

Étaient présents :

Mmes et MM.

Représentants de la Direction :

Jean Philippe Roesch
Galliane Touze
Franck Fanguiero

Représentants Européens des salariés Belgique :
Par ordre alphabétique



Fabien PIERRE	Secrétaire adjoint
Pascal JUNG	FGTB - ABVV
Laurent Vanhaelen	FGTB - ABVV
Geneviève Raoult	FGTB - ABVV
Aernout Tuytel	ACV-CSC

Représentants Européens des salariés France :
Par ordre alphabétique



Salim AZZI	CFDT
Nelson Marques	CGT
Erick LARGILLIERE	CFTC
Giovanni SERRAVALLE	CFE/CGC
Sébastien Gendre	CFTC
Yvan Sandre	CFTC

Invités :

Christophe Vanmallegem Présentation Projet KOÏ

Excusés

Marie-Joseph AZZOPARDI Secrétaire

Lieu : Horizon Chaussée de Louvain 1930 Zaventem Belgique.

Ordre du jour de la réunion ordinaire **du Comité d'Entreprise Européen**

Document joint en annexe, « Présentation Réunion CoEE du 26 novembre 2012.pdf »

I. PROJET, "KOÏ", REORGANISATION DES SERVICES

Par Christophe Vanmalleghem

II. POINT D'AVANCEMENT DE LA REORGANISATION JURIDIQUE DU GROUPE ECONOCOM

Par Galliane Touze

III. AVENANT AU PROTOCOLE DU COMITE D'ENTREPRISE EUROPEENS ECONOCOM

Par Fabien Pierre

Projet, "KOÏ", reorganisation des services

Les Membres du Comité rappellent à la Direction, que la langue officielle qui a été retenue lors de la négociation du protocole CoEE est le Français, et demandent en conséquence que les documents de support aux réunions soient également distribués en français.

La Direction présente l'état actuel du projet KOÏ en 5 points :

- **La situation des services à ce jour,**
- **Les marchés et les tendances,**
- **Les atouts d'Econocom sur le marché,**
- **La projection d'Econocom pour le futur,**
- **La mise en œuvre pour l'atteinte des objectifs,**

La situation des services à ce jour :

Le chiffre d'affaire prévisionnel devrait atteindre les 270 millions d'euros. Contrairement à l'année précédente qui avait aboutie à un résultat courant de – 800 000 euros, l'année 2012 devrait permettre de dégager un résultat courant de 2,2 millions d'euros.

La dernière réorganisation qui avait aboutie à la création de 4 Business Line, permet maintenant de mesurer des résultats positifs sur au moins 2 activités. IT Staffing qui dégage des résultats positifs en France et en Belgique ainsi que Business Continuity Services qui sera également bénéficiaire cette année.

En revanche, les Business Line, Project and Consulting et Managed Services sont en difficultés. Concernant Project and Consulting nous constatons 3 pays en difficultés, la Belgique, la France et l'Italie. Cette activité souffre d'un statu quo des investissements de la part des entreprises et malgré un bon nombre d'offre en cours, celle-ci ne se concrétisent pas à la signature.

Les membres du comité s'étonnent de l'absence de réponse à certains appels d'offres qui auraient pu faire appel à bon nombre de ressources internes. (En exemple un contrat concernant les Hôpitaux en Belgique). Les membres du comité soulèvent de nouveau la problématique du recrutement toujours en hausse des équipes de Management et de l'absence de résultat au regard de ces investissements.

Concernant le dossier des Hôpitaux en Belgique, les Membres du Comité souhaitent savoir si le dossier a été transmis à Econocom en France ? Et pourquoi la Belgique n'a pas répondu à cet appel d'offre ?

Les Membres du Comité rappellent à la Direction, le dossier Ministère des Finances qui initialement n'avait pas reçu d'avis positif de la part des responsables Econocom et qui a finalement abouti pour trouver son équilibre.

La Direction indique ne pas connaître les détails précis du dossier des Hôpitaux. En revanche, la Direction affirme que si le responsable Econocom de cet appel d'offre n'a pas souhaité y répondre, c'est que le dossier n'était pas envisageable. Concernant son éventuel transfert vers la France, cela paraît difficilement envisageable du fait de la nécessité de proximité pour assurer la production des services. Néanmoins, la Direction s'informerait de ce dossier.

L'activité Project and Consulting en Italie est étroitement liée au Financement. Ce secteur se trouvant en difficulté, et malgré un chiffre d'affaire de 10 millions, les activités Econocom de ce pays accusent une très forte perte de l'ordre de moins 1,5 millions d'euros.

Les Membres du Comité souhaitent connaître les conséquences de ces difficultés pour Econocom en Italie.

La Direction fait état d'une précédente réunion au cours de laquelle avait déjà été abordé le « sur-staffing » en terme de Management et d'avant-vente par rapport au chiffre d'affaire dégagé et indique qu'un rééquilibrage du personnel sera nécessaire. 3 ou 4 salariés seront concernés par cette réorganisation, et la partie Management sera fortement impactée.

Project and Consulting, en France, présente également quelques difficultés mais certaines règles sont encore en cours de changement, ce qui permettra à terme une meilleure analyse des coûts en cours de projet.

D'une manière générale l'activité Project en Consulting est en difficulté sur les 3 pays. L'activité Managed services présente également des problèmes, avec une difficulté plus importante pour la France. La partie On site Support Services en France est en très grande difficulté et affiche des résultats négatifs. En Belgique cette activité reste positive grâce au contrat GDF SUEZ.

La Direction précise que malgré une amélioration des résultats, de – 800 000 à un résultat positif de 2,2 Millions, deux « Business Line », affichent des résultats négatifs.

Les Membres du Comité souhaitent connaître l'analyse de la Direction sur les difficultés financières rencontrées concernant l'activité « On site ». (Précisant que l'absence de revalorisation des salaires pour les techniciens concernés n'alourdit pas les charges)

La Direction précise que la problématique ne se situe pas au niveau des techniciens mais plutôt dans la forme des contrats, qui sont maintenant des contrats à l'acte. AFPA et GROUPAMA sont maintenant régis par ce type de contrat, ce qui implique une facturation à l'acte malgré un coût salarial fixe. Ce marché s'est modifié avec le temps, les clients préférant le remplacement d'un matériel défectueux à la réparation, entraînant une diminution mécanique des actes réalisés.

Les membres du comité s'étonnent que les responsables Econocom acceptent de signer des contrats nécessitant plus de coûts que n'apportant de revenu.

La Direction précise qu'évidemment l'analyste a posteriori met en exergue cette anomalie. Néanmoins, l'analyse d'une demande de service client s'étudie grâce à des hypothèses de production et parfois les hypothèses ne se confirment pas. Le projet visant à utiliser le seul applicatif JAZZ, pour gérer l'activité terrain et l'analyse de rentabilité des contrats devrait permettre une renégociation des contrats déficitaires.

Conscient de cette problématique, les membres du comité souhaitent savoir comment la Direction l'intègre dans son plan stratégique à moyen terme.

La Direction indique qu'à la fin du premier trimestre 2013, sera dévoilé le plan stratégique pour les services ainsi que les prévisions de croissance externe.

Les Membres du Comité font état d'article de presse de la responsable juridique des acquisitions d'Econocom, qui indiquait le projet d'achat de 3 sociétés.

La Direction indique les dernières acquisitions Econocom : La société « CAP SYNERGY », signé en juillet, l'acquisition de la société « ERMESTEL » en Espagne qui s'est finalisée fin octobre, et enfin « FRANCE SYSTEME », qui aboutira début décembre. La Direction indique que ces acquisitions contribueront peu aux résultats de cette année, mais bien évidemment seront significatives aux résultats l'année prochaine.

Les Membres du comité souhaitent obtenir les détails de ces 3 acquisitions, le nom des sociétés, la date d'acquisition, le nombre de salarié ainsi que le chiffre d'affaire.

La Direction accepte de fournir les documents demandés.

Les Membres du Comité souhaitent savoir si ces acquisitions contribueront à remonter les résultats de Managed Services.

La Direction indique que dans la mesure où ces sociétés produisent des services et qu'elles sont bénéficiaires, elles contribueront nécessairement aux résultats de Managed Services. Précisant également que les acquisitions sont nécessaires pour croître car il n'est pas envisageable de ne compter que sur l'investissement des clients.

Les Membres du Comité font état de dysfonctionnement dans le process de déclaration des incidents et notamment concernant les contrats à l'acte ou parfois la déclaration est initiée par le client, au travers d'un email au lieu de l'outil de traçabilité Econocom. Il en résulte parfois des actes non facturés et une augmentation du facteur stress pour le salarié devant produire l'acte. Les Membres précisent également que souvent la demande du client est approuvée par le Manager Econocom, provoquant une désorganisation de la journée de travail du salarié qui produit les services.

La Direction confirme ce dysfonctionnement et indique qu'un projet informatique est en cours visant à organiser tout cette gestion des demandes à travers un outil unique. Bien que la centralisation à travers l'outil Jazz ne solutionnera pas tous les dysfonctionnements, il est certain que cela apportera en plus d'une meilleure gestion de la facturation des actes, une amélioration des conditions de travail. Néanmoins, la Direction prend note de la remarque et s'engage à approfondir la question.

La Direction poursuit la présentation en abordant les 4 axes de développement des services, visant à atteindre les objectifs financiers : Les offres Clouds et de mobilités, les Business Continuity Services, les offres de gouvernance et sécurités, et les smart solutions.

Les Membres du Comité alertent la Direction sur les dangers de modification des contrats, et prennent en exemple le contrat « Fabricom » pour lequel une multitude d'avenant ont été négociés et qui ont abouti à une situation catastrophique pour les travailleurs ne pouvant plus produire dans de bonne condition. Les Membres du Comité font état du chaos résultant de ces réorganisations et de l'impact extrême sur les travailleurs et notamment sur l'absence de moyens permettant aux salariés d'évoluer dans ce contrat. A l'identique du contrat Electrabel où les travailleurs sont malmenés et ont peu de perspectives d'évolution.

Les Membres du Comité souhaitent connaître les éléments chiffrés de formation permettant la comparaison d'une année à l'autre.

La Direction indique que les budgets sont en cours d'élaboration et qu'il sera plus aisé d'aborder les aspects formation dès la clôture des budgets.

Les membres du comité font part de leurs doutes quant à la certitude que la Direction a pris la bonne mesure des difficultés sociales qu'engendrent les modifications d'organisation de telle ampleur.

Les membres du comité alertent la Direction sur la nécessité de prendre en compte l'aspect social des projets d'organisation et notamment de mesurer l'impact des niveaux de salaire pratiqué en regard des contraintes exigés des salariés pour assurer ces transformations. Les Membres du Comité rappellent que ces transformations ne peuvent aboutir sans l'implication des salariés.

Les Membres du Comité indiquent ne pas être surpris d'entendre que l'adaptabilité des salariés soit nécessaire pour suivre à l'évolution des marchés. Cette adaptabilité est déjà pratiquée par les salariés d'Econocom depuis de nombreuses années.

La Direction indique que le processus d'adaptation est permanent.

Les Membres du Comité souhaitent connaître l'estimation de croissance en termes de business sur les activités « RUN »

La Direction estime la croissance sur ces activités de l'ordre de 10%.

La Direction poursuit la présentation en indiquant les points forts du groupe et notamment son importante santé financière permettant la croissance externe. La base clientèle Econocom est également un atout majeur sur le marché. La complémentarité des offres, Financement, Distribution et Services, rend Econocom unique sur le marché. Enfin, étant historiquement proche des utilisateurs, Econocom peut se positionner comme un acteur majeur dans l'apport d'autonomie auprès des utilisateurs.

Concernant les faiblesses du groupe, la Direction affirme que les Services présentent un déficit d'image de marque. Notamment en Espagne et l'Italie où les services représentent peu sur le marché rendant les acquisitions nécessaires pour obtenir les tailles critiques. Est pris en exemple l'acquisition de la société « Emestel », en Espagne, qui permet à Econocom d'augmenter son chiffre d'affaire de 3 millions d'Euros à 18 Millions d'Euros pour les activités Services. La société « Ermestel » représente 50 salariés en Espagne et 10 au Mexique.

Les Membres du Comité font état des budgets formation dans les sociétés de services, qui sont usuellement constatés au environ de 5% de la masse salariale et indiquent que la société Econocom après avoir, les années précédentes, alloué des budgets aux alentours de 3,3%, revient aujourd'hui pratiquement au minimum légale avec 1,8% de la masse salariale.

Les Membres du Comité précisent que la formation interne n'est pas la seule source d'apprentissage à envisager et que le recours aux formations externes et « certifiantes » est également à mettre en œuvre. Ils rappellent également que les budgets consacrés à la formation leurs semblent minimaliste.

Les Membres du Comité recommandent une augmentation significative des budgets de formation pour mener à bien les projets de changement engagés.

La Direction poursuit la présentation par l'explication de la notion « End to End », qui est un concept d'une suite de service, démarrant par l'élaboration projet jusqu'à l'implémentation et la production des actes.

La Direction poursuit en indiquant que le projet prévoit l'industrialisation des process permettant de rentabiliser les investissements. La portabilité de ce qui est mis en œuvre chez un client vers un second est garant de la rentabilité de l'investissement.

La Direction poursuit en indiquant les grands axes de la mise en œuvre du projet, qui doivent passer par une croissance géographique, une amélioration de la productivité, et une stratégie de partenariat ciblé et rationnelle.

L'amélioration de l'efficacité opérationnelle passe par l'industrialisation des processus de délivrance des services, la centralisation et le partage, et l'adaptation de l'IT au besoin du service.

Les Membres du Comité reconnaissent l'importance du travail de réorganisation déjà réalisé et précisent leur rôle social dans l'institution afin de maîtriser l'impact des projets sur les salariés. A ce titre, les Membres du Comité alertent une nouvelle fois sur le recrutement accru de Manager et sur les conséquences d'augmentation de la masse salariale qui en résulte.

La Direction répond que le changement et les investissements sont nécessaires pour pérenniser les activités. Si la Direction privilégie l'immobilisme la situation se dégraderait. Les investissements, notamment dans le Management, est nécessaire au suivi des contrats. La particularité des contrats de service nécessite d'investir suffisamment en début de contrat pour garantir un succès dans la réalisation.

Les Membres du Comité sont en accord avec la nécessité d'évoluer et de s'adapter mais regrettent que les alertes formulées par les représentants du personnel, ne soient que rarement prises à leurs justes mesures. (Est pris en exemple un contrat pour lequel le « turn over » avoisinait les 50% et pour lequel les alertes des IRP n'avaient pas été entendues). Les Membres du Comité réaffirment leur attachement à représenter les salariés qui s'inscrivent dans la durée au sein de l'Entreprise. Est pris en exemple la situation du contrat «Fabricom», pour laquelle les salariés éprouvent de telle difficulté qu'ils est impossible de se projeter dans l'avenir avec Econocom.

La Direction affirme avoir entendu les remarques des Membres du Comité et demande aux membres de laisser le temps au responsable de traiter le dossier. Les problèmes locaux pouvant parfois se régler de façon plus efficace localement qu'en les globalisant.

Les Membres du Comité alertent la Direction sur le faible « capital confiance », des salariés envers ce nouveau projet. Les multiples réorganisations, décliné en autant de projet ont largement entamé l'enthousiasme des salariés.

La Direction poursuit la présentation et annonce l'implémentation des nouvelles offres à partir du second quadrimestre 2013. L'industrialisation basée sur un modèle de partage de service sera prêt pour la fin du second quadrimestre 2013. L'IT sera doté également de projet très important pour les services et qui devrait aboutir pour le milieu de l'année 2014. La cible des nouvelles acquisitions est en cours d'étude. Les problématiques étant différentes d'un pays à l'autre, les cibles des sociétés pouvant être acquises sont également différentes.

Les membres du Comité souhaitent savoir si des acquisitions sont envisagées pour la Belgique ?

La Direction indique qu'il est prévu des acquisitions en Belgique. En revanche, celle-ci seront de faible importance du fait que l'activité Econocom en Belgique est déjà proche de sa taille critique.

La Direction conclue la présentation en affirmant qu'Econocom a de nombreux atouts pour réussir le challenge. Une bonne base clientèle, et des métiers de base bien installés tel que le BCS et l' IT Staffing, sont de bon points d'entrée chez les clients.

Les Membres du Comité indiquent qu'au classement EQUATERRA, Econocom a perdu 1 place, se positionnant maintenant en seconde position.

La Direction confirme qu'au niveau général la société a bien perdu une place au niveau du classement. En revanche, concernant la délivrance des services END USER MANAGEMENT, Econocom conserve sa position de numéro 1.

Les Membres du Comité souhaitent connaître les raisons qui ont poussées la Direction à arrêter les mesures de satisfaction interne.

La Direction affirme que cette pratique s'est perdue lors de la fusion avec la société ECS.

Les Membres du Comité souhaitent savoir s'il est prévu le développement d'un call center dans un pays d'Europe de l'est ?

La Direction n'a pas de projet dans ce sens à ce jour. La structure au Maroc ainsi que les structures locales sont suffisantes pour produire dans les conditions requises du marché.

Les Membres du Comité regrettent le manque de transparence concernant l'impact social du projet et prennent en exemple les Téléservices qui sont actuellement produits aux Ulis et qui vont être déplacés pour être produits à Tour.

Les Membres du Comité affirment détenir des informations, émanant de différents Pays, Espagne, Italie, etc., et concernant l'ouverture éventuelle d'une structure Econocom en Europe de l'Est.

La Direction réaffirme n'avoir aucun projet Off shore en Europe de l'Est. En revanche, si une des sociétés qui pourrait être acquise détenait une structure dans un pays d'Europe de l'Est, cela serait à considérer dans la décision d'acquisition.

Les Membres du comité possèdent des informations divergentes de la Direction, concernant un éventuel projet d'implanter une structure en Europe de l'Est et demandent à connaître le plan stratégique d'Econocom à 3 ans.

La Direction indique que le plan stratégique pour le groupe Econocom sera présenté à la fin du 1^{er} trimestre 2013.

Les Membres du Comité précisent que le sujet du plan stratégique sera abordé lors de la première réunion plénière CoEE de l'année 2013 qui devrait s'organiser début avril.

POINT D'AVANCEMENT DE LA REORGANISATION JURIDIQUE DU GROUPE ECONOCOM

La première étape de l'opération consistait à repositionner rationnellement les filiales étrangères du groupe. Après l'acquisition d'Ecs, 2 Holding substituait dans le groupe.

Considérant la société Econocom Group, qui détenait les filiales étrangères du groupe Econocom et la Holding Groupe Ecs en France qui détenait les filiales de l'ancien groupe Ecs à l'étranger, La Direction avait été prise la décision de remonter un certain nombre de filiale vers Econocom Groupe.

4 sociétés sont remontées vers Econocom Groupe :

ECS Belgique (Opération réalisé par le biais de remonté des dividendes en natures)

Les UK

Les Etas Unis, (Cédé d'Econocom France à Econocom Groupe)

ECS PAYS BAS, (Cédé à Econocom Nederland dans le but de préparer la réorganisation aux Pays Bas)

La Direction indique que les projets ont été menés dans les règles de l'art, notamment sur les aspects de valorisation des sociétés qui ont été opéré en coopération avec des spécialistes de ces sujets.

La Direction informe que les réorganisations pour la Suisse et les pays de l'Est seront achevées en fin d'année, car il est nécessaire de recapitaliser certaine société avant d'engager les modifications. Néanmoins, le projet ne souffrira pas de retard et verra son aboutissement cette année. Concernant la réorganisation de l'Allemagne, celle-ci est prévue pour l'année prochaine.

Les Membres du comité souhaitent savoir si la France est impactée.

Les sociétés Françaises ont déjà été traitées. Fin de l'année 2010, ECS avait été redescendu sous la Holding Econocom France afin que toutes les sociétés françaises du groupe ECS soient sous la Holding Française Econocom.

Le second volet de réorganisation juridique consiste à travailler par pays afin de regrouper les sociétés de même activité et ainsi éviter de multiples structures juridiques pour une même activité. L'opération étant également motivée pour fluidifier le management des équipes, mais également d'éviter les difficultés d'arbitrages concernant des contrats.

Le travail de réorganisation a débuté par l'Italie, la Belgique et la France. Concernant l'Italie, l'opération a consisté à fusionner les 2 sociétés existantes. E CS étant plus importante, les salariés Econocom en Italie ont été absorbés par la structure ECS. Les aspects légaux étant parfaitement en ordre, l'opération sera officielle à la fin de l'année 2012. La partie Services étant trop peu importante pour l'isoler, il a été décidé de garder La location et les Services dans la même entité juridique.

Concernant la Belgique, la société ECS Belgique a été remontée sous Econocom Group et une « scission /fusion » a été opéré pour rapprocher les activités de Location d'ECS et les activités d'Econocom Lease. Econocom Lease porte maintenant toute les activités de location du nouveau groupe Econocom en Belgique. L'opération sera également officielle pour la fin cette année.

Les Membres du Comité souhaitent savoir si au terme de ces modifications juridiques, les contrats de travail des salariés sont impactés. (Les Membres du Comité font état d'informations dont ils ont connaissance et qui tendent vers une discussion de compromis entre certain salarié et la Direction).

La Direction confirme que pour les salariés Belges et français, les contrats de travail ne subissent aucune modification.

Constatant les multiples réorganisations et la suppression de certaines activités, les Membres du Comité demandent à la Direction quels sont les plans prévus pour accompagner les salariés dans l'évolution de leur métier.

La Direction indique qu'un plan général d'évolution des métiers concernés sera présenté à la fin de cette année. Néanmoins, il est précisé que les fonctions de support poste de travail ne disparaîtront

pas totalement, il convient de conserver des compétences pour assurer ces fonctions. Bien que les budgets pour accompagner ces évolutions ne soient pas encore décidés, la Direction précise qu'ils seront supérieurs à ceux engagés précédemment. La Direction indique son ambition d'amener un fort pourcentage de la population Econocom vers une évolution des métiers, tout en précisant qu'il sera difficile d'atteindre 100% de réussite.

Les Membres du Comité souhaitent savoir s'il est prévu un accord d'accompagnement pour les salariés pour lesquels ce plan d'évolution ne s'adapterait pas ?

La Direction indique qu'au moment des discussions, il lui est impossible de prévoir le résiduel des salariés n'ayant pas tiré le bénéfice du plan d'accompagnement. La Direction précise que tous les moyens seront donnés à la réussite de ce plan d'évolution des métiers. Tant en termes de formation que de croissance externe, permettant aux salariés des opportunités d'évolution.

Les Membres du Comité indiquent que la conclusion d'un accord prévoyant l'impossibilité pour certain salarié de suivre l'évolution, serait un gage de sérénité pour le projet.

La Direction ne souhaite pas anticiper les cas d'impossibilité d'évolution des salariés par la conclusion d'un accord.

Les Membres du Comité souhaitent connaître le devenir de l'Unité Economique et Sociale Econocom, après la fusion juridique.

La Direction précise qu'il s'agit d'une réflexion globale portant sur les institutions sociales et qu'à ce stade rien n'est encore décidé. Cependant la fusion tel qu'envisagé n'implique pas la disparition de l'Unité Economique et Sociale.

Le représentant de la CGT (bureau d'Etude) demande à la Direction la création d'un Comité de groupe France pour représenter les salariés de la nouvelle structure.

La Direction précise que la seule conséquence de la réorganisation juridique, pour les instances représentatives du personnel, implique la disparition des Comités d'Entreprise d'Econocom Location et d'Econocom Managed Services

Les Membres du Comité indiquent que l'opération juridique n'impactant que peu les aspects opérationnels, le maintien des CE propres à chaque secteur opérationnel des sociétés ainsi modifiées, ont légitimité de perdurer à la fusion et de conserver leur autonomie fonctionnelle.

La Direction précise qu'il s'agit d'un débat Français qui devra être discuté prochainement.

Les Membres du comité font état d'une directive Européenne qui stipule, dans les situations de fusion ou absorptions de société, de conserver les instances représentatives du personnel en l'état jusqu'aux prochaines élections professionnelles. La législation française prévoit également que lorsque les sociétés fusionnées/absorbées, conserve une autonomie fonctionnelle ou économique, les mandats des IRP sont conservés en l'état.

La Direction réaffirme son attachement à ce que les salariés des structures ainsi modifiées soient représentés par des IRP élus. Néanmoins, la Direction souhaite également une discussion de compromis sur le sujet, permettant de représenter au mieux les salariés jusqu'aux prochaines élections professionnelles.

Les Membres du Comité précisent qu'il reste peu de temps pour dialoguer sur le sujet compte tenu du timing des opérations.

AVENANT AU PROTOCOLE DU COMITE D'ENTREPRISE EUROPEENS ECONOCOM

Les Membres du Comité réitèrent leur affirmation quant au bon fonctionnement du Comité, qui grâce à un protocole bien pensé dès la création, a permis au Comité de fonctionner même après le rachat d'ECS.

Les Membres du Comité font état de leur unique demande de modification du protocole qui est d'octroyer 2 places supplémentaires pour la France. La modification s'officialisant par un avenant au protocole CoEE.

Les Membres du Comité indiquent que le rythme moyen de 3,7 réunions par année, atteste du bon fonctionnement de l'institution. Il est également souligné le bon niveau des relations entre la Direction et le secrétaire du CoEE qui a permis à l'institution de poursuivre son rôle malgré les différentes réorganisations. Les communications régulières émanant du Comité vers les salariés du groupe témoignent de l'activité de l'organe.

Les Membres du Comité indiquent qu'un accord a été signé entre ses membres, permettant de définir les modalités d'approbation d'éventuelles modifications du protocole. Bien que cet accord soit signé par la majorité des membres, seul le groupe de la CGT ne l'a pas approuvé. L'accord prévoit entre autre la création d'un groupe réduit de membres, missionnés pour négocier avec la Direction les éventuels avenants au protocole du Coee.

–Le représentant de la CGT (Bureau d'Etude) indique ne pas être intéressé par la négociation d'avenant portant sur le nombre de siège au Comité. En revanche, celui-ci est attaché à la renégociation du protocole CoEE compte tenu du fait que l'actuel n'est plus valide.

Les Membres du Comité indiquent que bien que la CGT n'ait pas signé cet accord d'entente entre membres, il a été décidé par soucis de démocratie de laisser le pouvoir d'une voix au Syndicat CGT.

Les Membres du Comité rappellent le mode fonctionnement entre la Direction et l'institution, qui lors d'une demande de modification du protocole permet à la Direction d'informer les membres des changements envisagés et de donner la possibilité aux membres de s'entretenir avant la négociation finale.

Les Membres du Comité expliquent la composition du groupe de négociation réduit.

Le groupe est composé de 5 ou 6 personnes maximum,

Tous les syndicats sont présents ou représentés par d'autre, aux réunions de négociation,

Seul deux syndicats ne souhaitent pas être représentés et souhaite assister aux réunions en leurs noms,

Le syndicat Cfdt dispose de 2 places,

Les décisions de ce groupe sont entérinées par un vote et le nombre de voix de chaque participant dépend du nombre de syndicat que représente le votant. (Les modalités de vote de ce groupe sont définies dans le protocole).

Seul la Cfdt possède 2 voix en raison de sa représentativité dans le groupe,

La Direction reformule la demande des Membres du Comité, concernant l'ajout de personnes supplémentaires pour représenter la France au Comité d'Entreprise Européens, qui portera le nombre de représentant français à 7. La Direction constate qu'il y a déjà 6 représentants français présents à cette réunion et que le protocole en prévoit déjà 5 ou 6 selon la lecture qui en est faite.

Les Membres du Comité précisent que la représentation officielle, telle que définie dans le protocole, permet d'encadrer le formalisme de la réunion. Néanmoins, les accords internes au Comité permettent, lors des réunions, de remplacer les représentants indisponibles par d'autres membres et cela sans distinction de nationalité.

Les Membres du Comité rappellent l'esprit du protocole lors de sa signature et invoquent la volonté des signataires de voir tous les syndicats représentés au sein de l'institution. Est pris en exemple un syndicat Belge qui, en abandonnant une de ses places, a permis à un autre syndicat français d'être présent au sein du Comité Européens pendant la période d'intégration d'ECS.

Les Membres du Comité rappellent les règles qui permettent d'être présent au sein de l'institution Européenne et font référence notamment au seuil minimum de 150 salariés dans le pays et le fait d'être membre d'un syndicat. Une annexe au protocole permet également à un salarié investi d'un mandat d'être présent dans l'institution.

Les Membres du Comité précisent que le protocole protège l'institution, notamment en écartant la possibilité au syndicat « Maison » d'être présent au sein du Comité d'Entreprise Européen.

Les Membres du Comité réitèrent leur demande d'obtenir les listes des institutions sociales présentes dans chaque pays ou est présent Econocom.

La Direction rappelle que les premières demandes de modifications du protocole portaient sur la fréquence des réunions plénières qui devait être portée à 2 par année et l'instauration de 2 suppléants siégeant au bureau. La Direction s'étonne que cette modification ne soit pas à l'ordre du jour de la réunion.

Les Membres du Comité indiquent que les modifications sont acquises et que les avenants sont disponibles pour la signature.

La Direction propose de discuter les termes du nouveau protocole courant 2013 avec le groupe de négociation désigné à cet effet. Concernant les modifications du nombre de réunion et de la composition du bureau, les deux points étant approuvés par les parties, ils n'entrent pas dans les nouvelles discussions.

Les Membres du Comité rappellent qu'il y a deux documents qui régissent le fonctionnement du CoEE ; le Protocole CoEE qui est le texte fondateur de l'institution et le règlement d'ordre intérieur qui définit les modalités de fonctionnement et qui est partie intégrante du Protocole.

Les Membres du Comité soulignent leur attachement à leurs rôles sociaux, à la préservation de la qualité de vie et à la défense des travailleurs tout en comprenant les enjeux économiques de la société. Ils soulignent le bon fonctionnement de l'institution qui est démontré par le travail qui est respecté de part et d'autre depuis quelques années.

- Fin d'enregistrement

*L'ordre du jour étant épuisé,
la séance ordinaire du Comité d'Entreprise européen est levée.*

Revu et corrigé par Madame AZZOPARDI secrétaire du CoEE et Fabien PIERRE secrétaire adjoint.