

**AVENANT N° 2**  
-----  
**SUR LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS  
PROFESSIONNELS ET SUR LA MIXITE DES METIERS  
POUR LA PERIODE 2019/2022**

**A L'ACCORD PORTANT SUR LES  
PRINCIPES DE LA GESTION PREVISIONNELLE  
DES EMPLOIS, DU DEVELOPPEMENT  
DES COMPETENCES ET DE LA  
PROGRESSION PROFESSIONNELLE  
DANS LA SOCIETE EES – CLEMESSEY SA ET SES FILIALES  
FRANCAISES**

HISTORIQUE.....	3
PREAMBULE.....	4
1. CHAMP D'APPLICATION .....	5
2. PLAN STRATEGIQUE : ENJEUX RH .....	5
3. EFFECTIFS ET COMPETENCES DISPONIBLES AU SEIN D'EES - Clemessy et SES FILIALES .....	8
3.1 Situation des effectifs.....	8
3.2 Recours aux différents types de contrats (CDI, CDD, Temps partiel, ...) .....	8
3.3 Référentiel emploi.....	8
3.4 Outil de gestion individuelle : Entretien individuel / Entretien professionnel.....	9
3.5 Savoir-faire.....	9
3.6 Comité de carrière / Revue de personnel .....	10
4. STRATEGIE EMPLOI .....	10
4.1 Orientations emploi.....	11
4.2 Recrutement interne : Mobilité professionnelle et/ou géographique.....	11
4.3 Recrutement par la cooptation .....	12
4.4 Recrutement jeunes : Alternance / stage / relations écoles .....	12
4.4.1 Alternance .....	12
4.4.2 Stages.....	13
4.4.3 Relations écoles.....	13
4.5 Promotion de la diversité .....	14
4.5.1 Féminisation des recrutements.....	14
4.5.2 Responsabilité Sociétale et Environnementale .....	14
4.5.3 Accès à l'emploi aux personnes handicapées .....	14
4.6 Accueil / Intégration .....	14
4.6.1 Accueil.....	14
4.6.2 Intégration .....	15
5. STRATEGIE FORMATION.....	15
5.1 L'action de formation .....	16
5.2 Le compte personnel d'activité .....	16
6. REGULER LA CHARGE DE TRAVAIL.....	16
7. DEROULEMENT DE CARRIERE ET EXERCICE DES FONCTIONS DES COLLABORATEURS EXERÇANT DES RESPONSABILITES SYNDICALES.....	17
8. INFORMATION DONNÉES AUX ENTREPRISES SOUS-TRAITANTES .....	17
9. DUREE DE L'AVENANT A L'ACCORD.....	17
10. PERIODICITE DE LA NEGOCIATION SUR LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS .....	17
11. FORMALITES DE DEPOT .....	18

ENTRE :

La Direction d'EES - Clemessy et ses filiales représentée par Monsieur Léon PALERMITI,  
Directeur des Ressources Humaines, dûment mandaté à cet effet

d'une part,

et

Les Organisations Syndicales d'EES – Clemessy et ses filiales représentées par les  
coordonnateurs syndicaux dûment mandatés :

- Monsieur François TEINTURIER, pour l'UNSA,
- Monsieur Emmanuel COLOMBO, pour la CFE – CGC,
- Monsieur Jean Luc BAUDILLON, pour la FO,

d'autre part,

il est convenu les dispositions suivantes :

## HISTORIQUE

La Direction a présenté en septembre 2003, aux membres des Comités d'Entreprises, un projet d'organisation visant à permettre aux sociétés d'EES – Clemessy et ses filiales d'améliorer rapidement et durablement leur performance, notamment par la gestion des emplois et des compétences.

A l'issue du processus de concertation, un accord portant notamment sur la création **d'une commission paritaire de gestion de l'emploi et des compétences** a été signé le 20 janvier 2004.

**La démarche de Gestion des Emplois et des Compétences (GEC)**, mise en place dans le cadre de cet accord, **et la dynamisation des démarches mobilité** visant à mettre toute « l'entreprise en mouvement » et à renforcer le sentiment d'appartenance de l'ensemble du personnel à EES – Clemessy et ses filiales, a contribué à améliorer la performance économique d'EES – Clemessy et ses filiales.

Cette première démarche avait permis de répondre à des problématiques de « l'immédiat ». Les partenaires sociaux s'étaient ensuite accordés à dire qu'il était indispensable de construire des actions de moyen et long terme pour prendre en compte les nouveaux facteurs d'évolution et accompagner les plans de développement d'EES – Clemessy et ses filiales.

Ceci a conduit à la signature d'un second texte : l'accord « portant sur les principes de la gestion prévisionnelle des emplois, du développement des compétences et de la progression professionnelle dans les sociétés du Groupe Clemessy » (**GPEC**) a été signé le 17 janvier 2008. Il s'agit d'un accord à durée indéterminée.

Les objectifs poursuivis dans cet accord sont les suivants :

- mettre en œuvre des mesures destinées à préserver et développer l'emploi ;
- mieux connaître les emplois occupés et les compétences détenues par les collaborateurs d'EES – Clemessy ;
- mieux identifier les emplois et les compétences qui seront nécessaires à moyen terme ;
- déterminer les écarts entre les emplois et les compétences nécessaires et ceux et celles qui seront disponibles ;
- construire les plans d'adaptations des emplois et des compétences qui permettront de réduire ces écarts (démarche de progression professionnelle, plan emploi, plan formation).

Les actions permettant l'atteinte de ces objectifs ont été menées de manière constante. Elles ont fait l'objet d'un suivi régulier. Les résultats en ont été régulièrement présentés à la commission paritaire de suivi, comme prévu par l'accord.

## **PREAMBULE**

Le présent avenant vise à prendre la mesure de l'impact des PEMT sur la gestion des Ressources Humaines (recrutement, formation, renforcement des compétences, mobilité professionnelle et/ou géographique,...) et de déterminer les orientations à prendre et les actions à mener.

Il complète l'accord « portant sur les principes de la gestion prévisionnelle des emplois, du développement des compétences et de la progression professionnelle dans les sociétés du Groupe Clemessy » signé le 17 janvier 2008, dont l'intégralité des dispositions demeure pleinement applicable.

Conformément à l'article L 2232-33 du code du travail, cet avenant satisfait également, pour les sociétés comprises dans son champ d'application, à l'obligation de négociation portant sur la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et des parcours professionnels prévue par l'article L 2242-2 du Code du Travail.

Il est convenu que le présent texte ne peut en aucun cas servir de fondement à des mouvements collectifs de personnel à l'occasion de réorganisations d'agences, de filiales ou du siège.

## 1. CHAMP D'APPLICATION

Le présent avenant est applicable au sein d'EES - Clemessy SA et des sociétés françaises dans lesquelles EES - Clemessy SA détient directement ou indirectement plus de 50 % du capital social, à l'exception des sociétés EES - EIS et EES - Fluide IT qui sont désormais exclues du champ d'application de l'accord.

## 2. PLAN STRATEGIQUE : ENJEUX RH

Le plan stratégique 2020 de la branche Eiffage Energie Systèmes fait ressortir un double enjeu :

- Construction d'une Branche unifiée pour développer la cohésion interne ;
- Amélioration de la lisibilité/visibilité de la Branche auprès des clients ce qui permettra d'augmenter la valeur ajoutée de nos offres.

Pour répondre à ces objectifs, en 2017, les offres de la branche ont été cartographiées et segmentées. Pour chaque axe marché, il a été mis en place un pilotage et une animation transversale.

Chaque pilote et commercial d'axe a démarré la constitution et l'animation du réseau de l'axe concerné. L'objectif final étant la constitution d'un PEMT par axe marché pour l'ensemble de la Branche.

EES – Clemessy et ses filiales sont pilote dans différents axes marchés :

- sur le marché de l'industrie avec les axes Aéronautique, Spatial, Agroalimentaire (Boissons et transformation), Automobile, Défense nationale, Gaz (Transport et distribution), Métallurgie/sidérurgie, Pharma/cosmétique, Environnement (déchets/eaux), Recherche nucléaire CEA + ITER, Production d'énergie nucléaire, Production thermique hydraulique géothermie et la Production photovoltaïque export
- sur le marché infrastructures & réseaux avec l'axe Infrastructure de transport Autoroutes, routes et tunnels
- sur le marché spécialités avec les axes Data center et Cybersécurité.

Fin 2018, les axes matures et/ou stratégiques de la branche ont pu livrer un plan à moyen terme abouti qui a fait l'objet d'une validation par le COMEX Branche. Cet exercice est poursuivi sur 2019 pour les autres axes marché.

L'industrie est le principal marché d'EES – Clemessy et ses filiales. Il représente 80 % de son chiffre d'affaires. Le marché industriel connaît de fortes mutations technologiques, la quatrième révolution industrielle est en marche. Dans ce contexte nouveau et mouvant, EES – Clemessy et ses filiales doivent pouvoir répondre aux besoins de l'Usine 4.0, de l'internet des objets (IOT), de l'informatique industrielle au sens large et notamment de la cybersécurité. Toutes nos entités opérationnelles doivent s'approprier ces nouvelles technologies pour pouvoir les décliner auprès de nos clients.

Ces évolutions entraînent des enjeux de formation et de recrutement en nouvelles compétences.

Le recrutement d'experts en cybersécurité explose auprès de tous les industriels. Des solutions sont à l'étude pour pallier ces difficultés notamment, des modules de formation qui seraient dispensés à l'IDM pour permettre et faciliter la mobilité professionnelle / montée en compétences de certains automaticiens ou informaticiens vers ce nouveau métier.

L'Usine 4.0, 4<sup>ème</sup> révolution industrielle, se distingue par l'intégration des technologies numériques dans le processus de fabrication. Enjeu incontournable des prochaines années, EES – Clemessy et ses filiales, en tant que pilote de l'axe industrie de la Branche, se doivent de se renforcer en compétences dans ce domaine par le biais de recrutement et de formation. Les IC et ITC doivent être sensibilisés sur les fondamentaux de l'Usine 4.0, de la transformation numérique de l'industrie.

Par ailleurs, EES – Clemessy et ses filiales participent à la conception d'une formation continue « MBA Transformation numérique » avec l'ISTA de Mulhouse.

Pour accompagner nos clients dans cette transformation numérique, EES – Clemessy et ses filiales s'orientent vers la science des données pour optimiser les process clients et aboutir à la maintenance prédictive. Le renforcement dans cette expertise est en cours.

De nouvelles expertises dans les domaines de la Sûreté De Fonctionnement (SDF ou sûreté nucléaire), de Soutien Logistique Intégré (SLI) et de la Sécurité des Systèmes d'Information (SSI) sont également nécessaires. Ces compétences sont encore à étoffer.

Les clients nous sollicitant de plus en plus sur des projets d'ensemblier, de multi-lots, nos compétences en chef de projet / management de projet doivent être renforcées y compris dans le suivi contractuel.

Face à la complexité des projets, les chefs de projet doivent être en capacité de gérer les enjeux juridiques de nos affaires ou projets.

EES – Clemessy et ses filiales doivent poursuivre le recrutement de chefs de grands projets et faire participer un maximum de stagiaires à la formation PCM existante.

L'anglais continue à être un véritable enjeu pour EES – Clemessy et ses filiales, dans le cadre de leur stratégie de développement à l'international.

Dans le cadre du renouvellement des contrats de maintenance ELA arrivant à échéance fin 2019, de la future transition d'Ariane 5 vers Ariane 6, de la fin du programme Soyouz prévue en 2021, une nouvelle organisation (technique et humaine) est en cours de réflexion pour accompagner ce changement.

Pour faire face à ces évolutions et aux variations prévisionnelles des effectifs, dès à présent, EES – Clemessy et ses filiales mettent en œuvre les mesures suivantes :

- missions à durée déterminée de salariés de la métropole ;
- salariés détachés actuellement en Guyane qui exerceront leur activité sur un autre site du Groupe ;
- formations dispensées pour obtenir les compétences nécessaires issues des évolutions de nos marchés (notamment lors des phases de qualification technique et des essais combinés par des formations « constructeur » par exemple) ;
- mobilités au sein d'EES – CLEMESY et ses filiales et également du Groupe EIFFAGE en Guyane et à l'international ;
- mobilité inter-contrats au Centre Spatial Guyanais (CSG).

L'entreprise Projet Energie & Process fait face à des difficultés de rentrée de commandes. Un plan d'action a été mis en place par la Direction Générale pour maintenir cette activité stratégique pour EES – Clemessy et pour préserver les compétences en gestion de Grands Projets.

Afin de garantir un passage sur OPERIS efficient en janvier 2020, des sessions de formation exceptionnelles seront prévues fin 2019 / début 2020 pour accompagner nos collaborateurs dans le changement du système d'information vers celui du Groupe EIFFAGE. Ces formations se feront sous divers formats (e-learning, présentiel, informations, accompagnement par des utilisateurs clés,...). Les collaborateurs concernés seront

principalement issus des emplois des lignes gestion / comptabilité / achat / gestion de projet / production.

Pour anticiper les conséquences emploi de l'intégration des outils EIFFAGE, pour les effectifs dédiés au SI et aux SI Métiers les actions suivantes sont mises en œuvre :

- les collaborateurs de la DSI et des SI Métiers sont systématiquement informés de toutes les opportunités en matière de mobilité professionnelle ou géographique dans les emplois « informatiques » et « systèmes d'information » ;
- Pour les collaborateurs DSI du département « Infrastructure & Exploitation support/Gestion de Comptes/Contrats », le partage des compétences a débuté sous forme de prêts de personnel ;
- Pour les collaborateurs DSI du département « Développement et Maintenance Logiciels », poursuite de l'acquisition des compétences ; par exemple « Sharepoint ».

Le Centre de Services Partagés (CSP) Comptabilité sera mis en œuvre lors du déploiement d'OPERIS. Le CSP Paie quant à lui sera déployé lors de la mise en œuvre de la solution GA/Paie du Groupe.

Dès 2016/2017, les collaborateurs de la ligne RH ont été informés. Cette information a porté sur les évolutions et les opportunités à venir. Elle a permis également de répondre aux questions des collaborateurs. Quelques collaborateurs d'EES – Clemessy et ses filiales ont fait le choix de rejoindre un CSP Paie dès à présent.

En 2019, les collaborateurs concernés par la mise en œuvre du CSP comptabilité seront informés et mutés progressivement dans la structure Eiffage Global System.

Tout mouvement au sein des fonctions support est analysé afin de vérifier si une mobilité professionnelle et/ou géographique peut être réalisée.

De manière générale, pour maintenir un niveau de compétences élevé, EES – Clemessy et ses filiales doivent développer plus encore la polyvalence existante déjà sur certains métiers.

Un autre enjeu majeur pour EES – Clemessy et ses filiales est la réussite de l'intégration de plus de 1500 nouveaux collaborateurs en 3 ans (30% de l'effectif).

EES – Clemessy et ses filiales doivent également accompagner leurs managers dans le « décryptage » des modes de fonctionnement des différentes générations pour accroître et faciliter la cohésion d'équipe. En effet, les différences entre générations peuvent être importantes (valeurs, méthodes, engagement, respect ....) et générer de l'incompréhension voire des situations conflictuelles. Une réflexion sera menée quant à la mise en œuvre d'actions concrètes et pragmatiques liées à ce sujet comme par exemple le recrutement et la montée en compétence de jeunes managers afin de ne pas avoir de cassure liée à l'âge dans la ligne managériale. D'autre part, il nous semble important de poursuivre l'intensification de l'alternance. En effet, les jeunes embauchés issus de l'alternance intègrent plus rapidement nos codes, notre culture et nos valeurs.

EES – Clemessy et ses filiales poursuivent l'analyse de la situation des salariés en fin de carrière afin de mettre ceux pour qui cela fait sens en situation de transmission de leur savoir-faire. Il leur sera éventuellement proposé de remplir une fonction de tuteur ou de rejoindre l'équipe de formateurs de l'IDM, sous réserve qu'ils en expriment la volonté et en aient les aptitudes pédagogiques.

Après avoir renoué ces dernières années avec la croissance externe en acquérant des activités d'expertises spécialisées, de nouvelles acquisitions sont envisagées dans les prochaines années qui doivent reposer tant sur le développement de nouvelles compétences axées sur les process clients que sur la conquête de nouveaux marchés en France et à l'international.

### 3. EFFECTIFS ET COMPETENCES DISPONIBLES AU SEIN D'EES - Clemessy et SES FILIALES

#### 3.1 Situation des effectifs

A fin décembre 2018, l'effectif d'EES – Clemessy et de ses filiales françaises s'élève à 4 883 collaborateurs.

Les créations d'emploi sont principalement la conséquence :

- du développement des activités : Nucléaire, Aéronautique Spatial et Transport, Automobile – Défense et Systèmes ;
- de croissance externe en acquérant des activités d'expertises spécialisées ;
- de l'émergence de nouveaux métiers.

Pour assurer une meilleure homogénéité des activités et des périmètres avec EIFFAGE, des modifications d'organisation ont été réalisées.

Les conséquences en matière d'effectif sont les suivantes :

EFFECTIFS à fin décembre	2016	2017	2018	Ecart/ 2016
EES - Clemessy & filiales françaises	4 699	4 879	4 883	+ 184
<i>Dont EES - Clemessy SA</i>	<i>3 586</i>	<i>3 764</i>	<i>3 852</i>	<i>+ 266</i>
Ont rejoint une autre entité EIFFAGE			EES – Game travaux : 31	
Ont été cédées			HYDROFLUID Technologies : 44 Game Energie Bouches du Rhône : 28	
Ont rejoint EES - Clemessy		Lebas Industries : 32		

#### 3.2 Recours aux différents types de contrats (CDI, CDD, Temps partiel, ...)

En matière d'embauche, EES – Clemessy et ses filiales continuent à privilégier le recours à des contrats à durée indéterminée. En dehors des contrats d'alternance, EES – Clemessy et ses filiales ne font appel que de manière très ponctuelle à des contrats à durée déterminée. Ces CDD hors alternance répondent à des nécessités de remplacement, ou correspondent à des besoins... forcément ponctuels. Cette pratique sera poursuivie.

EES - Clemessy et ses filiales font très peu appel au travail à temps partiel.

Le temps partiel est mis en œuvre à la demande du collaborateur concerné. La demande de retour à temps complet est le plus souvent accordée. Cette pratique sera poursuivie

Quant aux emplois précaires, son niveau se situe autour de 11 – 12 % hors projets exceptionnels.

#### 3.3 Référentiel emploi

Dans le cadre de la refonte des outils de Gestion Administrative et Paie du Groupe EIFFAGE, il a été décidé de mettre en place un référentiel emploi unique et commun à l'ensemble des branches du Groupe.



Véritable colonne vertébrale du Système d'Information Ressources Humaines, le référentiel emploi permettra :

- de simplifier les reportings Branche et Groupe ;
- de créer un langage commun qui pourra être utilisé dans différents processus RH tels que la mobilité, le recrutement, la formation, la gestion des talents, ...

La mise en œuvre devrait être effective début 2020.

Un projet d'évolution de la classification conventionnelle est en cours de négociation au sein de la Métallurgie. EES – Clemessy et ses filiales s'inscriront dans cette évolution une fois celle-ci définitivement adoptée.

### **3.4 Outil de gestion individuelle : Entretien individuel / Entretien professionnel**

Le développement des compétences des collaborateurs est au cœur du dispositif de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.

EES – Clemessy et ses filiales pratiquent de longue date les entretiens individuels qui sont des outils de management, de communication, de fidélisation et de gestion des parcours professionnels.

Les entretiens individuels et professionnels répondent aux objectifs suivants :

- Permettre au collaborateur de mieux se situer dans son poste et dans l'entreprise ;
- Favoriser une meilleure connaissance réciproque et une bonne communication ;
- Clarifier les missions et les objectifs ;
- Evaluer les résultats obtenus ;
- Développer le savoir-faire professionnel et faciliter le développement personnel au travers des plans de formation et de la mobilité ;
- Permettre au collaborateur d'échanger avec sa hiérarchie sur son projet d'évolution dans l'entreprise.

Un suivi régulier des entretiens individuels et professionnels est réalisé notamment au travers d'un tableau de bord communiqué trimestriellement à la Direction Générale et la Direction Qualité Environnement.

Ces pratiques seront poursuivies.

### **3.5 Savoir-faire**

Tracer les savoir-faire techniques maîtrisés par les collaborateurs répond aux objectifs suivants :

- identifier et mesurer le savoir-faire acquis par les collaborateurs ;
- contribuer le cas échéant à affecter le personnel avec pertinence dans l'unité à laquelle il est rattaché, mais éventuellement aussi au-delà de son unité ;
- mesurer notre capacité collective à répondre à une offre (avons-nous le savoir-faire dans les entreprises ? en quantité suffisante ?) ;
- justifier auprès du client que les collaborateurs qui interviennent sur l'affaire ont les compétences requises pour ce faire.

Ce sont les raisons pour lesquelles les savoir-faire techniques des populations Conduite de projets, Conduite de chantier, Etudes, Production et Achats sont enregistrés dans le logiciel SAGESSE, conçu dans cette optique.

L'action se poursuivra dans les années à venir avec pour principal enjeu d'enregistrer les savoir-faire techniques des nouveaux entrants et de tenir à jour les savoir-faire techniques des collaborateurs présents.

Le collaborateur peut prendre connaissance des données le concernant, enregistrées dans SAGESSE en consultant son profil dans PERSON ou en demandant au Technicien Ressources Humaines de le lui éditer. Il peut communiquer à son responsable hiérarchique toute remarque qu'il jugera utile sur le sujet.

### 3.6 Comités de carrières / Revue de personnel

EES – Clemessy et ses filiales ont généralisé la démarche « Comités de carrières » à l'ensemble de ses entreprises.

Cette démarche permet d'identifier :

- Les postes clés ;
- Les Hommes clés (savoirs et compétences critiques dont il faut assurer la continuité) ;
- Les potentiels.

Elle permet également de construire les organigrammes de succession.

Au niveau de la revue de personnel, EES – Clemessy et ses filiales intègrent la démarche et la temporalité de la branche. Une fois par an, les collaborateurs identifiés comme potentiels sont présentés à la Direction des Ressources Humaines de la branche.

L'objectif général de la démarche consiste à :

- Détecter à tous les niveaux les collaborateurs évolutifs et « clefs » ;
- Assurer une meilleure connaissance et meilleure gestion des carrières des collaborateurs détectés et suivis avec l'ambition de les fidéliser ;
- Anticiper les départs, assurer les remplacements et favoriser les mobilités géographiques et professionnelles (plan de succession) ;
- S'assurer que les actions permettant la concrétisation de leur progression soient mises en place.

Ces deux démarches seront poursuivies.

## 4. STRATEGIE EMPLOI

Le recrutement constitue un enjeu stratégique pour EES – Clemessy et ses filiales pour répondre au niveau élevé d'activité et afin de mieux s'adapter aux nouveaux marchés et aux évolutions techniques. La mise en œuvre des plans stratégiques, le développement des entreprises et le remplacement des départs de toutes natures engendrent depuis plusieurs années, un plan de recrutement particulièrement ambitieux.

Le marché de l'emploi actuel est en pleine mutation et connaît une dynamique exceptionnelle.

- Certains métiers recherchés par EES – Clemessy et ses filiales souffrent d'un manque d'attractivité auprès des nouvelles générations (projeteur électrotechnique, monteur courant fort, ...) ;
- L'Industrie, de manière plus générale, souffre d'une image vieillissante et peu innovante ;
- Les plus jeunes générations n'ont plus les mêmes aspirations ni la même relation au travail.

Ces constats nous amènent à réinventer de nouvelles méthodes de recrutement et à communiquer différemment (vidéo, réseaux sociaux, ...) et ce tout au long de l'année.

## 4.1 Orientations emploi

Nos enjeux :

- réaliser le plan emploi dans un contexte de pénurie de profils techniques et plus globalement de rareté des profils expérimentés sur le marché de l'emploi ;
- continuer à privilégier la mobilité professionnelle et géographique ;
- continuer à privilégier l'emploi stable par rapport à l'emploi précaire ;
- continuer à favoriser le temps plein par rapport au temps partiel ;
- continuer à promouvoir la cooptation ;
- intensifier la politique d'alternance et de stages « école » dans la perspective de recruter ;
- déployer la marque employeur (#Human Perspective) ;
- accentuer le sourcing via les réseaux sociaux ;
- poursuivre la promotion de la diversité ;
- poursuivre avec détermination et efficacité l'accueil et l'intégration.

Conformément à la charte de la diversité, et de manière constante, dans nos méthodes de recrutement, il est demandé à la hiérarchie et pour l'ensemble des postes à pourvoir, d'analyser les candidatures selon des critères tels que compétences, diplômes, expériences, ... en fonction des nécessités des emplois à pourvoir et indépendamment d'autres éléments tels que le sexe des personnes ayant postulé, leur origine, leur âge, etc... Cet engagement avait déjà été pris dans l'accord EES - Clemessy SA portant sur l'égalité professionnelle femmes/hommes signé en 2006.

Dans un marché de l'emploi de plus en plus tendu, concurrentiel et réglementé, nous nous sommes dotés d'une charte de recrutement. Notre objectif, à travers cette charte, est de formuler par écrit nos règles déontologiques et méthodologiques encadrant le processus de recrutement, de manière à favoriser l'efficacité et la qualité de nos recrutements tout en garantissant l'équité et l'égalité des chances.

Les prestations EES – Clemessy et ses filiales sont de plus en plus techniques et à plus forte valeur ajoutée. Il nous faut donc adapter notre stratégie de recrutement et favoriser le recrutement niveau BAC + 2 afin de tendre vers une proportion plus forte de salariés ayant la capacité de mieux s'adapter, en cas de besoin, aux évolutions à venir.

La pratique d'une ou 2 langues étrangères devient de plus en plus une condition d'embauche, notamment pour les emplois de Technico-commercial, Conduite de projets, Techniciens/Ingénieurs d'études.

## 4.2 Recrutement interne : Mobilité professionnelle et/ou géographique

La promotion interne constitue une valeur forte de notre politique RH : nous avons, de longue date positionné la mobilité professionnelle et/ou géographique comme un « réflexe » préalable au recrutement externe.

L'article 2 de l'accord « portant sur les principes de la gestion prévisionnelle des emplois, du développement des compétences et de la progression professionnelle dans les sociétés du Groupe Clemessy » signé le 17 janvier 2008 est complété comme suit.

La mobilité interne, tant professionnelle que géographique est privilégiée :

- d'abord parce qu'elle permet des évolutions de carrière à nos collaborateurs, créant ainsi une belle dynamique ;
- ensuite parce qu'elle constitue tout comme les prêts de personnel, une réponse adaptée aux problématiques de charge.

Les actions de communication en interne des postes disponibles seront maintenues tant au niveau d'EES – Clemessy et ses filiales qu'au niveau de la branche EES (Opportunités, Newsletter, mail quotidien,...)

### 4.3 Recrutement par la cooptation

Face à la pénurie de certains profils professionnels et dans la continuité de la diversification des sources de recrutement, depuis février 2012, une démarche de cooptation a été mise en place pour accompagner l'entreprise dans ses actions de recrutement.

Il s'agit d'associer les salariés au processus de recrutement en leur proposant d'utiliser leur réseau relationnel afin de soumettre des candidatures potentielles. Une prime de 1 000 € bruts est versée au collaborateur «cooptant»\*, à l'issue de la période d'essai du candidat, à condition que le coopté et le cooptant soient toujours présents dans les effectifs.

Depuis le lancement de ce processus, plus d'une centaine de collaborateurs a été recrutée par ce biais.

Face à ce succès, la démarche de cooptation a été renforcée en 2018 et élargie à l'ensemble des postes à pourvoir.

\* A l'exception des fonctions dirigeantes dont la position est supérieure ou égale à 22, de tous les collaborateurs appartenant à la ligne RH et de tous les cadres dont la position est supérieure ou égale à 20 en situation de management (responsable d'activité, ...)

### 4.4 Recrutement jeunes : Alternance / stage / relations écoles

Face à la rareté de certains profils sur le marché de l'emploi et plus globalement pour répondre à nos difficultés de recrutement, nous devons miser sur les jeunes et accroître l'accueil des stagiaires de fin d'études (4 à 6 mois) et des alternants en vue d'embauche.

L'engagement des maîtres d'apprentissage et plus généralement la fonction tutorale demeurent des valeurs sûres de l'entreprise. Le tuteur ou le maître d'apprentissage exerce ses fonctions, non seulement auprès des titulaires de contrats d'apprentissage et des bénéficiaires de contrats de professionnalisation mais également auprès des stagiaires. Les actions d'accompagnement des tuteurs continueront à être régulièrement menées (information sur les missions, formation, accompagnement, organisation de réunions d'échange entre les tuteurs, etc...). En ce sens, une réflexion sera menée afin que la « fonction » de tuteur et de maître d'apprentissage soit mieux prise en compte dans l'évolution de carrière des personnes concernées.

#### 4.4.1 Alternance

EES - Clemessy et ses filiales pratiquent depuis de nombreuses années une politique d'alternance soutenue et le nombre d'alternants ne cesse d'augmenter. Il s'agit d'un moyen des plus efficaces pour préparer aujourd'hui ses collaborateurs de demain : l'ensemble des directeurs opérationnels a intégré de longue date la valeur formation par l'alternance.

Plus de 260 jeunes soit environ 5% des effectifs, sont présents dans le périmètre EES - Clemessy et ses filiales en permanence, en contrat d'apprentissage et/ou en contrat de professionnalisation, dans tous les niveaux (du CAP à l'INGÉNIEUR) et ceci dans de nombreuses disciplines : électrotechnique, maintenance industrielle, informatique industrielle mais également tertiaire (informatique, QHSE, RH, comptabilité, ...)

Quel que soit l'examen préparé, le même objectif est poursuivi : les intégrer, les former et les accompagner pour pouvoir les embaucher après l'obtention de leur diplôme.

L'alternance (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation...) constitue une source importante de pré-recrutement.

BSL JP EC

Pour accélérer le processus d'intégration de nos apprentis, l'IDM forme tous ses apprentis bac pro et BTS électrotechnique intervenant sur chantier aux standards et bonnes pratiques chantier.

Les maîtres d'apprentissage sont réunis à l'IDM en vue d'une sensibilisation accrue à l'importance de leur rôle.

A noter que le livret d'accueil à destination des alternants est remis à tous nouveaux alternants et est mis à jour régulièrement.

Les démarches de formation par alternance continueront à être menées, dans la perspective de réaliser un investissement en compétences et d'assurer une formation de qualité aux personnes concernées.

L'objectif pour les prochaines années est d'intensifier plus encore le recours aux alternants afin d'anticiper les besoins à moyen terme.

L'accent sera également mis sur l'accompagnement des maîtres d'apprentissage / tuteurs afin de les valoriser dans leur rôle primordial pour la réussite du jeune.

#### **4.4.2 Stages**

Les stagiaires sont accueillis en stage conventionné de préférence dans le cadre de partenariat avec les écoles cible qui sont les sources de recrutement de l'entreprise. Notre présence dans les écoles cible avec lesquelles nous avons noué un partenariat a été intensifié.

Notre premier devoir envers le stagiaire est de contribuer à l'obtention de son diplôme, en complétant son cursus de formation. Il s'agit notamment d'apporter au stagiaire une connaissance concrète du monde de l'entreprise et de la pratique « terrain ». Le stage a pour objet également de conforter le stagiaire dans son choix d'orientation professionnelle.

La mise en situation sera donc corrélée avec la demande de l'organisme de formation. Elle sera, la plus concrète possible, et assurera au stagiaire une bonne vision de ce qu'est l'entreprise et le secteur dans lequel il aura évolué.

L'objectif poursuivi est d'intensifier le recours aux stages ingénieurs de fin d'étude (PFE) dans une optique d'embauche. Les embauches faisant suite à ce type de stage est en progression constante. Toutes les entreprises s'accordent à dire que le recrutement par ce biais est une réussite.

Un livret d'accueil à destination des stagiaires est en cours de finalisation et sera prochainement déployé.

#### **4.4.3 Relations écoles**

EES - Clemessy et ses filiales mènent de nombreuses actions auprès des écoles.

Ainsi, EES – Clemessy et ses filiales participent chaque année à plus de 30 salons et forums de recrutement afin de promouvoir ses métiers dans les écoles et de renforcer sa notoriété.

Chaque année, EES – Clemessy et ses filiales organisent des événements spécifiques afin de se différencier de ses concurrents. Les événements sont de différentes natures : visite d'entreprise, After Work, tables rondes, conférences, ...

Au regard de la tension existante sur le marché de l'emploi, EES – Clemessy et ses filiales développeront encore plus ce type d'actions.

## **4.5 Promotion de la diversité**

Favoriser le pluralisme et rechercher la diversité au travers des recrutements est un facteur de progrès pour l'entreprise.

### **4.5.1 Féminisation des recrutements**

De manière structurelle, il existe un déséquilibre des candidatures qui trouve notamment sa source dans l'orientation scolaire. Aussi, afin de combattre les stéréotypes, la mixité des recrutements sera recherchée notamment par le renforcement d'actions d'information et de communication dans les établissements scolaires et les organismes de formation.

Différentes opérations de communication et interventions en milieu scolaire sont menées auprès des jeunes filles afin de les sensibiliser aux métiers techniques et scientifiques. EES – Clemessy et ses filiales ont également adhéré à l'association « Elles Bougent » dont l'objectif est de « déconstruire » les stéréotypes liés aux métiers techniques et, plus largement, susciter des vocations auprès des jeunes filles pour ces métiers.

### **4.5.2 Responsabilité Sociétale et Environnementale**

EES – Clemessy et ses filiales s'impliquent sous différentes formes dans le développement économique et social des quartiers prioritaires : accueil de stagiaires, présentation des métiers, parrainage vers l'emploi ...

Le Directeur des Ressources Humaines d'EES – Clemessy et ses filiales a pris la présidence du CREPI Alsace (Clubs Régionaux d'Entreprises Partenaires de l'Insertion), fondé en 2015. Ce club a pour vocation d'impulser des actions concrètes et pragmatiques (aide à la rédaction de CV, conseil de relooking, conseil pour gagner en confiance, ...) visant à faciliter le retour à l'emploi de personnes qui en sont éloignées. Cette implication amène EES – CLEMESSY et ses filiales à participer à de nombreuses actions d'insertion.

De manière générale, via la « Charte des Achats EIFFAGE », il est demandé aux fournisseurs et sous-traitants d'exclure toute forme de discrimination en matière d'emploi.

### **4.5.3 Accès à l'emploi aux personnes handicapées**

EES – Clemessy et ses filiales sont engagées dans de nombreuses actions en faveur du Handicap. Intégrer dans ses effectifs des personnes en situation de handicap a toujours fait partie de sa culture et ses valeurs. L'entreprise poursuit sa démarche visant à faire évoluer les mentalités concernant l'emploi des personnes handicapées en permettant de leur faciliter l'accès à l'emploi. EES – Clemessy et ses filiales cherchent systématiquement à mener les actions permettant de maintenir dans l'emploi un collaborateur, touché, en cours de carrière, par un handicap.

## **4.6 Accueil / Intégration**

### **4.6.1 Accueil**

Un processus visant à fiabiliser l'accueil et l'intégration des nouveaux embauchés est mis en place : il s'agit d'un processus d'information par circuit de validation des différentes personnes concernées par l'accueil d'un collaborateur, chacune d'entre elles ayant à le préparer.

Il est remis, à chaque nouvel embauché, un livret d'accueil très complet. Lui sont ainsi présentés le Groupe EIFFAGE, EES – Clemessy et ses filiales, sa société d'appartenance et

l'établissement de la société auquel il appartient. Le livret d'accueil est un outil commun à tout le périmètre EES – Clemessy et ses filiales, personnalisable par chaque société et établissement.

Le livret d'accueil fait l'objet de mise à jour régulière pour tenir compte des nouvelles spécificités (RGPD, épargne salariale, sécurité, ....).

#### **4.6.2 Intégration**

Le parcours d'intégration est préparé systématiquement avant l'arrivée d'un nouveau collaborateur en vue de faciliter la réussite du recrutement ou de la mobilité. Ce parcours est personnalisé selon la fonction du nouveau collaborateur, il fait l'objet d'une traçabilité dans le dossier personnel (action définie dans le cadre des actions Qualité).

Tous les nouveaux embauchés bénéficient d'une démarche de parrainage.

Le parrain intervient en complément de l'intervention du hiérarchique. Il accompagne le nouvel embauché tant sur le plan professionnel que sur le plan humain. Il transmet les savoir, savoir-faire et savoir être qu'il a lui-même acquis au cours de son parcours professionnel et sait aussi orienter le nouvel embauché vers d'autres personnes susceptibles de les lui transmettre. Il l'aide à s'intégrer au mieux, à étoffer son réseau relationnel, à intégrer les usages, le style de fonctionnement de l'entité d'appartenance et de la société. Il le soutient en cas de difficultés, lui donne les conseils appropriés pour l'aider à les résoudre. Il analyse avec lui les expériences vécues, l'aide à comprendre les réalités de son milieu de travail et à s'y situer de façon pertinente.

Depuis 2018, afin de compléter et d'enrichir le processus d'intégration, de nouveaux outils ont été mis en place tels que le « rapport d'étonnement » et une « check-list » pour faciliter les démarches administratives liées à l'accueil. A l'occasion de ce déploiement, un rappel a été fait quant aux outils déjà existants : démarche de parrainage, livret d'accueil ...

Un processus relatif à l'intégration des nouveaux embauchés cadres a été construit dès 2012/2013 : les « Journées de Rencontre des Cadres EES - Clemessy et ses filiales » (JRCC). L'objectif de ces journées est de leur faire mieux connaître le Groupe EIFFAGE, l'organisation et les activités EES – Clemessy et ses filiales et de leur permettre de se tisser un réseau relationnel plus dense. Depuis 2018, La branche Energie Systèmes organise également des séminaires d'intégration des cadres nouvellement embauchés. Ce séminaire ne se substitue pas aux JRCC mais est un complément pour avoir une meilleure connaissance de la branche et de son fonctionnement.

## **5. STRATEGIE FORMATION**

EES - Clemessy et ses filiales consacrent, depuis des années, de l'ordre de 5,5 % de sa masse salariale à la formation professionnelle de ses collaborateurs. Ces 2 dernières années, pour répondre aux besoins spécifiques en matière de prévention à la sécurité, d'éthique dans nos activités et de développement de compétence des managers en situation de recruteurs, une enveloppe supplémentaire exceptionnelle de 1 % a été mise en place.

EES – Clemessy et ses filiales s'assurent via le plan de développement des compétences à ce que chaque collaborateur ait les savoir-faire et savoir-être adaptés à son poste de travail et que chacun d'entre eux maintienne ses capacités à occuper un emploi au regard de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Sont concernés tous les salariés indépendamment de leur âge, leur sexe et de leur parcours professionnel.

L'offre de développement des compétences d'EES – Clemessy et de ses filiales envers ses salariés répond entre autre aux réflexions menées dans le cadre des PEMT à savoir :

- de maintenir les collaborateurs à un haut niveau de technicité et d'offrir ainsi des prestations de qualité « à forte valeur ajoutée » à nos clients ;
- d'accompagner les évolutions professionnelles et de favoriser la mobilité (tant professionnelle que géographique) vers des emplois et/ou des entreprises qui recrutent ;
- d'assurer la reconversion des collaborateurs en cas de besoin.

## 5.1 L'action de formation

Une des grandes mesures de la loi du 5 Septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel consiste en la redéfinition de l'action de formation.

*« L'action de formation est un parcours pédagogique qui permet d'atteindre des objectifs professionnels. »*

Les actions qui concourent à un parcours pédagogique sont :

- les actions de formation ;
- les Bilans de Compétences ;
- les actions permettant de faire Valider les Acquis de l'Expérience « VAE » ;
- les actions de formation par apprentissage notamment les FST « formation en situation de travail ».

En fonction des objectifs professionnels à atteindre, EES - Clemessy et ses filiales définiront avec le collaborateur concerné les actions concourant à son parcours pédagogique. Pour chaque action de formation ainsi définie EES - Clemessy et ses filiales définiront les modalités de réalisation : l'intitulé, l'objectif et le contenu de l'action, les moyens prévus, la durée et la période de réalisation, ainsi que les modalités de déroulement, de suivi et de sanction de ladite action.

## 5.2 Le compte personnel d'activité

Ce compte ouvre des droits de financement de formation.

Il est composé de trois comptes :

- le Compte Personnel de Formation (CPF) ;
- le Compte d'Engagement Citoyen (CEC) ;
- le Compte Professionnel de Prévention (CPP).

Le CPF permet d'acquérir des droits au titre de l'activité professionnelle pour chaque collaborateur d'EES - Clemessy et de ses filiales.

Le CPF est un outil personnel de chaque collaborateur, il lui permet la gestion prévisionnelle de ses propres compétences. A son initiative chaque collaborateur d'EES - Clemessy et de ses filiales a la possibilité de mettre en œuvre son CPF.

Le CPF n'est pas abondé par EES - Clemessy et ses filiales.

## 6. REGULER LA CHARGE DE TRAVAIL

Certaines entités ont connu par le passé de fortes tensions en matière de charge de travail. Dans l'hypothèse, où cette situation devait se reproduire, EES - Clemessy et ses filiales ne s'interdisent pas de mener à nouveau les actions permettant de réguler la charge, soit :

- Avec l'accord du collaborateur, les prêts de personnel entre les entités en sous-charge et les unités en surcharge, et d'élargir ces prêts de personnel à l'ensemble des entités du Groupe EIFFAGE, voire à des sociétés extérieures à celui-ci. Le CSE sera informé de ces situations avant le prêt du personnel.
- Le recours à l'activité partielle. Cette mesure, pour impopulaire qu'elle puisse être, permet de contribuer à éviter des mesures de type licenciements économique.



## **7. DEROULEMENT DE CARRIERE ET EXERCICE DES FONCTIONS DES COLLABORATEURS EXERÇANT DES RESPONSABILITES SYNDICALES**

L'exercice d'un mandat syndical et/ou de représentation du personnel ne doit pas constituer un frein à la progression professionnelle et de rémunération du collaborateur concerné.

La Direction s'engage à ce que la progression professionnelle et de rémunération d'un collaborateur exerçant un mandat de représentation du personnel soit déterminée sur la base de son activité professionnelle, tout en prenant en considération les compétences acquises et le temps consacré à l'exercice des mandats de représentation du personnel.

Lorsqu'un représentant du personnel titulaire, un délégué syndical ou un titulaire de mandat syndical, disposant d'au moins 45 heures de crédit d'heures initial par mois (hors hypothèse de report, mutualisation et circonstances exceptionnelles), cesse totalement l'activité liée à ses mandats, il bénéficie à sa demande d'un entretien individuel avec sa hiérarchie afin d'examiner :

- Les modalités de retour à son activité professionnelle ;
- Les compétences acquises au cours du mandat ;
- Les modalités de valorisation de l'expérience acquise ;
- Les éventuels besoins en formation.

L'intéressé peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant obligatoirement au personnel de l'entreprise.

Les parties précisent que pour apprécier le crédit de 45 heures tel que défini ci-dessus, il sera rajouté les crédits au titre des mandats syndicaux extérieurs à l'entreprise (mandats prudhommal, administrateurs syndicaux de Caisse de Sécurité Sociale, membres des CPRI...).

De manière générale, les représentants du personnel souhaitant aborder leur situation professionnelle personnelle pourront demander un entretien avec le Responsable des Ressources Humaines (RRH) de leur secteur. Cet entretien permettra de procéder à une analyse de la situation professionnelle du représentant du personnel.

## **8. INFORMATIONS DONNEES AUX ENTREPRISES SOUS-TRAITANTES**

Les entreprises sous-traitantes doivent être informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences.

EES – Clemessy et ses filiales s'engagent une fois par an à communiquer les informations aux entreprises sous-traitantes sur les domaines ayant un impact sur les populations déléguées, notamment en termes de formations obligatoires, de compétences à développer ou sur les projets de diminution de recours à leur service.

## **9. DUREE DE L'AVENANT A L'ACCORD**

Le présent avenant prend effet au 1<sup>er</sup> janvier 2019 et est conclu pour une durée indéterminée.

## **10. PERIODICITE DE LA NEGOCIATION SUR LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS**

Les parties au présent avenant conviennent que la périodicité de cette négociation est fixée à 4 ans et qu'elle se tient au niveau d'EES – Clemessy et ses filiales.

## 11.FORMALITES DE DEPOT

Le présent avenant, dont un exemplaire original est remis à chacune des parties signataires, sera déposé, à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) du Grand Est au moyen de la plateforme de télé procédure « TéléAccords » et au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Mulhouse conformément à l'article L 2231-6 du Code du Travail.

Fait à Mulhouse, le 13 février 2020,

Pour la Direction de  
EES - Clemessy et ses filiales  
dûment mandaté

Pour les Organisations Syndicales  
EES – Clemessy et ses filiales, les  
coordonnateurs syndicaux dûment mandatés

Léon PALERMITI

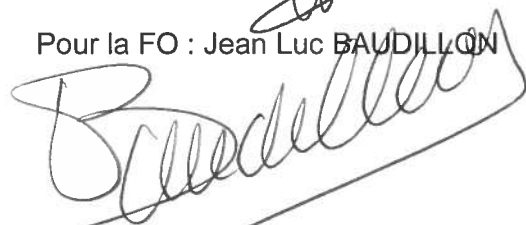


Pour l'UNSA : François TEINTURIER



Pour la CFE-CGC : Emmanuel COLOMBO

Pour la FO : Jean Luc BAUDILLON



## GLOSSAIRE

ABREVIATION	SIGNIFICATION
CEC	Compte d'Engagement Citoyen
CPF	Compte Personnel de Formation
CPP	Compte Professionnel de Prévention
CSG	Centre Spatial Guyanais
CSP	Centre de Services Partagés
COMEX	Comité Exécutif
FST	Formation en Situation de Travail
GA	Gestion Administrative
GPEC	Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences
IC	Ingénieur Commercial
IDM	Institut Des Métiers
IOT	Internet des Objets (Internet Of Things)
ITC	Ingénieur Technico-Commercial
JRCC	Journées de Rencontre des Cadres EES - Clemessy
PCM	Projet Clé en Main
PEMT	Projet d'Entreprise à Moyen Terme
PFE	Projet de Fin d'Etudes
SDF	Sûreté De Fonctionnement
SLI	Soutien Logistique Intégré
SSI	Sécurité des Systèmes d'Information
VAE	Validation des Acquis de l'Expérience