

## Accord collectif GCE Technologies sur la garantie des sites et des emplois.

Entre les soussignés :

Bruno GORE, Président du Directoire du GIE GCE Technologies,

François POUPARD, Délégué Syndical Central CFTD du GIE GCE Technologies,

Stéphane PAQUET, Délégué Syndical Central CFTC du GIE GCE Technologies,

Thierry BARBARA, Délégué Syndical Central CGC du GIE GCE Technologies,

Gérard SERVERA, Délégué Syndical Central CGT du GIE GCE Technologies,

Patrice BUET, Délégué Syndical Central FO du GIE GCE Technologies,

Pierre CAPEL, Délégué Syndical Central SU du GIE GCE Technologies,

Jean DELGADO, Délégué Syndical Central SUD du GIE GCE Technologies,

Il a été convenu ce qui suit :

**Préambule :**

L'accord cadre applicable aux salariés des communautés et du CNETI dans le cadre du projet Performance SI du 9 mai 2007 doit prendre fin en mai 2012.

Dans ce contexte il est apparu nécessaire de fixer, par un nouvel accord, des garanties liées aux sites, à l'emploi et à la mobilité prévues dans cet accord.

En conséquence, le présent accord fera suite à l'accord cadre applicable aux salariés des communautés et du CNETI dans le cadre du projet Performance SI du 9 mai 2007 lorsqu'il cessera de s'appliquer.

**Article 1 : Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux salariés de GCE Technologies en contrat à durée indéterminée lors de son entrée en vigueur.

**Article 2 : Garantie de maintien des sites**

Le maintien de l'ensemble des sites est garanti pour la durée du présent accord.

Les sites de la région parisienne, à l'exception du site de L'Isle Adam, compte tenu de la spécificité de cette région, et notamment eu égard à la densité du réseau de transports en commun, doivent toutefois être considérés comme constituant une localisation unique.

De ce fait, et en fonction des opportunités qui pourraient se présenter, il sera possible de prendre des engagements sur des opérations immobilières pendant la durée de cet accord dans la perspective du regroupement de tout ou partie des sites parisiens.

Un tel projet sera envisagé en tenant compte des temps de transport de la majorité des salariés concernés.

Le lieu de ce potentiel site de regroupement devra être situé de telle sorte que le temps de trajet via les transports en commun pour le rejoindre à partir de chacun des sites existants concernés par le rapprochement ne devra pas excéder une demi-heure (mesures temps de trajet complet effectuées sur le site de la RATP).

Une négociation sur le volet social d'accompagnement du déménagement sera engagée 6 mois minimum avant la date prévue pour le déménagement.

### **Article 3 : Maintien de la diversité et garantie d'emploi**

Le maintien d'activités informatiques et d'une diversité d'emplois en rapport avec les effectifs et les compétences de chaque site est garanti sur l'ensemble des sites.

Chaque salarié de GCE Technologies en contrat à durée indéterminée lors de l'entrée en vigueur du présent accord se voit garantir un emploi pour la durée du présent accord. Cet emploi sera en priorité, de même classification et de niveau équivalent à celui exercé lors de l'entrée en vigueur du présent accord.

### **Article 4 : Mobilité géographique**

La mobilité géographique est basée sur le volontariat. Elle peut être à l'initiative de l'employeur ou du salarié, et elle est favorisée par les mesures d'accompagnements appropriées telles que décrites ci-dessous.

A compter de sa prise de fonctions et pendant une durée d'un an le salarié a la possibilité de réintégrer son emploi ou à défaut un emploi équivalent sur son site d'origine ou sur un autre site, toujours sur la base du volontariat.

#### **4.1 En cas de changement de résidence**

Les mesures prévues sont applicables lorsque le déménagement intervient dans un délai maximum de 12 mois à compter de la modification du lieu de travail.



Les frais de déménagement du salarié sont pris en charge par la nouvelle entreprise sous réserve de présentation de trois devis.

Le salarié et son conjoint bénéficient d'une prise en charge de deux transports aller-retour et de deux nuits d'hôtel (par déplacement) pour visiter le site d'accueil éventuel et son environnement.

Le salarié bénéficie de trois jours de congés exceptionnels et supplémentaires pour procéder au déménagement.

Il est porté une attention toute particulière à l'examen des conditions de transfert des dossiers de prêts et de conditions de crédits octroyés pour faciliter l'acquisition de la résidence principale.

Un dispositif d'avance sur salaire pourra être mis en place sur justificatif dans les conditions prévues à l'article L. 3251-3 du Code du travail. Cette avance sera remboursable au terme d'une période de 12 mois pour permettre au salarié de régler la caution en cas de location.

Le salarié perçoit une prime d'installation au moment du déménagement égale à 3 mois de salaire de base brut mensuel ne pouvant être inférieure à 15 000 euros bruts ; elle est versée lors du déménagement effectif.

#### **4.2 Mesures complémentaires**

Elles sont mises en œuvre par la DRH, en fonction de la situation du salarié.

En cas de mobilité entre sites, les mesures suivantes s'appliquent sauf mouvement entre les sites de la région parisienne, à l'exception de L'Isle Adam, et sans préjudice des clauses d'un éventuel accord spécifique tel que prévu à l'article 2 du présent accord en cas de regroupement de ces sites.

Cette application doit être conforme aux règles d'exonération prévues par les dispositions en vigueur relatives aux avantages en nature.

Une indemnité de double résidence, établie sur la base du loyer d'un studio meublé situé sur le territoire du site d'accueil, est versée sur une période maximum de 12 mois à partir de la prise de fonction dans le site d'accueil. Elle cesse d'être versée à l'issue de cette période de 12 mois ou dès le déménagement réalisé s'il intervient avant ce terme.

Le salarié bénéficie chaque semaine du financement d'un aller/retour entre son domicile principal et son lieu d'activité selon les modalités en vigueur pendant une période maximum de 12 mois. Cette prise en charge cesse à l'issue de cette période de 12 mois ou dès le déménagement réalisé s'il intervient avant ce terme.

L'entreprise propose, si nécessaire, les services d'un cabinet spécialisé d'aide à la recherche d'emploi du conjoint sur une période limitée à 12 mois.

Par ailleurs, seront proposées, en fonction de la situation individuelle :

- une aide à la recherche d'un nouveau logement,
- une aide à la revente du logement.

#### **Article 5 : Mobilité fonctionnelle**

La mobilité fonctionnelle s'exerce dans le cas d'un changement de métier. L'appréciation du changement de métier est évaluée au regard de l'impact et du changement réel induit pour le collaborateur

Elle est soumise à l'acceptation du salarié après proposition de la Direction.  
Dans cette perspective, plusieurs offres pourront, le cas échéant, être proposées au salarié.

En aucun cas, la mobilité fonctionnelle ne peut porter atteinte au principe de volontariat applicable à la mobilité géographique.

Pendant une durée d'un an le salarié a la possibilité de réintégrer son emploi ou à défaut un emploi de niveau équivalent.

### **5.1 Plan de formation individualisé**

Tout doit être mis en œuvre pour garantir au salarié la réussite de sa mobilité fonctionnelle. Un plan de formation et d'adaptation individualisé est mis en œuvre afin de permettre la meilleure intégration possible et l'acquisition des compétences nécessaires aux exigences du nouveau poste.

### **5.2 Suivi individualisé durant la prise de poste par la Direction des Ressources Humaines**

Le salarié bénéficie d'un point d'étape six mois après sa prise de poste. Ce point d'étape, assuré par la Direction des Ressources Humaines en lien avec le manager, permet de suivre sa montée en compétences et d'engager d'éventuelles actions de formation complémentaires.

Durant les six premiers mois, une réorientation professionnelle sera proposée au salarié s'il rencontre des difficultés importantes dans le poste occupé. Cette réorientation professionnelle est initiée par la Direction des Ressources Humaines en lien avec le manager.

## **Article 6 : Convention de mobilité**

Toute mobilité fonctionnelle et / ou géographique fera l'objet d'une convention signée entre le salarié et la Direction des Ressources Humaines.

Elle spécifiera notamment :

- la définition de l'emploi,
- les conditions de rémunération,
- les conditions de prise de fonction,



- les axes de formation,
- le calendrier des contacts avec la structure Ressources Humaines.

### **Article 7 : Statut social**

Il est rappelé que le GIE GCE Technologies est un organisme commun. En conséquence, les salariés de GCE Technologies bénéficient de l'application de l'ensemble des accords collectifs nationaux en vigueur au sein de la Branche Caisse d'Epargne.

### **Article 8 : Commission d'information et d'échange**

Une commission d'information et d'échange se réunira pendant la durée d'élaboration du projet d'entreprise.

Elle aura pour objet d'être informée sur l'avancement des chantiers prévus par ce projet.

Elle se réunira une fois par trimestre et sera composée des Délégués Syndicaux Centraux et Délégués Syndicaux Centraux Adjointes.

### **Article 9 : Négociation sur les emplois et les sites**

Un an avant l'échéance de l'accord, et afin d'anticiper l'échéance du présent accord, des négociations seront engagées sur les thèmes des emplois et des sites.

### **Article 10 : Clause de révision**

Les signataires de l'accord peuvent demander la révision du présent accord conformément à l'article L.2222-5 du Code du travail, selon les formes et les délais énoncés ci-dessous.

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée de propositions écrites de substitution.

Dans un délai maximum de deux mois à compter de la demande de révision, les parties doivent se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

**Article 11 : Application de l'accord**

Un consensus unanime des organisations syndicales est souhaité pour la mise en œuvre des dispositions prévues par le présent accord.

Toutefois, ce dernier sera applicable selon les conditions de signature prévues par le Code du travail.

Il entrera en vigueur le 9 mai 2012, soit à l'échéance de l'accord cadre applicable aux salariés des communautés et du CNETI dans le cadre du projet Performance SI du 9 mai 2007.

**Article 12 : Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de sa date d'entrée en vigueur, soit jusqu'au 8 mai 2015.

A son échéance, il cessera de produire effet. En aucun cas, il ne pourra, à l'échéance, produire ses effets comme un accord à durée indéterminée, les parties décidant de faire expressément échec à la règle prévue à l'article L.2222-4 du Code du travail.

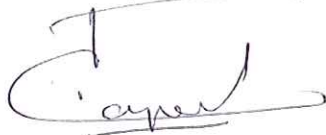
**Article 13 : Dépôt**

Conformément à l'article L.2231-6 du Code du Travail, le présent accord sera déposé à la Direction Départementale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle ainsi qu'au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de sa signature.

Fait à Paris, le 25 août 2011



Bruno GORE, Président du Directoire du GIE GCE Technologies,



François POUPARD, Délégué Syndical Central CFDT du GIE GCE Technologies,

Stéphane PAQUET, Délégué Syndical Central CFTC du GIE GCE Technologies,

Thierry BARBARA, Délégué Syndical Central CGC du GIE GCE Technologies,

Gérard SERVERA, Délégué Syndical Central CGT du GIE GCE Technologies,

Patrice BUET, Délégué Syndical Central FO du GIE GCE Technologies,

Pierre CAPEL, Délégué Syndical Central SU du GIE GCE Technologies,

Jean DELGADO, Délégué Syndical Central SUD du GIE GCE Technologies.

