

## Belgacom: toelichting bij het paritair comité

Nieuws vrijdag 31 januari 2014

***We houden eraan toelichting te geven bij de meest recente ontwikkelingen in enkele dossiers die besproken werden in het paritair comité van 19 december 2013.***

Alle dossiers zijn op eenvoudige vraag te krijgen via mail of uitgeprinte versie (02 508 89 19 of via [acodtel@skypro.be](mailto:acodtel@skypro.be)).

### **SDE/COP/OPE**

#### **Aanpassing van de rapporteringslijn voor het COP/OPE team 'Change Management & Communication'**

Vanaf 1 januari 2014 maakt het team Change Management & Communication deel uit van COP/MST en niet langer COP/OPE.

Het is de bedoeling:

- de communicatie te verbeteren en een grotere betrokkenheid tussen het management van COP en de operationele teams te helpen realiseren
- de vele evoluties voor verschillende COP-populaties (CFO, OPE en CRO) beter te beheren.

De impact op de medewerkers blijft beperkt tot drie medewerkers van niveau 1 en twee sectiechefs. Er is een gedeeltelijke transfer gebeurd op basis van het team.

### **SDE/CIS/SCC**

#### **Invoering van een variabele uurrooster voor CIS/SCC/CNN-support**

Het CNN-team staat in voor de oplevering van alle connectiviteitsoplossingen voor de professionele markt, dus voor de EBU- en CWS-klanten. Het team Solution Support ondersteunt alle activiteiten binnen CNN. Dat gebeurt op verschillende vlakken: lancering nieuwe diensten en producten, procesverbeteringen, maar ook ondersteuning via enkele flexibele interne tools. Het is voor deze laatste activiteit cruciaal dat technische aanpassingen aan de interne tools gebeuren buiten de normale diensturen (tussen 6.30 uur en 7.30 uur). Zo wordt de operationele werking zo weinig mogelijk verstoord en een negatieve impact op klanten vermeden. Een onderbreking op deze tools heeft een onmiddellijke impact op de productiviteit en efficiëntie van de dienst en daarbuiten (zowel voor EBU als voor CWS). De technische aanpassingen gebeuren gedurende maximaal twee dagen per week.

### **SDE/NEO/IPR**

#### **Evolutie van de medewerkers van niveau 3 binnen IPP**

In de huidige context wenst IPP kansen te creëren voor een aantal medewerkers van niveau 3. Als ze over de nodige competenties beschikken, kunnen ze doorgroeien naar rang 2a. Via een specifiek initiatief worden 27 gaps voorgesteld binnen drie functies en vijf standplaatsen. Dit dossier werd uitgebreid gepubliceerd in de laatste editie van Tribune. Op een laatste onderhandeling is overeengekomen dat de personeelsleden die deeltijds werken en promoveren hun deeltijds werkregime kunnen behouden.

### **SDE/COP/CFO**

#### **Promotieoefening - Specifiek initiatief voor de elektriciens niveau 3**

COP/CFO stelt voor om een specifiek initiatief te lanceren voor de groep elektriciens 3x34x001. Om de kans te geven aan het geheel van de elektriciens die de functiecode 3x34x001 hebben binnen COP/CFO, worden er zes opportuniteiten 2A34x004 voorgesteld per area, in het domein Mass Market, met dus een specifiek initiatief voor de elektriciens van COP/CFO. Dit dossier werd uitgebreid gepubliceerd in de laatste editie van Tribune. Op een

laatste onderhandeling is overeengekomen dat de personeelsleden die deeltijds werken en promoveren hun deeltijds werkregime kunnen behouden.

## **S&S/SCM/MST**

### **Nieuwe organisatie 2013**

Het dossier Supply Chain Management (SCM) bevat verscheidene luiken. De voornaamste veranderingen vinden plaats binnen SCM/Operations (OPS). Ook over dit dossier hebben we al uitgebreid gecommuniceerd via twee artikels in de twee laatste edities van de Tribune. Hier volgt een korte samenvatting van het goedgekeurde dossier.

## **SCM/OPS**

Binnen SCM/OPS zal een netwerk van 18 lokale Logistieke Service Punten (LSP) of regionale magazijnen worden gecreëerd. Van daaruit zal zowel het beheer van de lokale stock als het transport van materiaal naar de Belgacom Centers en de 19 onbemande pick-up-punten gebeuren door Belgacom-personeel. Het transport vanuit het Belgacom Group Distribution Center (Courcelles) naar de LSP's zal worden uitbesteed aan een externe partner. Met deze verandering beoogt SCM een verbetering te brengen in de aanpak van de logistieke verdeling van het materieel en een beter beheer van de stock. Aan het hoofd van iedere cluster staat een LSP-clusterverantwoordelijke (5 FTE rang 2b). Om deze activiteiten uit te voeren, wordt ieder LSP bemand door een technicus-magazijnier (18 FTE rang 2a), die fungeert als LSP-verantwoordelijke en de nieuw gecreëerde functie van adjunct-technicus-magazijnier-chauffeur (58 FTE waarvan 56 niveaus 3 en 2 niveaus 4).

Voor het invullen van de personeelsbehoeften wordt een beroep gedaan op de personeelsleden van SCM/OPS en van COP en NEO die vandaag al magazijn- en/of chauffeuractiviteiten uitvoeren. We geven een overzicht van de personeelsimpact en de invulling van de openstaande functies in de LSP's:

- Alle chauffeurs van SCM/OPS/Courcelles, Jemelle, Anderlecht, Mechelen, Kortrijk krijgen de functie adjunct-technicus magazijnier-chauffeur in één van de 18 LSP's.
- Voor de adjunct-technicus BDC en adjunct-technicus heftruckbestuurder binnen SCM/OPS/BGDC (Courcelles) en CCY (Flawinne) zijn er 7 plaatsen gereserveerd voor de functie adjunct-technicus-magazijnier-chauffeur in een LSP.
- De medewerkers van COP en NEO wordt de mogelijkheid geboden hun huidige takenpakket te volgen en deel uit te maken van het personeel van de LSP's. Zij worden definitief naar SCM/OPS getransfereerd als ze voldoen aan de voorwaarden (rijbewijs B, medisch geschikt voor de functie). Ze behouden hun huidige standplaats.
- Voor de resterende openstaande plaatsen zal er na reconversie en mutatie zowel op rang 2b, 2a als niveau 3 een specifiek initiatief voor de medewerkers van SCM/OPS worden georganiseerd. De nog overblijvende plaatsen worden in een laatste fase gepubliceerd in jobinfo.

Een evaluatie van de personeelsbezetting is gepland na 6 maanden.

## **BGDC**

Het Belgacom Group Distribution Center (BGDC) in Courcelles wordt als volgt gewijzigd: de activiteit 'Sorting & Grading', onder meer het sorteren van inkomende goederen en doorsturen voor verdere verwerking, zal worden geïnsourcet voor BGDC personeel. De 'Fine picking/Loop'-activiteit die weinig toegevoegde waarde biedt en veel flexibiliteit vereist, zal worden uitbesteed aan een externe partner.

## **IWT Haasrode**

Het IWT-magazijn in Haasrode verhuist naar Evere (02GAM) wat betreft de spare parts stock en naar Anderlecht (02APH) wat betreft de project stock.

## **Magazijn Flawinne**

Niveau 4-medewerkers van het Central Cable Yard-magazijn in Flawinne die gelijkaardige taken uitvoeren als hun collega's van niveau 3a, krijgen via een specifiek initiatief de mogelijkheid om te solliciteren voor de functie 3a.

## **PIM**

Het Planning en Inventory Team (PIM) dat belast is met de planning en de hoogte van de voorraad in de LSP's, wordt versterkt met 1 FTE.

## **CCT**

Binnen SCM/OPS zal het Customer Centricity Team (CCT), dat onder meer instaat voor het behandelen van klachten van klanten, zijn interim-bestand verder afbouwen en ook het werk voor de externe partner tot een minimum beperken. Het dossier plant 14 extra FTE (rang 2a), die eerst via reconversie zullen worden ingevuld en nadien via jobinfo, waardoor SCM enkel op een punctuele basis gebruik moet maken van de externe partner.

De communicatie aan de betrokken personeelsleden is opgestart onmiddellijk na de goedkeuring van het dossier in de werkgroep SOC. Het dossier bevat een stabiliteitsclausule van de SCM-structuur gedurende een periode van twee jaar na de implementatie van het dossier.

## **S&S/GHR/GCB**

### **Reglement aangaande de tijdspaarrekening**

Dit reglement aangaande de tijdspaarrekening is een uitvoering van het hoofdstuk 4 van de collectieve overeenkomst 2013-2014 inzake levensfasebewust personeelsbeleid. Op deze manier krijgen personeelsleden bijkomende flexibiliteit in het beheer van hun loopbaanplanning. De tijdspaarrekening maakt het mogelijk dat personeelsleden een deel van hun inkomen opsparen voor een eindloopbaanregeling waarvoor een aantal looncomponenten in aanmerking komen, hetzij de individuele of de verkoopbonus, hetzij de eindejaarspremie of de 13de maand. Het reglement maakt het mogelijk dat het personeelslid voor maximaal 20 dagen per jaar in eindloopbaandagen kan omzetten. Het personeelslid zal voor de eerste keer kunnen kiezen in 2014 voor de omzetting van één van de respectieve looncomponenten in 2015.

## **EBU/SOL/MST: EBU**

### **Optimalisatie van de organisatie**

Om te slagen voor het behalen van hun ambities, moet EBU:

- Telco-business versterken die een zeer belangrijke impact heeft op onze resultaten
- een toegewijde focus hebben op het groeidomein ICT
- de end-to-end aspecten van de diensten ontwikkelen voor het geheel van onze producten om zo een differentiatie met onze concurrentie te verzekeren
- de planningsaspecten versterken in de business om zo de definitie van de strategie en zijn uitvoering te verbeteren.

Dit houdt in dat een beperkte optimalisatie van de organisatie nodig is door:

- de SOL-divisie te splitsen in:
    - een SOL Telco-divisie met een eigen vicepresident
    - een SOL IT-divisie met een eigen vicepresident
  - de services cross-telco/IT-aspecten te ontwikkelen met een P&L-verantwoordelijkheid
- TLS INT opnemen binnen de divisie SOL IT
- de Enterprise Business Planning (EBP) divisie versterken om de definitie van de strategie en zijn uitvoering te verbeteren.

De impact op het personeel is beperkt: de optimalisatie komt voornamelijk neer op het aanpassen van rapporteringslijnen. De impact beperkt zich tot de wijziging van divisie/departement en soms van teamchef. De activiteiten en verantwoordelijkheden blijven onveranderd.

ACOD Telecom onderscheidt zich ook in het paritair comité!

André Vandekerkhove