

## NSI wordt Telindus

Nieuws maandag 3 juli 2006

*Elders in deze Tribune hebben we het nog over het samengaan van Belgacom en Telindus. Hier bekijken we hoe de integratie zal verlopen van het NSI-personeel. We lichten de CAO toe die hierover werd afgesloten.*

### **Sociaal overleg**

Telindus is een naamloze vennootschap met sociale zetel te Heverlee. Het Paritair Comité 209 is bevoegd. Telindus heeft verschillende ondernemingsraden waarvan een in Heverlee voor de centrale zetel. Het sociaal overleg van het paritair comité van Belgacom zal formeel alle administratieve materies regelen eigen aan de transfer vanuit Belgacom en de eventuele terugkeer. Daarnaast worden informeel een reeks engagementen aangegaan rond de integratie van NSI in Telindus en de waarborgen die daaraan verbonden werden.

### **Juridische context**

De transfer wordt geregeld via een collectief akkoord, waarin een Europese richtlijn wordt toegepast. In de praktijk komt dit neer op het respecteren van de geest van CAO 32 bis, alhoewel die door een juridisch vacuüm niet toepasbaar of afdwingbaar is. Concreet betekent dit dat het geheel van de activiteit NSI wordt getransfereerd van Belgacom NV naar Telindus NV met behoud, of omzetting in een gelijkwaardig voordeel, van de rechten van het personeel.

Door de eigenheid van Belgacom als vennootschap van publiek recht en de specifieke juridische context kunnen er om sociale redenen in dit collectief akkoord een aantal uitzonderingen zijn op een letterlijke toepassing van CAO 32 bis. De transfer wordt voor iedereen individueel geregeld door de gelijktijdige ondertekening van een document (dit wordt 'dading' genoemd) dat een einde maakt aan de tewerkstelling bij Belgacom en een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur die de waarborgen bij Telindus bevat. Telindus neemt alle verantwoordelijkheden als werkgever over.

### **Basisprincipes**

Door de toepassing van de geest van CAO 32 bis moet elk statutair of contractueel personeelslid met een contract van bepaalde of onbepaalde duur zijn activiteit volgen

en zal Telindus dus een functie aanbieden die dezelfde of gelijkaardig is. De personeelsleden zullen bij Telindus ook een gelijkwaardig beloningspakket krijgen en een formele tewerkstellingsgarantie tot 1 augustus 2007. Deze slaat zowel op de inhoud van de functie, als op het beloningspakket dat daaraan verbonden is. Als er voor die datum een einde wordt gesteld aan de arbeidsovereenkomst door de werkgever omwille van economische of herstructureringsredenen, dan verbindt die er zich toe om minstens een verbrekingsvergoeding te betalen, berekend in overeenstemming met de formule Claeys x 1,25. De personeelsleden behouden hun anciënniteit.

## **Locaties**

De functies bij Telindus zullen theoretisch gesitueerd zijn te Heverlee in het industriepark Haasrode. Er is wel een permanente aanwezigheid te Evere vereist (datacenters). Telindus zal tevens een reeks faciliteiten ter beschikking stellen voor Teleworking (onder andere in Oostende, Evere en Mons). De Belgacom-satellieten zijn eveneens beschikbaar.

## **Verlof wegens opdracht**

De statutaire personeelsleden krijgen een verlof wegens opdracht, dat tweejaarlijks heraangevraagd dient te worden. Dit verlof wegens opdracht neemt een einde:

- door een vooropzeg, minstens 1 maand vooraf te betekenen door het statutair personeelslid via een aangetekend schrijven
- in geval van ontslag door Telindus.

Aan het einde van het verlof wegens opdracht wordt het statutair personeelslid opnieuw bij Belgacom geïntegreerd in reconversie.

De statutaire personeelsleden van NSI die opteerden voor een opdracht in het kader van externe projecten, worden uitgenodigd te kiezen tussen de overstap naar Telindus of het voortzetten van hun extern project. Na hun terugkeer uit de opdracht worden ze in Belgacom gereïntegreerd in reconversie.

## **Weigering transfer**

Omdat statutaire personeelsleden de mogelijkheid hebben om het verlof wegens opdracht op te zeggen, biedt Belgacom aan hen, die van bij de aanvang de waarborg van de geest van CAO 32 bis ondergeschikt maken aan de statutaire modaliteiten, de kans om af te zien van de transfer naar Telindus en te opteren om bij Belgacom te blijven in reconversie. Door de problematische bereikbaarheid met het openbaar vervoer van de vestiging in het industriepark Haasrode, kunnen contractuele personeelsleden die na hun transfer bij Telindus over geen bedrijfswagen beschikken, deze transfer weigeren. De drie personeelsleden aan wie via de mapping een functie aangeboden wordt die inhoudelijk grondig verschilt van hun huidige functie, kunnen eveneens de transfer weigeren. De betrokken statutairen en contractuelen komen in

reconversie op de dag van de officiële transfer van NSI.

De personeelsleden die werken in een parttimeregeling, kunnen in dezelfde regeling met hetzelfde tewerkstellingspercentage en -regime verder werken bij Telindus. De statutaire personeelsleden die opteerden voor het peterschap zullen vanaf het jaar met 80% prestatie terugkeren naar Belgacom. De contractuele personeelsleden die opteerden voor het peterschap kunnen ofwel hiervan afzien en de overgang naar Telindus maken, ofwel het recht op peterschap handhaven en afzien van de overgang naar Telindus.

## **Overhevelingprocedure**

De NSI-personeelsleden worden uitgenodigd op kennismakingsdagen met Telindus. Ze worden in een individueel gesprek met Telindus en Belgacom HR in detail geïnformeerd over hun persoonlijke situatie: ze ontvangen een persoonlijk bundel met de jobbeschrijving van hun functie, een contractvoorstel, een dading die het Belgacom-contract beëindigt en de waarborgen vastlegt, een toelichting over de overgang van de oude naar de nieuwe verloning, het organogram, het nieuwe team en het arbeidsreglement van Telindus.

In principe behoudt iedereen zijn functie, maar er kunnen wel aanpassingen zijn aan de jobinhoud. Voor een beperkt aantal personen is er geen parallelle functie in de nieuwe organisatie. Aan hen zal een alternatieve functie worden voorgesteld. Volgens de lijst die wij ontvingen, is de situatie als volgt: vijf personeelsleden stappen over naar een functie die in een aantal aspecten afwijkt; aan drie personeelsleden wordt een andere functie aangeboden; alle andere personeelsleden stappen over naar een functie die dezelfde of nagenoeg dezelfde is.

## **Overzicht van het proces**

Het verstrekken van de informatie over de verloning en de functie bij Telindus door het HR-team van Belgacom en Telindus, gebeurt op de werkzettel van het betrokken personeelslid. Personeelsleden die afwezig zijn, ontvangen een brief met de post. Daarna volgen de individuele gesprekken met alle betrokkenen. De antwoorden worden verzameld van de statutaire personeelsleden die de transfer naar Telindus weigeren en verkiezen in reconversie gesteld te worden bij Belgacom. De beoogde transferdatum werd vastgesteld op 1 augustus 2006. Deze datum is echter theoretisch. De reële transfer van de betrokken personeelsleden gebeurt progressief vanaf 1 augustus in functie van de beschikbaarheid van de infrastructuur bij Telindus. Tot dan blijven ze verder werken in hun huidige lokalen.

## **Arbeidsovereenkomst**

Alle betrokken personeelsleden moeten een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur ondertekenen bij Telindus. De streefdatum hiervoor is 15 juli 2006, maar er wordt op flexibele wijze rekening gehouden met toegestane verloven. Naast een nieuwe

arbeidsovereenkomst wordt er dus voor de contractuele personeelsleden een dading opgemaakt voor de beëindiging van de tewerkstelling bij Belgacom. De combinatie van de dading en de arbeidsovereenkomst verankert alle rechten en plichten van het personeelslid en van de oude en nieuwe werkgever. De arbeidsovereenkomst houdt rekening met de bepalingen van de CAO over de integratie van NSI binnen Telindus.

## **Verloning**

Het niveau van verloning blijft identiek op het ogenblik van de overheveling. Het huidige referentiejaarloon wordt behouden. Er is een absolute garantie van het baremieke loon voor de statutairen. Dit wil zeggen dat in geval van terugkeer de periode van tewerkstelling in het filiaal wordt gelijkgesteld met een periode van tewerkstelling binnen Belgacom. Bij zo'n terugkeer komt het statutaire personeelslid in reconversie in de graad of functieklassie die het had voor de transfer. Voor de statutaire personeelsleden wordt een zogenaamde 'opbrutering' gedaan van de loonelementen om de hogere sociale zekerheidsbijdragen te compenseren en een identiek netto te garanderen. Vermits het verloningssysteem van Telindus verschilt van dat van Belgacom worden bepaalde financiële voordelen eigen aan Belgacom in het basisloon of referentiejaarloon opgenomen om hetzelfde verloningsniveau te behouden.

## **Anciënniteit statutairen**

De PME-, geldelijke- en graadanciënniteit als statutair personeelslid bij Belgacom blijven doorlopen tijdens de periode bij Telindus. De pensioenanciënniteit voor het wettelijk pensioen als statutair personeelslid blijft eveneens doorlopen. De verworven anciënniteit bij Belgacom telt bij Telindus mee voor de berekening van het aantal vakantieverlofdagen (1 bijkomende verlofdag na 3 jaar anciënniteit, een tweede extra verlofdag na 5 jaar anciënniteit), voor de toekenning van toekomstige jubilea en voor de berekening van opzegtermijnen en verbrekingsvergoedingen bij Telindus. Er wordt bovenop de verworven anciënniteit bij Telindus, maximaal 5 jaar anciënniteit verworven bij Belgacom in aanmerking genomen.

## **Anciënniteit contractuelen**

De anciënniteit bij Belgacom telt mee voor de berekening van het aantal vakantieverlofdagen (1 bijkomende verlofdag na 3 jaar anciënniteit, een tweede extra verlofdag na 5 jaar anciënniteit) en voor de toekenning van toekomstige jubilea. De contractuele anciënniteit bij Belgacom of een ander filiaal wordt overgenomen.

## **Basisloon statutairen**

Het huidige statutair basisloon of referentiejaarloon wordt omgezet naar een contractueel basisloon (maandloon x 13,92). Hierbij worden altijd verrekend: het maandelijks baremieke bruto loon x 12, het vakantiegeld en de eindejaarspremie. De volgende elementen worden enkel verrekend indien ze van toepassing zijn: de

maandelijkse marktpremie x 12, de maandelijkse promotiepremie x 12, de maandelijkse anciënniteittoelage x 12, de maandelijkse hard- en standplaatstoelage x 12 + het positieve resultaat van de vergelijking tussen de premies, toelagen en vergoedingen en sommige voordelen bij Belgacom en Telindus. De som van al deze loonelementen gedeeld door 13,92 vormt het nieuwe maandloon bij Telindus.

### **Basisloon contractuelen**

Bij de berekening van het nieuwe contractueel basisloon wordt altijd het maandelijkse brutoloon x 13,92 verrekend. De volgende elementen worden verrekend indien ze van toepassing zijn: de maandelijkse promotiepremie x 12, de maandelijkse hard- en standplaatstoelage x 12 + het positieve resultaat van de vergelijking tussen de premies, toelagen en vergoedingen en sommige voordelen bij Belgacom en Telindus. De som van al deze loonelementen gedeeld door 13,92 wordt het nieuwe maandloon bij Telindus.

### **Variabele verloning**

Statutaire en contractuele personeelsleden behouden hun variabele verloning (bonussen en winstverdeling). Het bonusplan voor de personeelsleden van niveau 1 en 2b blijft onveranderd tot wijziging van het bonussysteem bij Telindus. Voor de personeelsleden met een salesfunctie is het sales-bonusplan van Telindus van toepassing voor bijvoorbeeld het vaststellen van de verkoopobjectieven, de wijze van uitbetaling, de manier waarop het overschrijden of niet behalen van de gestelde objectieven de bonus kunnen beïnvloeden. Dit geldt niet voor het targetpercentage. Dit percentage varieert afhankelijk van de vroegere functie bij Belgacom: 8,50% voor niveau 1; 6% voor 2b; 25,5% voor sales. Bij de vaststelling van deze percentages werd rekening gehouden met de betaling van het dubbel vakantiegeld, het enkel vakantiegeld en het supplement vakantiegeld verschuldigd op de bonussen.

### **Premies, toelagen, vergoedingen, voordelen**

Er wordt een vergelijking gemaakt tussen een aantal premies, toelagen, vergoedingen (PTV's) en voordelen zoals een bedrijfswagen, die men ontvangt door zijn functie bij Belgacom en degene die men zal ontvangen in de nieuwe functie bij Telindus. Het positieve resultaat van de som van de Belgacom PTV's en de voordelen, verminderd met de som van de Telindus PTV's en voordelen, wordt geïntegreerd in het basisloon. Voor statutaire personeelsleden worden de premies en toelagen die men ontving door zijn functie bij Belgacom eerst opgebruteerd om een identiek netto te behouden. Voor personeelsleden die door de stabiliteitsclausule niet over een bedrijfswagen beschikken, maar een functie uitoefenen waar de andere functiehouders wel over een bedrijfswagen beschikken, wordt in de vergelijking fictief rekening gehouden met deze wagen.

De PTV's waarvoor de regels van de privésector en/of Telindus gelden, zijn onder

meer de onregelmatige prestaties, het zaterdag- en zondagwerk, nachtdienst en vroege dienst, wachtdiensten en alle andere PTV's die niet in de vergelijking werden opgenomen.

## **Voordelen in natura**

De personeelsleden die op het moment van hun overgang over een bedrijfsvoertuig beschikken, behouden deze wagen.

De huidige telecomvoordelen 'vaste lijn' worden vervangen door deze van Telindus. De GSM Policy wordt vervangen door deze van Telindus en is afhankelijk van de uitgeoefende functie.

Vanaf 1 augustus behouden de personeelsleden die getransfereerd zijn naar Telindus, de toegang tot de Belgacom-restaurants als externe medewerker.

De legitimatiekaarten 50% worden niet behouden, maar het systeem gratis treinabonnement 2'de klasse, alsook Affinity wel. Indien er persoonlijke leningen zijn, dan blijft dit voordeel behouden mits domiciliëring van de terugbetaling bij de desbetreffende bank. De personeelsleden behouden het recht op de aanvullende geboortepremie voor de bevallingen binnen de 6 maanden volgend op de officiële transferdatum. Het recht op de studiebeurzen voor het schooljaar 2006-2007 wordt eveneens behouden onder dezelfde voorwaarden als de personeelsleden van Belgacom. Alle WLU-voordelen waarvoor in dit akkoord geen uitzondering werd gemaakt, stoppen op 31 juli 2006.

## **Groepsverzekering**

Alle personeelsleden genieten van dezelfde bijkomende voordelen. Deze voordelen zijn degene van toepassing bij Telindus. Belgacom verbindt er zich toe om de bijdrage voor de kinderen die ten laste van het personeelslid zijn op het moment van de overgang, te betalen voor een periode van 5 jaar tot maximaal de leeftijd van 25. Voor de kinderen die niet ten laste zijn van het personeelslid en daarom niet gedekt zijn via Telindus, maar op het moment van de overgang wel gedekt zijn door het plan H van Belgacom, neemt Belgacom de bijdrage voor de voortzetting bij Ethias op zich voor een periode van 5 jaar tot maximaal de leeftijd van 25 en voor zover ze gerechtigd zijn op kinderbijslag.

## **Afrekeningen Belgacom**

Er vinden afrekeningen plaats bij het einde van de tewerkstelling bij Belgacom in verband met het vakantiegeld en eindejaarspremie, de bonussen voor de niveaus 1, de verkoopkrachten en de 2b's.

## **Arbeidsregime, vakantieregeling en ziektekapitaal**

Het arbeidsregime bij Telindus is de 38-urenweek, met prestaties van 40 uren per week met toekenning van 12 ADV dagen per jaar. Dit arbeidsregime is van toepassing

voor alle personeelsleden. De personeelsleden genieten daarnaast van 20 wettelijke verlofdagen. Het verlies van de extralegale verlofdagen (7,5 + eventuele leeftijdsgebonden extralegale verlofdagen) bij Belgacom wordt gecompenseerd in het basisloon. Als er door de anciënniteitoverdracht ook bij Telindus extralegale vakantiedagen worden toegekend, dan zal slechts het verschil tussen beide worden geïntegreerd. De nog niet opgenomen verlofdagen voor 2006 worden overgedragen naar Telindus. Als overgangsmaatregel zullen voor 2007 aan de statutaire personeelsleden die overgaan, 11 extralegale vakantiedagen worden toegekend. Zij hebben immers volgens de wettelijke vakantieregeling slechts recht op 9 wettelijke vakantieverlofdagen. Het ziektekapitaal van de statutaire personeelsleden wordt bevroren tot hun eventuele terugkeer.

### **Behoud tewerkstelling**

De transfer van NSI geeft geen aanleiding tot verlies van tewerkstelling. Zowel Telindus als NSI hebben behoefte aan extra mankracht met skills die moeilijk te vinden zijn op de arbeidsmarkt. De transfer leidt wel tot synergieën, maar deze worden tenietgedaan door de actuele extra behoefte en de behoefte die nog zal voortspruiten uit de ontwikkeling van de 'network integration'-activiteiten. Deze transfer zal leiden tot een sterkere positie op de markt, wat borg staat voor een groter marktaandeel en dus een belangrijker tewerkstellingsvolume.