

AVENANT N° 1

POUR LA PERIODE 2016/2018

A L'ACCORD PORTANT SUR LES

PRINCIPES DE LA GESTION PREVISIONNELLE


DES EMPLOIS, DU DEVELOPPEMENT

DES COMPETENCES ET DE LA

PROGRESSION PROFESSIONNELLE

DANS LES SOCIETES DU GROUPE CLEMESY

65
BSL 1/17
02



HISTORIQUE.....	3
PREAMBULE.....	4
1. CHAMP D'APPLICATION.....	4
2. PRESERVER ET DEVELOPPER L'EMPLOI.....	5
2.1 Se développer et renforcer les synergies : l'impact en matière d'effectifs et de création d'emploi.....	5
2.2 Recruter pour se renforcer en compétences, accueillir et intégrer :	6
2.2.1 Recruter	6
2.2.2 Accueillir et Intégrer	7
2.3 Réguler la charge de travail.....	7
2.3.1 Les prêts de personnel	8
2.3.2 La mobilité.....	8
2.3.3 Le recrutement pertinent en quantité comme en qualité	9
2.3.4 L'activité partielle	9
3. ASSURER UNE MEILLEURE CONNAISSANCE DES EMPLOIS OCCUPES ET DES COMPETENCES DETENUES PAR LES COLLABORATEURS DU GROUPE.....	10
3.1 Sagesse.....	10
3.2 L'entretien professionnel.....	10
4. IDENTIFIER LES EMPLOIS ET LES COMPETENCES QUI SERONT NECESSAIRES DEMAIN ET DETERMINER LES ECARTS ENTRE LES EMPLOIS ET LES COMPETENCES NECESSAIRES ET CEUX ET CELLES QUI SERONT DISPONIBLES.....	11
5. CONSTRUIRE LES PLANS D'ADAPTATION.....	12
5.1 Les départs en retraite.....	12
5.2 Les Comités de carrière.....	12
5.3 La progression professionnelle.....	12
5.4 Les orientations Emploi	12
5.4.1 Les perspectives de recours aux différents types de contrats de travail (CDD, CDI, insertion, alternance), le travail à temps partiel	13
5.4.1.1 Les contrats à durée indéterminée (CDI)	13
5.4.1.2 Les contrats à durée déterminée (CDD).....	13
5.4.1.3 Les contrats d'insertion et d'alternance.....	13
5.4.1.4 Le recours au travail à temps partiel	14
5.4.2 Le recours aux emplois précaires.....	14
5.5 Les orientations Formation	15
5.6. Le Compte Personnel de Formation (CPF).....	15
5.7. Le déroulement de carrière des collaborateurs titulaires d'un mandat syndical et/ou de représentation du personnel.....	16
6. DUREE DE L'AVENANT A L'ACCORD.....	16
7. REVISION.....	16
8. DENONCIATION.....	16
9. FORMALITES DE DEPOI.....	17

ENTRE :

La Direction du Groupe CLEMESSY représentée par Monsieur Patrick GUERBERT,
Président-directeur général,

d'une part,

et

Les Organisations Syndicales du Groupe CLEMESSY représentées par les coordonnateurs
syndicaux dûment mandatés :

- Mademoiselle Dolores VENTOROSI, pour l'UNSA,
- Monsieur Cyril TAVERNIER, pour la CFDT,
- Monsieur Jean Hubert LACROIX, pour la CGT,
- Monsieur Emmanuel COLOMBO, pour la CFE –CGC,
- Monsieur Jean Luc BAUDILLON, pour la CGT-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 du Groupe CLEMESSY 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** dans le Groupe CLEMESSY 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 au Groupe CLEMESSY, a contribué à améliorer la performance économique du Groupe.

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 du Groupe.

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 du Groupe ;
- 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

Comme elle le fait tous les 3 ans par la démarche intitulée « PEMT » (Projet d'Entreprise à Moyen Terme), et cette fois pour la période 2014-2016, la Direction du Groupe CLEMESSY a lancé en milieu d'année 2013 une réflexion quant à un plan visant à préparer l'avenir.

Cette réflexion a été menée par de nombreux collaborateurs représentatifs des différents métiers du Groupe.

Les partenaires sociaux, au travers de plusieurs réunions du « Comité de Groupe » et du Comité Central d'Entreprise de CLEMESSY SA ont été largement associés à cette réflexion.

Le présent avenant vise à faire le bilan des actions menées dans le cadre de l'accord GPEC et à prendre en compte l'impact du PEMT 2014-2016 en matière de Ressources Humaines afin de définir les orientations d'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, sachant qu'à la date de signature du présent avenant, l'actionnaire majoritaire est EIFFAGE SA.

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 prévue par l'article L 2242-15 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 de CLEMESSY SA et des sociétés françaises dans lesquelles CLEMESSY SA détient directement ou indirectement plus de 50 % du capital social.

2. PRESERVER ET DEVELOPPER L'EMPLOI

La crise économique et financière qui affecte l'industrie française et internationale depuis 2008 apparaît aujourd'hui avoir durablement modifié notre paysage économique.

Les actions d'adaptation, toujours nécessaires, ont donc dû être accentuées d'autant.

Pour la période 2012-2014, il a fallu :

- chercher à mieux se positionner encore sur des axes en développement ;
- identifier et investir de nouveaux axes de développement ;
- se développer par croissance externe ;
- accentuer les synergies notamment avec EIFFAGE ;
- obtenir de grands projets ;
- poursuivre notre politique de mobilité professionnelle et géographique ;
- mieux cibler encore nos recrutements ;
- s'adapter au resserrement de l'activité en France et notamment dans l'industrie française et donc réguler les tensions en matière de charge de travail apparues dans certaines entités du Groupe.

2.1 Se développer et renforcer les synergies : l'impact en matière d'effectifs et de création d'emploi

Les actions évoquées ci-dessus, y compris celles relatives à la croissance externe, ont amené, pour la période 2012-2014, à la création d'un solde positif de **89 emplois créés depuis fin 2011**.

Les créations d'emploi sont principalement la conséquence :

- du développement des activités de CLEMESSY Nucléaire, RMT Kehl, d'EIS, et d'HYLINE France ;
- du développement de l'axe pharmacie ;
- de l'acquisition des sociétés HYDROFLUID Technologies et HYDROFI en 2013 ;
- de la création de filiales en accompagnement du développement de nos activités à l'export : CLEMESSY Russie en 2013 et CLEMESSY Chine en 2014.

Pour assurer une meilleure homogénéité des activités et des périmètres avec EIFFAGE, des modifications d'organisation ont été réalisées. Dans cet objectif, FONTANIE et RUALT BARON en 2012, GAME Ingénierie Artigues en 2013 ont rejoint d'autres entités du Groupe EIFFAGE.

Les conséquences en matière d'effectif sont les suivantes :

EFFECTIFS à fin décembre	2011	2012	2013	2014	Ecart/ 2011
Le Groupe CLEMESSY à périmètre constant	4838	4890	4860	4806	- 32
Dont CLEMESSY SA	3597	3638	3639	3615	+18
Ont rejoint une autre entité EIFFAGE		-202 Fontanie Ruault Baron	-35 GI Artigues		(+237 EIFFAGE)
Ont rejoint le Groupe CLEMESSY, présents en décembre 2014		40 TESEO		70 HYDROFLUID	+ 110
Création de filiales à l'étranger, présents en décembre 2014				11 Russie Chine	+ 11

Pour la période 2016/2018, deux actions d'importance ont d'ores et déjà été identifiées, visant à préserver des activités en difficulté et importantes pour le Groupe :

- HYDROFLUID Technologies et HYDROFI ont été acquises afin d'assurer une assise à l'entité Quimper de CLEMESSY SA, qui n'a jamais réussi ni à atteindre la taille critique nécessaire sur son marché, ni à dégager du résultat. L'objectif est de rapprocher les 3 unités pour créer à Lorient le pôle d'expertise hydraulique et aéraulique du Groupe CLEMESSY ;
- en cohérence avec les PEMT Aéronautique, Spatial et Automobile et pour prendre en compte les contextes marchés, l'activité Mécanique dans l'Automobile de MNO a été rapprochée de AST, dans l'objectif de créer une activité Systèmes Mécaniques, Contrôles et Essais pour les marchés de l'Aéronautique, de l'Automobile et du Spatial.

Par ailleurs, le projet de passage du système d'information du Groupe CLEMESSY (MOVEX) à celui du Groupe EIFFAGE (OPERIS) nous conduira en toute vraisemblance à mettre en œuvre différentes actions :

- formation tant des utilisateurs que des collaborateurs du SI et des différents SI métiers ;
- mobilité professionnelle et/ou géographique.

Afin d'anticiper ces futures évolutions, des directives fortes ont été prises en vue de pourvoir tous les besoins en structure par de la mobilité sur le périmètre du Groupe EIFFAGE.

2.2 Recruter pour se renforcer en compétences, accueillir et intégrer

2.2.1 Recruter

La promotion interne est au cœur de notre politique RH : nous avons, depuis toujours, inscrit la mobilité professionnelle et/ou géographique comme étant le premier vecteur que nous actionnons pour pourvoir un emploi.

Toutefois, le recrutement reste un élément important de notre stratégie, avec pour perspective de :

- se renforcer en compétences afin de mieux s'adapter aux nouveaux marchés et aux évolutions techniques ;
- renouveler les effectifs afin notamment de les rajeunir, d'injecter un sang neuf, de ne pas se scléroser.

Malgré les difficultés dues à un contexte économique tendu, le Groupe CLEMESSY a su maintenir son niveau d'embauche :

- **333** embauches en CDI réalisées en 2012 (dont 250 pour CLEMESSY SA : 53 sont des recrutements de jeunes de moins de 26 ans) ;
- **300** embauches en CDI réalisées en 2013 (dont 217 pour CLEMESSY SA : 76 sont des recrutements de jeunes de moins de 26 ans) ;
- **320** embauches en CDI réalisées en 2014 (dont 224 pour CLEMESSY SA : 74 sont des recrutements de jeunes de moins de 26 ans).

Comme identifié lors des réflexions menées lors de l'élaboration du PEMT 2014/2016, 2014 a été une année durant laquelle nous avons procédé à un renforcement significatif de notre force commerciale. Plusieurs commerciaux d'axes et ingénieurs technico-commerciaux ont été recrutés afin d'accompagner notre développement et d'assurer les relèves suite à des départs.

Les besoins identifiés dans le plan emploi 2015 sont de même niveau.

Ceux projetés pour 2016 à 2018 le seront probablement également, sauf retournement de tendance sur le plan économique.

2.2.2 Accueillir et Intégrer

Des outils complémentaires, visant à faciliter l'accueil et l'intégration, ont été conçus :

- mise en place d'un processus visant à fiabiliser l'accueil et l'intégration des nouveaux embauchés (information par work flow des différentes personnes concernées par l'accueil d'un collaborateur, chacune d'entre elles ayant à le préparer) ;
- élaboration d'un livret d'accueil, dont une partie est à adapter par chaque secteur concerné ;
- élaboration d'un livret d'accueil à destination des apprentis ;
- construction du processus relatif à l'intégration des nouveaux embauchés cadres : les « Journées de Rencontre des Cadres CLEMESSY » (JRCC).

Une mesure de la qualité des procédures d'accueil et d'intégration a été faite par le biais d'une enquête menée auprès des nouveaux embauchés. Celle-ci a permis de valider la qualité de nos processus d'accueil et d'intégration.

A compter de fin 2015, la démarche de parrainage sera généralisée à tous les nouveaux embauchés. Elle pourra également être étendue aux collaborateurs ayant fait l'objet d'une reconversion professionnelle lourde. Dans cet objectif, une plaquette à destination des parrains est en cours de finalisation et sera diffusée prochainement.

2.3 Réguler la charge de travail

Certaines entités ont connu de fortes tensions en matière de charge de travail.

Les actions menées de manière permanente afin d'en assurer la régulation sont les suivantes :

- les prêts de personnel (paragraphe 2.3.1) ; les prêts de personnel d'une société à une autre ne se feront qu'avec l'accord du collaborateur concerné ;
- la mobilité professionnelle et/ou géographique (paragraphe 2.3.2) ;
- le recrutement pertinent en quantité comme en qualité (paragraphe 2.3.3) ;
- la mise en œuvre, pour la première fois en 2014, du dispositif d'activité partielle (paragraphe 2.3.4).

2.3.1 Les prêts de personnel

Une des premières réponses apportées a été d'intensifier les prêts de personnel des entités en sous charge aux unités en surcharge puis d'élargir ces prêts de personnel à l'ensemble des entités du Groupe EIFFAGE, voire à des sociétés extérieures à celui-ci.

Le bilan de ces actions est le suivant :

- **55** prêts de personnel ont été opérés en 2012 ;
- **154** prêts de personnel ont été opérés en 2013, dont 29 dans le Groupe EIFFAGE ;
- **146** prêts de personnel ont été opérés en 2014, dont 15 dans le Groupe EIFFAGE et 2 dans d'autres sociétés.

Des consignes seront données afin que le hiérarchique auquel le collaborateur est rattaché se rapproche de celui qui a eu le collaborateur à piloter lors du prêt de personnel, afin qu'il soit tenu compte, lors de l'évaluation, de la prestation assurée dans ce cadre.

2.3.2 La mobilité

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.

Le contexte économique durablement modifié a amené à maintenir une position de prudence quant au recrutement externe.

Nous avons continué à privilégier la mobilité interne :

- d'abord parce qu'elle ouvre des perspectives d'évolution de carrière pour les collaborateurs, créant ainsi une véritable dynamique ;
- ensuite parce qu'elle est, comme les prêts de personnel, une réponse adaptée aux problématiques de charge.

Pour multiplier les possibilités, nous avons créé, avec EIFFAGE Energie, un processus de mobilité au niveau de la Branche : en 2014, 3 numéros « Opportunités EIFFAGE Energie » ont été diffusés dans toute la Branche, ce qui a permis de multiplier par 5 les mutations réalisées au sein de la Branche.

Le résultat en matière de mobilité sur les 3 dernières années est le suivant :

MOBILITE ET REAFFECTATION	2012	2013	2014
Mobilité géographique	28	15	11
Mobilité professionnelle	41	14	25
Mobilité géographique et professionnelle	2	0	2
Repositionnement	85	69	79
Total	156	98	117

(*) dont 3 dans la Branche EIFFAGE Energie

(**) dont 13 dans la Branche EIFFAGE Energie (suite à diffusion « Opportunités EIFFAGE Energie »)

2.3.3 Le recrutement pertinent en quantité comme en qualité

Les entités confrontées à un resserrement de leur marché, notamment GAME Travaux, SEH, EMCS Nord, CLEMESSY MOTORS ont ajusté leurs effectifs en ne procédant pas au remplacement systématique de tous les départs.

2.3.4 L'activité partielle

Il a fallu, pour la première fois en 2014, mettre en œuvre le dispositif d'activité partielle dans certaines entités du Groupe CLEMESSY.

Nous avons formulé les demandes en ce sens auprès de l'Administration concernée et obtenu pour ce faire les accords nécessaires.

Nous avons ensuite eu recours à ce dispositif avec parcimonie.

Les entités concernées et le nombre de personnes touchées ont été les suivantes :

2014 Janvier à Décembre 12 mois			
Société	Entreprise	Nombre de personnes concernées	Nombres d'heures imputées
	MNO Méca	48	7 259,57
	MNO		
	G.Proj	1	140,00
CLEMESSY SA	<i>Sous total</i>	49	7 399,57
CLEMESSY MOTORS		26	1 983,00
GAME PYRENEES		26	3 774,50
SEH		31	1 544,15
Total		132	14 701,22

Cette mesure, pour impopulaire qu'elle puisse parfois être, permet de contribuer à éviter des mesures de type licenciement économique.

A fin septembre 2015, en matière d'activité partielle, la situation a été la suivante :

2015 Janvier à Septembre 9 mois		
Société	Nombre de personnes concernées	Nombres d'heures imputées
CLEMESSY SA	17	2 218,00
GAME TRAVAUX	17	1 359,75
SEH	43	9 633,60
Total	77	13 211,35

Pour la période 2016 à 2018, nous continuerons les actions visant à préserver et développer l'emploi, et notamment par :

- le biais de projets d'acquisitions externes ;
- le recrutement afin de se renforcer en compétences ;
- les prêts de personnel ;
- la mobilité professionnelle et géographique ;
- le recrutement pertinent en quantité comme en qualité ;
- la mise en œuvre du dispositif d'activité partielle.

3. ASSURER UNE MEILLEURE CONNAISSANCE DES EMPLOIS OCCUPÉS ET DES COMPÉTENCES DETENUES PAR LES COLLABORATEURS DU GROUPE

3.1 Sagesse

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 le Groupe ? en quantité suffisante ?) ;
- justifier auprès du client que les collaborateurs du Groupe qui interviennent sur son 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 et Production ont été 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 titulaires nouveaux entrants dans ces fonctions 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.

3.2 L'entretien professionnel

La loi du 5 mars 2014 relative « à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale » a institué l'entretien professionnel. Cet entretien vient en remplacement de l'entretien de seconde partie de carrière qui se tenait depuis 2011. La procédure nécessaire à la mise en œuvre a été définie, un support explicatif a été conçu à l'intention de l'encadrement. Le système d'information a été modifié afin qu'il soit possible d'en assurer le suivi d'avancement.

Un outil sera conçu et développé afin que les informations nécessaires à l'élaboration de « l'état récapitulatif des lieux », auquel il faudra procéder dans 6 ans et tous les 6 ans, soient aisées à exploiter. Cet outil permettra d'anticiper les actions nécessaires à mener, évitant notamment l'application de pénalités en fin de période.

4. IDENTIFIER LES EMPLOIS ET LES COMPETENCES QUI SERONT NECESSAIRES DEMAIN ET DETERMINER LES ECARTS ENTRE LES EMPLOIS ET LES COMPETENCES NECESSAIRES ET CEUX ET CELLES QUI SERONT DISPONIBLES

Pour la période 2014 à 2016, telle que définie dans le cadre de la démarche PEMT, les principales orientations stratégiques sont les suivantes :

- poursuivre le développement de l'activité dans l'axe marché « Nucléaire » ;
- créer l'axe marché « Recherche Nucléaire » ;
- poursuivre le développement de l'activité dans l'axe « Aérospatial et Défense ». Le rapprochement entre « l'activité mécanique dans l'Automobile de MNO » et « AST » a été conçu dans l'objectif que cette activité bénéficie de la dynamique de l'axe marché ;
- poursuivre le développement de l'axe marché « Pharmacie » ;
- gagner des « Grands projets » ;
- poursuivre le développement sur le marché des sources d'énergie alternatives (le solaire : projet CESTAS)
- poursuivre le développement de l'activité « Export » ;
- pallier au rétrécissement de l'activité « fonds de commerce » dans l'industrie française en travaillant à la diversification des offres des entités régionales et en continuant à rehausser le niveau technique de nos prestations.

Les conséquences de ces orientations stratégiques en matière de Ressources Humaines ont été analysées dans le cadre de cette même démarche PEMT 2014-2016.

Elles ont donné lieu à la rédaction d'un document intitulé « conséquences des orientations stratégiques sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages » qui a fait l'objet d'une consultation du CCE en 2014 et en 2015 et fera l'objet d'une consultation en 2016.

Ces conséquences ont été prises en compte et le seront lors de l'élaboration des plans emploi et formation.

Ces mêmes démarches seront menées suite à la démarche PEMT 2017-2019.

5. CONSTRUIRE LES PLANS D'ADAPTATION

Les actions « progression professionnelle », « emploi » et « formation » ont notamment pour objet de réduire l'écart entre les emplois et les compétences nécessaires et ceux et celles qui sont disponibles.

5.1 Les départs en retraite

Le nombre des départs en retraite qui ont eu lieu au cours des 3 dernières années est le suivant :

Nombre de départs en retraite	2012	2013	2014
	77	92	90

La prévision relative au nombre des départs en retraite qui pourraient se produire au cours des années à venir est la suivante (hypothèse : départ à 62 ans) :

Prévision départs en retraite	2015	2016	2017
	77	88	111

5.2 Les Comités de carrière

Des Comités de carrière se sont tenus au sein de certaines entités de CLEMESSY SA. Ils ont pour objet d'identifier les forces et les faiblesses des femmes et des hommes qui constituent le Groupe et notamment leurs capacités d'évolution.

Au cours de l'année 2016, ces démarches seront homogénéisées, systématisées et étendues à l'ensemble des collaborateurs.

5.3 La progression professionnelle

Cette démarche, débutée en 2009 a été pérennisée. Elle fait l'objet d'un bilan annuel qui est présenté à la commission GPEC.

Elle a pour objet, après la tenue des Comités de Carrière et la détection des potentiels, de définir les modalités d'accompagnement du collaborateur pour qu'il puisse mener à bien son évolution professionnelle, chaque fois que l'entreprise peut lui en offrir la possibilité.

5.4 Les orientations Emploi

Les orientations Emploi sont les suivantes :

- continuer à privilégier la mobilité professionnelle et géographique par rapport au recrutement externe ;
- faire appel en priorité absolue à la mobilité interne pour les recrutements en structure ;
- définir les recrutements pertinents, en quantité comme en qualité ;

- 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 ;
- continuer les recherches de candidats par le biais de l'alternance, des stages ;
- continuer à rechercher des candidats via les réseaux sociaux.

Le recrutement continuera à se faire notamment dans le respect des objectifs définis dans l'accord relatif au contrat de génération en matière d'emploi des jeunes âgés de moins de 26 ans, d'emploi des seniors âgés de 50 ans et plus, d'égalité professionnelle hommes/femmes, de diversité.

Les prestations du Groupe CLEMESSY sont de plus en plus techniques et à plus forte valeur ajoutée. Il nous faut donc adapter notre stratégie de recrutement : nous astreindre à recruter de manière quasiment systématique à des niveaux de diplômes importants et souvent au minimum à BAC + 2. Cette exigence permettra notamment aux collaborateurs de mieux s'adapter aux évolutions à venir.

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

5.4.1 Les perspectives de recours aux différents types de contrats de travail (CDD, CDI, insertion, alternance), le travail à temps partiel

5.4.1.1 Les contrats à durée indéterminée (CDI)

En matière d'embauche, le Groupe CLEMESSY continuera à privilégier le recours à des contrats à durée indéterminée.

5.4.1.2 Les contrats à durée déterminée (CDD)

En dehors des contrats d'alternance, le Groupe CLEMESSY ne fait 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.

GROUPE CY	2012	2013	2014
Nbre salariés titulaires d'un CDD au 31/12 hors alternance	41	28	52

5.4.1.3 Les contrats d'insertion et d'alternance

Le Groupe CLEMESSY pratique depuis de nombreuses années une politique d'alternance soutenue. Le choix a été fait de privilégier notamment l'apprentissage comme moyen d'intégrer les jeunes, de les préparer aux métiers de l'Entreprise et de permettre le transfert de compétences.

Il s'agit d'un moyen des plus efficaces pour préparer aujourd'hui nos collaborateurs de demain.

200 jeunes sont présents au sein du Groupe CLEMESSY en permanence, en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation, à tous les niveaux de diplômes (jusqu'au niveau INGÉNIEUR) et ceci principalement dans les disciplines suivantes :

- Équipements et Installations Électriques / Électrotechniques ;
- Maintenance des Systèmes Mécaniques Automatisés ;
- Maintenance Industrielle.

GROUPE CY	2012	2013	2014
Nbre d'alternants au 31/12	198	200	205
	169 apprentis 29 contrats de prof.	167 apprentis 33 contrats de prof.	176 apprentis 29 contrats de prof.

Quel que soit l'examen préparé, l'objectif poursuivi est le même : les former et les accompagner dans la perspective d'être en mesure de leur proposer une embauche en CDI ou CDD après l'obtention de leur diplôme. En cas de non obtention du diplôme, la candidature de l'alternant peut être ré-examinée, sous réserve évidemment qu'il y ait un emploi à proposer et que l'alternant ait préalablement donné toute satisfaction au cours de sa formation. L'alternance (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation...) constitue une source importante de pré recrutement.

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.

5.4.1.4 Le recours au travail à temps partiel

Le GROUPE CLEMESSY fait 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.

GROUPE CY	2012	2013	2014
Nbre de personnes à temps partiel au 31/12	163	161	152

Le Groupe CLEMESSY poursuivra cette pratique.

5.4.2 Le recours aux emplois précaires

Après un recours à l'intérim de l'ordre de 14 à 16 % dans les années 2000, ce dernier s'est réduit à 12 % au cours des années 2010, pour descendre à 9 % en 2014.

% de recours à l'intérim	2012	2013	2014
%	12,17 %	11,7 %	9,43 %

Il est probable que notre niveau de recours à l'intérim se stabilisera autour de 10 à 11 % au cours des prochaines années.

5.5 Les orientations Formation

Le Groupe CLEMESSY consacre, depuis des années, de l'ordre de 5,5 % de sa masse salariale à la formation professionnelle de ses collaborateurs.

En effet, il y a lieu en permanence de poursuivre et de développer les efforts en matière de développement des compétences, tout en renforçant les actions en matière de prévention et de sécurité.

La décision a été prise de doter les entreprises d'un budget de formation de 2,3 % pour 2015 et de 2,1 % pour 2016 hors formations obligatoires (habilitations, accès aux sites, ...) y compris les parcours de formation. Ce budget sera dédié prioritairement aux actions de développement des compétences ainsi qu'aux formations qualifiantes et/ou diplômantes.

Les actions formation envisagées au plan, qui s'appuient sur les réflexions menées dans le cadre du PEMT, permettront notamment :

- de maintenir nos 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.

Les actions formation continueront à être menées en intégrant les objectifs des accords ou plans d'action relatifs au contrat de génération en matière de formation des jeunes, des seniors, d'égalité professionnelle hommes/femmes.

Les compétences et qualification à acquérir, les catégories de salariés et d'emplois auquel le plan formation est consacré font chaque année l'objet des documents suivants pour les sociétés qui y sont tenues :

- « orientations formation »,
- « plan formation »,
- « conséquences des orientations stratégiques sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages ».

Pour 2016, le budget formation prévu est aussi conséquent que ceux consacrés à la formation au cours des années précédentes. Si, au-delà de cette prévision, des besoins complémentaires en formation locaux, transverses ou globaux apparaissaient, l'Entreprise mettrait en œuvre les moyens nécessaires.

5.6 Le Compte Personnel de Formation (CPF)

Le Compte Personnel de Formation a été conçu pour inciter les salariés à prendre en main leur formation et pour faciliter une démarche d'apprentissage tout au long de la vie professionnelle. Il a pour objectif de faire de la formation professionnelle un levier d'accès, de maintien et de retour à l'emploi.

CLEMESSY fera la promotion de cet outil : l'information relative au Compte Personnel de Formation a été diffusée. Une plaquette spécifique a été créée pour ce faire. En 2015, les collaborateurs ont également été informés de leur solde DIF.

Toutefois, le Compte Personnel de Formation ne sera pas abondé par les entreprises du Groupe CLEMESSY.

5.7. Le déroulement de carrière des collaborateurs titulaires d'un mandat syndical et/ou de représentation du personnel

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.

6. DUREE DE L'AVENANT A L'ACCORD

Le présent avenant prend effet au 1^{er} janvier 2016 et est conclu pour une durée indéterminée.

7. REVISION

Les dispositions suivantes annulent et remplacent l'article 9 « révision » 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.

Le présent accord pourra être révisé, à tout moment, par accord entre les parties signataires. Toute demande de révision, totale ou partielle, devra être effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée aux autres parties signataires. Elle doit être accompagnée d'une proposition nouvelle sur les points à réviser. La discussion de la demande de révision doit s'engager dans les 3 mois suivants la présentation de celle-ci. Toute modification fera l'objet d'un avenant dans les conditions et délais prévus par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

8. DENONCIATION

Les dispositions suivantes annulent et remplacent l'article 10 « dénonciation » 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.

Le présent accord pourra être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires en respectant un délai de préavis de 3 mois.

La dénonciation se fera dans les conditions prévues à l'article L 2261-9 et suivants du Code du Travail.

9. FORMALITES DE DEPOT

Les dispositions suivantes annulent et remplacent l'article 11 « formalités de dépôt » 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.

Le présent accord, 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) d'Alsace et au secrétariat greffe du Conseil Prud'hommes de Mulhouse conformément à l'article L 2231-6 du Code du Travail.

Fait à Mulhouse, le 16 décembre 2015,

Pour la Direction du
Groupe CLEMESSY

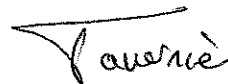
Patrick GUERBERT

Pour les Organisations Syndicales
du Groupe CLEMESSY, les coordonnateurs
syndicaux dûment mandatés

Pour l'UNSA : Dolores VENTOROSI



Pour la CFDT : Cyril TAVERNIER



Pour la CGT : Jean Hubert LACROIX

Pour la CFE-CGC : Emmanuel COLOMBO

Pour la CGT-FO : Jean Luc BAUDILLON

