

# ***METROPOLIS***

## ***Europees Raamakkoord***

### **Tussen**

#### **De directie van de groep Econocom,**

vertegenwoordigd door de heer Didier BERTHO,

Voorzitter Directeur-Generaal van de dienstenactiviteiten van Econocom Managed Services, Alliance Support Services en Synopse,

en Voorzitter van de Europese Ondernemingsraad





hierna ‘de directie’ genoemd

### **En**

#### **De afvaardiging van de personeelsvertegenwoordigers bij de Europese Ondernemingsraad; vertegenwoordigd door de effectieve leden ervan,**






##### **Effectieve Europese afgevaardigden van de werknemers in België :**



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

##### **Effectieve Europese afgevaardigden van de werknemers in Frankrijk:**



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

hierna ‘de afgevaardigden’ genoemd

## 1- Inleiding

De directie en de afgevaardigden wensen te herinneren aan de algemene context waarin zij dit akkoord willen doen kaderen.

Op de Europese ondernemingsraad van donderdag 11 september 2008 stelde de directie het project voor i.v.m. de oprichting van een dochtermaatschappij van EMS France “ECONOCOM MAROC” genoemd, alsook de gevolgen ervan op de activiteit remote serviceafstandsondersteuning (zie bijlage 1).

Ter herinnering, het doel ervan is:

*‘de herpositionering van de offertes die de nabije diensten en de diensten op afstand integreert door de oprichting van een dochtermaatschappij in Marokko die het mogelijk maakt de concurrentiekracht aanzienlijk te verbeteren door een daling van de arbeidskosten’.*

De afgevaardigden verklaarden de economische logica van deze strategie te begrijpen, maar bevestigden andermaal duidelijk hun gehechtheid aan de duurzaamheid van de arbeidsplaatsen die daardoor in de betrokken landen zouden worden beïnvloed.

De invoering van de begeleidingsmaatregelen, hierna ‘akkoord’ genoemd, heeft als enig doel dat directie en afgevaardigden op één lijn zitten om alles in het werk te stellen om de eventuele onaangenaamheden en negatieve gevolgen te voorkomen die het project voor de werknemers van de groep zou kunnen meebrengen.

**Dit akkoord is een raamakkoord dat de begeleidingsmaatregelen definieert die door de directie werden genomen en die door de EOR werden goedgekeurd. Het mag niet de voorrechten van de plaatselijke instanties inzake onderhandeling vervangen. Er wordt duidelijk overeengekomen dat enkel de plaatselijke instanties de bevoegdheid hebben om over de ondernemingsakkoorden te onderhandelen.**

## 2-Voorwerp van het akkoord

De verschillende maatregelen hebben tot doel te beantwoorden aan twee essentiële bezorgdheden:

- De individuele maatregelen definiëren die zijn aangepast aan de voorzienbare sociale gevolgen van de doorvoering van het project en dit buiten de grenzen van hetgeen als een collectief ontslag zou worden beschouwd;
- De modaliteiten inzake Europe(e)s(e) voorlichting / overleg bepalen betreffende het Metropolis-project.

### 3- De betrokken perimeter

De betrokken perimeter op de datum van ondertekening van dit akkoord is:

Bij de ‘dienstenactiviteiten’ van de groep:

- voor België (Thiry)
  - de activiteit van telecom fleet management
  - de activiteit van het Remote Services Center
  - de activiteit Electrabel
- voor Frankrijk (de Ulis):
  - de activiteit van de telediensten

Ingeval de perimeter door de directie wordt gewijzigd, verbindt laatstgenoemde zich ertoe de afgevaardigden daarvan vooraf op de hoogte te stellen. In dat precieze geval zal dit akkoord ook gelden voor de bijkomende perimeter.

Voor de overige gevallen moeten de afgevaardigden de integratieaanvraag aan de plaatselijke instanties voorleggen en motiveren.

Op het ogenblik van de ondertekening van dit akkoord zou een nauwkeurige plaatsbeschrijving worden opgesteld en aan de afgevaardigden worden overhandigd.

#### Opmerking

Dit akkoord zal in geen geval andere nationale reglementeringen of een binnen een dochtermaatschappij onderhandeld akkoord kunnen vervangen.

### *De verbintenissen van de groep Econocom*

Binnen het kader van de hierboven gedefinieerde perimeter verbindt de groep Econocom zich ertoe:

- met betrekking tot de diensten een kwaliteitspeil te handhaven dat ten minste gelijk is aan het huidige peil;
- alles in het werk te stellen om te pogen alle getroffen personen binnen de groep opnieuw in te passen;
- de afgevaardigden de volledige lijst van de getroffen werknemers te bezorgen;
- aan de afgevaardigden geregeld en doorlopend, indien mogelijk online, de informatie te verstrekken betreffende het personeelsverloop (turnover) en de verschillende verschuivingen van werknemers.

#### 4- Het opnieuw inpassen

De directie en de afgevaardigden definiëren heel duidelijk het hoofddoel dat erin bestaat:  
*'zoveel mogelijk personen die door het project worden getroffen opnieuw in te passen'.*

##### a- Oprichting van de follow-upinstanties

Met inachtneming van de voorrechten van de EOR wordt voorzien in de oprichting van een instantie voor de follow-up en de controle van het project: het betreft de commissie van de EOR die belast is met de globale follow-up van het Metropolis-project (follow-upcommissie).

Deze follow-upcommissie zal ook tot doel hebben de plaatselijke raden correct op de hoogte te houden. De afgevaardigden die lid zijn van deze commissie zullen over de tijd beschikken die nodig is om hun opdracht uit te voeren.

Op plaatselijk vlak zullen de follow-upcommissies samen met de directie en de personeelsdirecties instaan voor het vlotte verloop van het project.

##### b- Samenstelling van de follow-upcommissie

Deze instantie is paritair samenesteld uit:

- maximaal 4 personeelsafgevaardigden die dit akkoord hebben ondertekend
- maximaal 4 afgevaardigden van de directie

##### c- Opdrachten van de follow-upcommissie

De opdrachten van de follow-upcommissie bestaan erin:

- de goede toepassing van het akkoord en de eventuele interpretatiemoeilijkheden ervan globaal te onderzoeken;
- het ingevoerde inpassingsproces en de resultaten ervan globaal te volgen;
- de specifieke gevallen te behandelen die de lokale instanties (follow-upcomités) haar zouden voorleggen.

De follow-upcommissie zal op initiatief van de afgevaardigden of van de directie samenkomen telkens als dat nodig is.

#### d- De middelen van de commissie en van de comités

De follow-upcommissie en de follow-upcomités zullen met name de volgende informatie ontvangen:

- follow-up van de ongewenste uitdiensttredingen (reden, aantal, ...),
- follow-up van de arbeidsplaatsen die moeten worden ingevuld en follow-up van de interne mobiliteit,
- follow-up van de opleidingsacties (behoeften en verloop),
- follow-up van de activiteit van het outplacement/inpassingskantoor,
- follow-up van de projecten van de werknemers,
- volledige lijst van het personeelsverloop en van de prognoses inzake vervroegde uitdiensttredingen,
- de boordtabellen van de kwaliteitopvolging.

Meer algemeen zal de commissie toegang hebben tot alle nuttige informatie betreffende de personeelsverschuivingen. De plaatselijke follow-upinstanties zullen volgens de geuite behoeften toegang hebben tot aanvullende gegevens.

### 5- Beroepsmatige en/of geografische mobiliteit

#### **A- Beroepsmatige mobiliteit**

De follow-upcomités zullen op plaatselijk vlak nauw betrokken worden bij alle fases van het proces inzake interne mobiliteit.

De volgende bepalingen hebben betrekking op de werknemers die binnen de groep Econocom opnieuw moeten worden ingepast.

#### **a- Lijst van de beschikbare arbeidsplaatsen**

De volgende principes zullen worden nageleefd:

- alle beschikbare arbeidsplaatsen met een overeenkomst voor onbepaalde duur zullen openstaan voor de interne mobiliteit, waarbij voorrang zal worden gegeven aan de werknemers die getroffen worden door het **Metropolis**-project;
- elke openstelling van een arbeidsplaats binnen de groep Econocom zal via mail bij voorrang ter kennis worden gebracht van alle werknemers die door het Metropolis-project getroffen zijn;
- de directie zal zich erop toeleggen de behoeften globaal te beheren door de inpassing van het betrokken personeel over alle entiteiten van de groep te optimaliseren.



Deze voorlichting zal gebeuren op basis van een arbeidsplaatsfiche. Deze fiche zal de volgende gegevens bevatten:

- omschrijving van de arbeidsplaats,
  - classificatie, coëfficiënt / positie,
  - een overzicht van de opdrachten en taken van de arbeidsplaats,
  - vestiging van tewerkstelling,
  - vereiste bekwaamheden,
  - datum waarop de arbeidsplaats moet zijn ingevuld.
- 
- voor elke betrokken werknemer moet de voorgestelde arbeidsplaats ten minste van een bekwaamheidsniveau zijn dat gelijkwaardig is aan de arbeidsplaats die voordien werd bekleed;
  - de werknemer mag in geen geval een verlaging van het totale jaarsalaris lijden, maar er zullen hem compensaties kunnen worden voorgesteld (bv. firmawagen vervangen door een salarisverhoging).

### **b- Aanpassing aan de arbeidsplaats**

De werknemers die zich kandidaat stellen voor een van de vacante arbeidsplaatsen zullen desnoods een opleiding kunnen genieten om zich aan te passen aan de arbeidsplaats. Deze mogelijkheid zal plaatselijk door de personeelsdienst samen met het follow-upcomité worden onderzocht.

#### Bijzonderheid:

- elke weigering van een werknemer die door de directie als ongegrond wordt beschouwd, moet onmiddellijk aan het follow-upcomité worden voorgelegd;
- elke eventuele 'blokkering' van een manager die als ongegrond wordt beschouwd, moet onmiddellijk aan het follow-upcomité worden voorgelegd.

### **B- Geografische mobiliteit**

De follow-upcomités zullen op plaatselijk vlak nauw betrokken worden bij alle fases van het proces inzake geografische mobiliteit.

De werknemers die in het kader van de beroepsmatige mobiliteit van geografische aanstellingsbasis moeten veranderen, kunnen in bepaalde extreme gevallen hinder ondervinden van de verschillende gevolgen die deze overplaatsing zou meebrengen.

De volgende voorwaarden zullen dus moeten worden nageleefd:

- de directie zal geen overplaatsing mogen steunen die voor de werknemer te hinderlijke arbeidsomstandigheden zou meebrengen;
- in de gevallen die als dusdanig worden beoordeeld, zal de follow-upcommissie daarvan op de hoogte worden gebracht en zij zal ze onderzoeken om tot een



aanvaardbare oplossing te komen (ander voorstel, aanpassing van de voorwaarden, ...).

Het personeel dat naar Marokko zal worden overgeplaatst, zal per overnachting in het buitenland een brutopremie ontvangen waarvan het bedrag gelijk is aan de premie die wordt betaald volgens de akkoorden die in België al van toepassing zijn.

Deze premie is echter beperkt tot de gerichte verplaatsingen. De gevallen van een verplaatsing van langere duur of van herhaalde verplaatsingen zullen afzonderlijk worden behandeld met de betrokken personeelsdienst.

Deze premie zal niet kunnen worden gecumuleerd met ander bepalingen die beogen dezelfde gedwongen verplaatsing naar het buitenland te dekken. De werknemer zal in alle gevallen de bepalingen genieten die voor hem het gunstigste zijn.

### C- Globale balans

De directie zal de follow-upcommissie geregeld een consolidatie bezorgen van de gegevens betreffende dit akkoord.

### 6- Begeleiding van de uitdiensttredingen

Na afloop van het inpassingstraject is het uitzonderlijk mogelijk dat het voor de directie onmogelijk is een werknemer opnieuw in te passen. Het zou in dat geval heel duidelijk om een werknemer gaan aan wie de directie geen enkel voor de werknemer geschikt en aanvaardbaar inpassingsvoorstel zou hebben gedaan.

In dit welbepaalde en naar behoren gemotiveerde geval zal de directie zich verplicht zien de betrokken werknemer te ontslaan. De werknemer zal de groep moeten verlaten binnen een maximumtermijn van een maand. Het saldo van zijn opzegging, d.w.z. het gedeelte dat door de werknemer niet wordt gewerkt, zal worden betaald. Voorts zal de directie aan de wettelijke vergoedingen volgens het volgende rooster een uitzonderlijke aanvullende vergoeding toevoegen, die gelijk is aan een aantal maanden vast salaris afhankelijk van zijn leeftijd en zijn anciënniteit:

*(in jaar)*

<i>Leeftijd</i>	<i>- 30</i>	<i>- 40</i>	<i>-50</i>	<i>+50</i>
<i>Anciënniteit</i>				
<i>1 à 2</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
<i>2 à 5</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>
<i>5 à 10</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>8</i>
<i>Meer dan 10</i>	<i>5</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>10</i>



### **7- Verplaatsing van de afgevaardigden**

De afgevaardigden zullen zich in onderling overleg gericht ter plaatse kunnen begeven. Het volgende bezoek zal plaatshebben eind juli 2009.

### **8- Mededeling**

Aangezien het Metropolis-project wegens zijn sociale aspecten als gevoelig kan worden beschouwd, zullen de directie en de afgevaardigden samen zo goed mogelijk overleggen om namens de EOR een mededeling aan het personeel te doen.

### **9- Diverse bepalingen**

Dit akkoord wordt afgesloten voor een bepaalde duur en zal uiterlijk eindigen op 31 december 2010. Het zal door elk van beide partijen kunnen worden opgezegd met inachtneming van een opzeggingstermijn van 2 maanden die per aangetekend schrijven aan de andere partij moet worden aangezegd en die ingaat 3 kalenderdagen na de verzending.





**Ondertekend op 9 april 2009 door**

**Vertegenwoordiger van de Directie:**

Didier BERTHO, Voorzitter Directeur-Generaal van de dienstenactiviteiten van de groep Econocom en Voorzitter van de Europese Ondernemingsraad van de groep Econocom

**Effectieve Europese afgevaardigden van de werknemers in België**



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

**Effectieve Europese afgevaardigden van de werknemers in Frankrijk:**



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

**Lijst van de bijlagen**

- 1- Voorstelling van 11/09/2008