dénomination de fonction	Functiebenaming	HW activités/activiteit
CUO	CUO	ACN	2A33X066	TECHNICIEN RÉSEAUX DE CÂBLES	TECHNICUS KABELNET	Dispatching
CUO	CUO	ACN	2A33X066	TECHNICIEN RÉSEAUX DE CÂBLES	TECHNICUS KABELNET	Toezichters /surveilleurs
CUO	CUO	ACN	2A34X004	TECHNICIEN APPAREILLAGE TERMINAL	TECHNICUS EINDAPPARATUUR	
CUO	CUO	ACN	3X33X075	TECHNICIEN ADJOINT SURVEILLANCE DE CHANTIERS	ADJUNCT TECHNICUS TOEZICHT OP WERVEN	
CUO	CUO	OST	2A34X004	TECHNICIEN APPAREILLAGE TERMINAL	TECHNICUS EINDAPPARATUUR	Retention team en dispatching team
CUO	CUO	LOG	2A06X023	TECHNICIEN BDC	TECHNICUS BDC	OIDC & PDC (mobile repair, stock&crap , operations CTRL)
NEO	NEO	IPR	2A33X066	TECHNICIEN RÉSEAUX DE CÂBLES	TECHNICUS KABELNET	civil works & network relations
S&S	GIS	FLT	M429X065	SUPERVISOR CAR POOL ADMINISTRATION	SUPERVISOR CAR POOL ADMINISTRATION	