

Vakbonden uitgenodigd in hoorzitting Kamercommissie over Proximus

Nieuws maandag 4 juli 2022

Op 10 mei werden de vakorganisaties uitgenodigd voor een hoorzitting in de Commissie voor Mobiliteit, Overheidsbedrijven en Federale Instellingen in het kader van de strategische visie van Proximus. Een ideaal moment om de commissieleden een meer realistische kijk op de zaken te geven want wat de CEO en de voorzitter van de Raad van Bestuur bij hun bezoek aan het Parlement eerder dit jaar lieten horen deed bij momenten pijn aan de oren. Het gaf ons de kans stil te staan bij de ontslagronde van 2019 en de gevolgen ervan, die zich nog steeds laten voelen.

Onder de kapstok van digitalisering kregen we een plat besparingsplan voorgeschoteld, een samenraapsel van (foute) cijfers, reorganisaties, outsourcing, en dat op de kap van het personeel. Medewerkers werden maanden gegijzeld door onzekerheid. En ja, sedert de bom is gevallen hebben we al een lange weg afgelegd. We konden collectieve overeenkomsten afsluiten die een reeks aan maatregelen bieden die zowel op vlak van koopkracht als welzijn voor de medewerkers positieve elementen bevatten. Maar dat er diepe wonden werden geslagen is een feit, en die genezen niet zo snel.

Het bedrijf, of beter, de medewerkers zijn achter gebleven met onderbemande diensten, met een hoge werkdruk. Ze worden geconfronteerd met de gevolgen van de nieuwe HR regels. Regels die ervoor zorgen dat er nóg meer onderscheid wordt gemaakt tussen statutairen, contractuelen en nieuwe medewerkers, met andere, slechtere, arbeids- en verloningsvoorwaarden.

Digitalisering? De realiteit is dat medewerkers dagelijks, en dit al jarenlang, te maken hebben met slecht functionerende IT-tools. Een resultaat van offshore IT? Remote consultancy? De medewerkers in direct contact met de klant, zoals collega's uit de shops, uit de callcenters, maar ook de techniekers en lassers op het terrein, de back-office medewerkers, kortom zowat iedereen is de dupe...

De directie is zich hier van bewust (beweert ze), en probeert via allerlei actieplannen een oplossing te bieden. We zijn verheugd te vernemen dat het een van de topprioriteiten is van de CEO en dat er al stappen werden gezet om deze toestanden een halt toe te roepen, maar de emmer is al overgelopen. We kunnen alleen maar besluiten dat de digitalisering waar het hele transformatieplan op steunde een grote flop is geweest en nog steeds is.

In 2019 was er nog de creatie van de Joint Venture rond het mobiel toegangsnetwerk, Mwingz, en het nieuws dat Proximus via een nieuwe dochteronderneming, ADA, artificiële intelligentie & cyber security activiteiten zou aanbieden aan Proximus en haar filialen was nog niet koud, of het bedrijf kwam alweer met een nieuwe transfer van activiteiten op de proppen, ditmaal rond Doktr. Proximus streeft, naar eigen zeggen, ernaar om erkend te worden als talentontwikkelaar, om een kweekvijver te zijn van digitale talenten en om nieuw talent aan te trekken. Alleen zijn er dan die beslissingen van de Raad van Bestuur... Is dat dan niet eerder uitverkoop van talenten...? We vragen ons luidop én vooral bezorgd af wie de volgende keer aan de beurt zal zijn.

“Proximus zoekt 3.000 extra werknemers voor 'glasvezelrace’...” kopten de kranten. Uiteraard juichen we als vakbond werkgelegenheid toe, maar toch bitter om te lezen voor de medewerkers die zijn moeten vertrekken met het FFP transformatieplan. En het is nog maar de vraag hoeveel jobs er daarvan binnen Proximus zullen voorzien worden. Er zal trouwens meer nodig zijn dan de jobsite in een ander kleedje te steken om nieuw talent aan te trekken, en om het goud van de onderneming, de medewerkers dus, aan boord te kunnen houden.

Dan was er nog het voorstel van minister De Sutter: een waarnemer bij Bpost en Proximus. De steun voor het voorstel was vanuit meerdere hoeken in de commissie te horen, 't is te zeggen, de tegenstanders waren oorverdovend stil. Liever een grote mond in de pers en karikaturen van de medewerkers uit het verleden maken. Ondertussen besliste het kernkabinet dat er dan toch geen waarnemer komt. In de pers konden we lezen dat Proximus de suggestie had gedaan om met een “afgesproken kader” te werken in plaats van met een ministeriële waarnemer. Vraag is nu in welke mate de vakbonden in dat relationship agreement zullen betrokken worden. Per slot van rekening, het zijn de medewerkers die de échte meerderheidsaandeelhouder van dit bedrijf zijn en als vertegenwoordiger ervan vroegen we alvast transparantie over die no-surprise policy en hoe Proximus de rol van de vakbonden daar in ziet... want ook wij worden liever niet meer onaangenaam verrast!

Annuska Keersebilck