

METROPOLIS Accord Cadre Européen

Entre

La direction du groupe Econocom,

représenté par Monsieur Didier BERTHO,

Président Directeur Général des activités services Econocom Managed Services, Alliance Support Services et Synopse»,

et Président du Conseil d'Entreprise Européen

ci-après dénommé 'la direction'

Et

La délégation des représentants du personnel au Conseil d'Entreprise Européen,
représentés par ses membres titulaires,

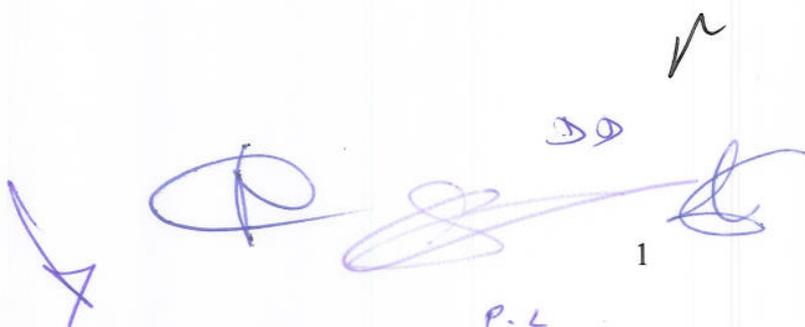
Représentants effectifs Européens des salariés Belgique :

Fabien PIERRE	SETCa-FGTB		
Laurent VANHAELEN	SETCa-FGTB		
Geneviève RAOULT	SETCa-FGTB		
Richard NOËL	CGSLB		

Représentants effectifs Européens des salariés France :

Daly DESFRAY	CFDT		
Giovanni SERRAVALLE	CGC		
Patrick LATOUR	FO		
Sébastien GENDRE	CFTC		
Murielle CAYEUX	CGT		

ci-après dénommés 'les représentants'


P.L.

1- Préambule

La direction et les représentants souhaitent rappeler le contexte général dans lequel ils veulent inscrire le présent accord.

Au comité d'entreprise européen du jeudi 11 Septembre 2008, la direction a présenté le projet concernant la création d'une filiale d'EMS France dénommée « **ECONOCOM MAROC** » ainsi que ses conséquences sur l'activité de support à distance (voir annexe 1).

Pour rappel, l'objectif en est :

'le repositionnement des offres qui intègrent des services de proximité et des services distants par la création d'une filiale au Maroc permettant d'améliorer significativement la compétitivité par une baisse du coût du travail'.

Les représentants ont dit comprendre la logique économique de cette stratégie mais ont clairement réaffirmé leur attachement à la pérennité des postes de travail potentiellement impactés dans les pays concernés.

La mise en place des mesures d'accompagnement, ci-après dénommées 'accord', ont pour unique objectif de mettre en phase la direction et les représentants afin de tout faire pour éliminer les éventuels désagréments et conséquences négatives que le projet pourrait entraîner pour les salariés du groupe.

Cet accord est un accord cadre qui définit les mesures d'accompagnement prises par la direction et approuvées par le CoEE. Il ne saurait se substituer aux prérogatives des instances locales en matière de négociation. Il est clairement convenu que seules les instances locales ont le pouvoir de négocier les accords d'entreprise.

2- Objet de l'accord

Les différentes mesures ont pour objectif de répondre à deux préoccupations essentielles:

- Définir les mesures individuelles appropriées aux conséquences sociales prévisibles de la mise en œuvre du projet, et ce en dehors des limites de ce qui serait considéré comme un licenciement collectif ;
- Définir les modalités d'information / consultation européenne relatives au projet Métropolis.

✓

DD

P.L

2

3- Le périmètre concerné

Le périmètre concerné à la date de la signature du présent accord est :

Dans les 'activités de services' du groupe :

- pour la Belgique (Thiry):
 - l'activité de telecom fleet management
 - l'activité du Remote Services Center
 - l'activité Electrabel
- pour la France (les Ulis):
 - l'activité de téléservices

En cas de changement du périmètre décidé par la direction, cette dernière s'engage à en avertir au préalable les représentants. Dans ce cas précis, le présent accord vaudrait également pour le périmètre additionnel.

Pour les autres cas, les représentants soumettront et motiveront la demande d'intégration aux instances locales.

Un état des lieux précis serait fait au moment de la signature de cet accord et sera remis aux représentants.

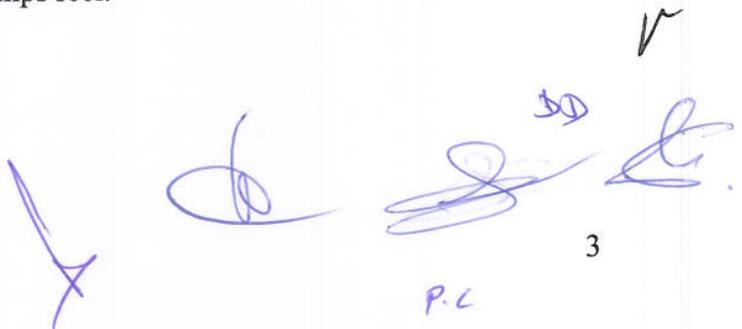
Remarque

Le présent accord ne pourra en aucun cas se substituer à d'autres réglementations nationales ou à un accord négocié au sein d'une filiale.

Les engagements du groupe Econocom

Le groupe Econocom s'engage, dans le cadre du périmètre défini ci-dessus, à :

- respecter un niveau de qualité des services équivalente au minimum à celle fournie actuellement ;
- tout mettre en œuvre pour tenter de reclasser la totalité des personnes impactées ;
- remettre aux représentants la liste exhaustive des salariés impactés ;
- remettre aux représentants l'information concernant les rotations (turnover) et les différents mouvements de salariés de façon régulière et constante, si possible en temps réel.


P.L
3

4- Le reclassement

La direction et les représentants définissent très clairement l'objectif principal qui est de :
'reclasser le maximum de personnes impactées par le projet'.

a- Mise en place des instances de suivi

Dans le respect des prérogatives du CoEE, il est prévu la mise en place d'une instance de suivi et de contrôle du projet : il s'agit de la commission du CoEE en charge du suivi global de l'accord cadre Métropolis (commission de suivi).

Cette commission de suivi aura aussi pour objectif de tenir les conseils locaux correctement informés. Les représentants membres de cette commission disposeront du temps nécessaire à l'exécution de leur mission.

Au niveau local, les comités de suivi s'assureront, en partenariat avec la direction et les directions des Ressources Humaines, du bon déroulement du projet.

b- Composition de la commission de suivi

Cette instance est composée de manière paritaire par :

- 4 représentants maximum du personnel signataires du présent l'accord
- 4 représentants maximum de la direction

c- Missions de la commission de suivi

Les missions de la commission de suivi sont :

- d'examiner globalement la bonne application de l'accord et ses éventuelles difficultés d'interprétation ;
- de suivre globalement le processus de reclassement mis en place et ses résultats ;
- de traiter les cas spécifiques que les instances locales (comités de suivi) lui remonteraient.

La commission de suivi se réunira chaque fois que nécessaire, à l'initiative des représentants ou de la direction.

P-L
4

d- Les moyens de la commission et des comités

La commission et les comités de suivi recevront notamment les informations suivantes :

- suivi des départs non souhaités (motif, nombre, ..),
- suivi des postes à pourvoir et suivi de la mobilité interne,
- suivi des actions de formation (besoins et déroulement),
- suivi de l'activité du cabinet d'outplacement/reclassement,
- suivi des projets des salariés,
- liste exhaustive des rotations et prévisions des départs anticipés
- les tableaux de bord de la qualité

De façon plus générale la commission aura accès à toutes les informations utiles concernant les mouvements de personnel. Les instances locales de suivi pourront, en fonction des besoins exprimés, accéder à des données complémentaires.

5- Mobilité professionnelle et/ou géographique

A- Mobilité professionnelle

Les comités de suivi seront étroitement associés à l'ensemble des étapes du processus de mobilité interne, et ce au niveau local.

Les dispositions qui suivent concernent les salariés qui doivent être reclassés à l'intérieur du groupe Econocom.

a- Liste des postes disponibles

Les quelques principes suivants seront respectés :

- l'ensemble des postes disponibles en contrat à durée indéterminé sera ouvert à la mobilité interne avec une proposition d'affectation prioritaire aux salariés impactés par le projet Métropolis ;
- toute ouverture de poste au sein du groupe Econocom fera l'objet d'une information prioritaire par messagerie à l'ensemble des salariés impactés par le projet Métropolis ;
- la direction s'attachera à gérer les besoins de manière globale en optimisant le reclassement du personnel concerné sur l'ensemble des entités du groupe.



Cette information sera faite sur la base d'une fiche de poste. Cette fiche devra contenir les éléments suivants :

- libellé du poste,
 - classification, coefficient / position,
 - une synthèse des missions et tâches du poste,
 - site de rattachement,
 - compétences requises,
 - date à laquelle le poste doit être pourvu.
- pour chaque salarié concerné, le poste proposé sera au moins de niveau de compétence équivalent au poste occupé précédemment.
 - le salarié ne pourra subir en aucun cas une diminution de la rémunération annuelle totale mais pourra se voir proposé des compensations (ex : voiture de société remplacée par une augmentation salariale).

b- Adaptation au poste

Les travailleurs qui se portent candidats sur l'un des postes vacants pourront si nécessaire bénéficier d'une formation d'adaptation au poste. Cette possibilité sera examinée en local par le département des Ressources Humaines en partenariat avec le comité de suivi.

Particularité :

- tout refus d'un travailleur considéré comme non justifié par la direction sera immédiatement remonté au comité de suivi;
- tout éventuel 'blocage' d'un manager considéré comme non justifié sera immédiatement remonté au comité de suivi.

B- Mobilité géographique

Les comités de suivi seront étroitement associés à l'ensemble des étapes du processus de mobilité géographique, et ce au niveau local.

Les salariés qui, dans le cadre de la mobilité professionnelle, sont amenés à changer de base géographique d'affectation, peuvent, dans certains cas extrêmes, être gênés par les diverses conséquences que cette mutation impliquerait.

Les conditions suivantes seront donc respectées :

- la direction ne pourra soutenir une mutation qui imposerait des conditions trop contraignantes pour le travailleur ;
- dans les cas jugés comme tels, la commission de suivi en sera averti et les examinera afin de trouver une issue acceptable (autre proposition, aménagement des conditions, ...).

p.c.
6



Le personnel amené à se déplacer au Maroc recevra par nuitée à l'étranger une prime brute d'un montant égal à la prime payée selon les accords déjà en application en Belgique.

Cette prime est cependant limitée aux déplacements ponctuels. Les cas de déplacement de plus longue durée ou récurrents seront traités individuellement avec le département des Ressources Humaines concerné.

Cette prime ne pourra se cumuler avec d'autres dispositions visant à couvrir la même contrainte de déplacement à l'étranger. Dans tous les cas, le salarié bénéficiera des dispositions les plus avantageuses pour lui.

C- Bilan global

La direction remettra de manière régulière à la commission de suivi une consolidation des données relatives au présent accord.

6- Accompagnement des départs

A l'issue du trajet de reclassement, il se pourrait exceptionnellement que la direction se trouve dans l'incapacité de reclasser un salarié. Il s'agirait-là très clairement d'un salarié à qui la direction n'aurait fait aucune proposition de reclassement valable et acceptable en tant que telle par le travailleur.

Dans ce cas bien précis et dûment motivé, la direction sera contrainte de procéder au licenciement du travailleur concerné. Le salarié quittera le groupe dans un délai maximum d'un mois. Le solde de son préavis, c'est-à-dire la partie non prestée de ce dernier, sera payé. La direction ajoutera par ailleurs aux indemnités légales une indemnité complémentaire exceptionnelle égale à un nombre de mois de salaire fixe dépendant de son âge et de son ancienneté suivant la grille suivante :

(en années)

Age	- 30	- 40	-50	+50
Ancienneté				
1 à 2	2	3	4	5
2 à 5	3	4	5	6
5 à 10	4	5	6	8
Plus de 10	5	7	8	10

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature, initials 'P.L.', and a checkmark.

7- Déplacement des représentants

Les représentants pourront se rendre ponctuellement sur place suivant un accord commun. La prochaine visite aura lieu au plus tard fin juillet 2009.

8- Communication

Le projet Métropolis pouvant être qualifié de sensible de par ses aspects sociaux, la direction et les représentants se concerteront au mieux pour organiser une communication au personnel au nom du CoEE.

9- Dispositions diverses

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et s'achèvera au plus tard le 31 décembre 2010. Il pourra être dénoncé par chacune des parties moyennant un préavis de 2 mois, signifié à l'autre partie par lettre recommandée, prenant effet 3 jours calendrier après la date de l'envoi.

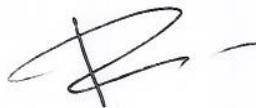



P.L
8

Signé en date du 09 avril 2009 par

Représentant de la Direction :

Didier BERTHO, Président Directeur Général des activités de services du groupe Econocom et
Président du conseil d'entreprise européen du groupe Econocom



Représentants effectifs Européens des salariés Belgique :



Fabien PIERRE

SETCa-FGTB 

Laurent VANHAELEN

SETCa-FGTB 

Geneviève RAOULT

SETCa-FGTB 

Richard NOËL

CGSLB



Représentants effectifs Européens des salariés France :



Daly DESFRAY

CFDT



Giovanni SERRAVALLE

CGC



Patrick LATOUR

FO



Sébastien GENDRE

CFTC



Murielle CAYEUX

CGT



Liste des annexes

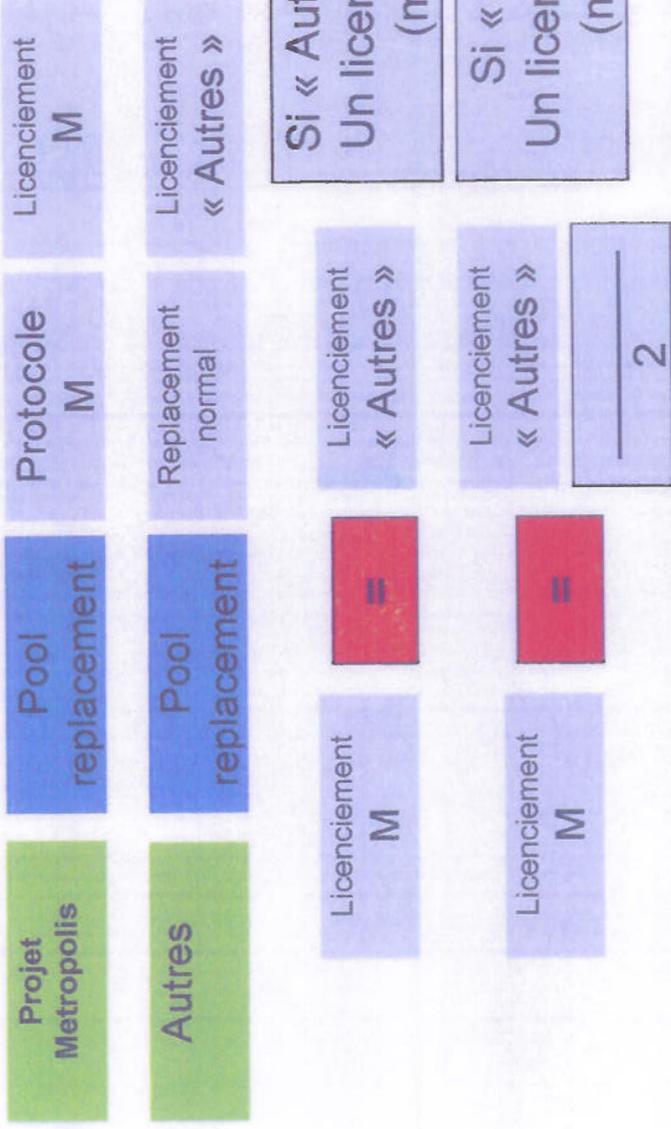
1- présentation du 11/09/2008

Conditions sine qua non:

- 1°) Pas de licenciement (direct ou indirect, « effet boomerang »)
- 2°) Garder la qualité de service

Tolérances:

- 1°) Pas de licenciement. Tolérance: max 10%
- 2°) Garder la qualité de service. Tolérance minimum égale.



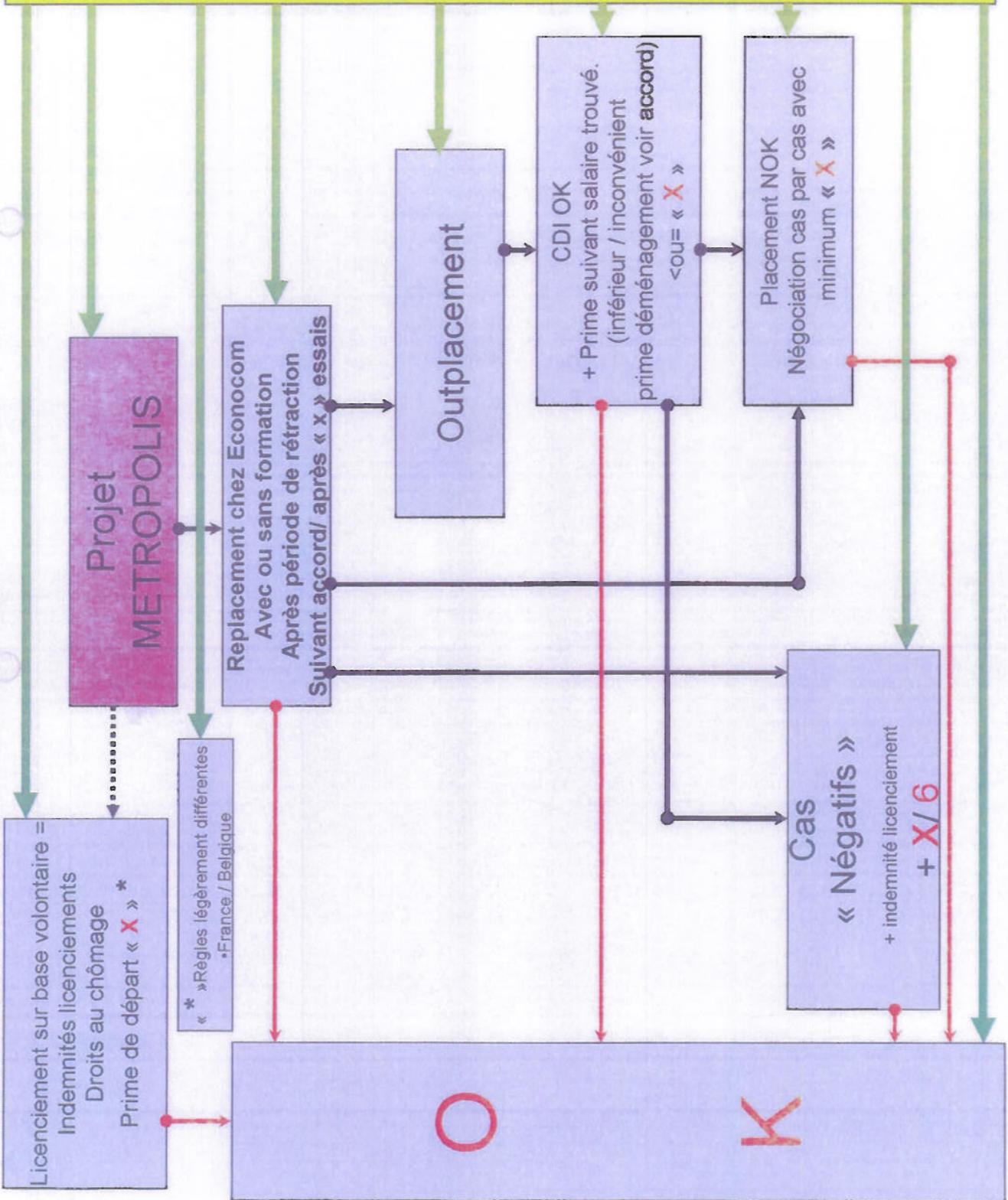
Si « Autres » rentrent > ou = à
Un licenciement économique.
(moins Metropolis)

Si « Autres » rentrent <
Un licenciement économique.
(moins Metropolis)

Gestion par le comité de suivi qui valide si M = Autres ou si M = 1/2 Autres ou rien
Ou autres plan de licenciement économique.

- ### Outils:
- Liste rotation.
 - Liste complète des personnes, directement ou indirectement impactées par METROPOLIS.
 - Liste des externes
 - Liste de tous les départs hors METROPOLIS.
 - Liste des entrées
 - Surveillance hors M. du licenciement économique.
 - Liste de perte de contrat complet, partiel, nouveau contrat potentiel.
 - xxxxxxxx

COMITÉ DE SUIVI



Proposition de la Direction de:

