



## Comité Central d'Entreprise (CCE) du 27/03/2019

### Etude de l'activité nucléaire

Le projet Diesel Ultime Secours (DUS) a obligé Clemessy à puiser dans les réserves en central. EDF paiera mais pas avant 2020 voire 2021. Les retards du génie civil puis des demandes spécifiques sur chaque site ont compromis le planning et provoqué un retard de 1,5 à 2 ans. Ceci génère des surcoûts très importants chez Clemessy. Un mémoire conséquent est en cours.

Les projets nucléaires sont confrontés à un marché de l'emploi tendu.

« Il n'est pas souhaitable d'avoir autant d'intérim sur le long terme » Dixit L.Palermi (DRH)

	2017	2018
Nombre de CDI	700 (+110)	760 (+60)
Nombre d'intérimaires	140	260

50% des départs sont dûs à des démissions, c'est le turn-over le plus élevé de Clemessy.

***Ignorer un problème  
est encore le plus sûr moyen  
de le résoudre.***



Il faut que la direction revoie sa stratégie en terme de ressources humaines. Passer à 1 CSE au lieu de 4, ne règlera pas tous les problèmes contrairement à ce qu'elle affirme. L'UNSA y sera particulièrement attentive.





## Transition Ariane 5 vers Ariane 6

M. Rémy Petitdemange nous a présenté sa stratégie pour l'arrêt d'Ariane 5 et le démarrage d'Ariane 6.

L'impact sur l'emploi reste suspendu aux contrats en cours de négociations. « Le pire n'est pas envisagé ». **L'UNSA insiste sur l'importance d'anticiper ces changements.** Nous avons le temps de former les gens, profitons-en, sans attendre. A suivre...

## Présentation et avancement des axes spatial et aéronautique

Pour l'axe spatial, l'ambition pour 2022 est de faire +50% de chiffre par rapport à 2017.

Notre nouvelle filiale Hollandaise va servir à être mieux positionné au sein de l'ESA (Agence Européenne Spatiale).

Pour l'axe aéronautique en pleine expansion, l'objectif 2022 est de +40% de chiffre par rapport à 2017.

## Point d'avancement du projet OPERIS

L'organisation est en retard. Les formations débuteront fin 2019 pour une mise en application au 31/01/2020. OPERIS doit encore évoluer. Les processus Clemessy diffèrent de ceux d'Eiffage.

Ce n'est pas un simple changement de logiciel mais également un changement de vocabulaire et de façon de faire.

Exemples :

- Une seule note de frais pourra être faite par mois dans l'outil TravelDo.
- Les feuilles d'heures seront saisies dans le nouvel outil « Espace Temps ».
- Carnex est remplacé par « Espace affaires »





- Pour les achats, nous gardons Galion pour les demandes d'achat mais le logiciel pour passer les ordres d'achats change et devient « Ivalua »
- Le logiciel Scout de gestion du matériel sera remplacé par « eMAT »
- Dès mi-mai ou début Juin, 2 feuilles de chiffrage seront à prendre en compte (l'ancienne Clemessy et la nouvelle EES-Clemessy) et ce jusqu'au démarrage d'OPERIS.

Bref, beaucoup de changements prévus sans que la direction ne nous présente dans le détail ses nombreuses modifications.

### Intégration d'Hyline France dans Clemessy

Les 12 salariés Hyline basés à Reims sont rattachés à Clemessy Reims et les 10 salariés d'Orléans intègrent Clemessy Orléans. Une réunion sur l'intégration est prévue le 28 mai.

### Nouveaux indicateurs d'écart de rémunération femmes / hommes

Les nouveaux indicateurs légaux sur les inégalités salariales femmes/hommes, donne la note de 88/100.

Il faut être à plus de 75/100 pour ne pas être pénalisé financièrement. Clemessy n'aura pas d'amende.

L'indicateur ayant obtenu la note de « 0 » concerne l'absence de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations. Car aucun chef d'entreprise n'est une femme.

Qu'attend la direction pour changer les choses ?





## CETIM

Pour donner suite au démarrage chaotique et après différentes réunions de négociations et de remontées de vos problèmes, CETIM semble avoir pris le pas et des améliorations notables sont constatées.

N'hésitez pas à nous faire remonter vos difficultés pour traitement.

## Entreprise Energie et Process (ENP)

RJH Cadarache : L'avenant 4 : à ce stade le CEA a du mal à accepter le montant estimé mais semble prêt à évoluer. Clemessy poursuit ses actions pour un aboutissement dans les meilleurs délais. Un avenant de plusieurs millions est également en préparation.

NEVIS : le projet prend du retard, pour donner suite à la demande du financeur de proposer une solution plus complète (puissance plus élevée). ENP ne suivra pas ce programme sans certitude de financement des études complémentaires au risque de perdre cette affaire.

M. Guillemint face aux difficultés de cette entreprise de rentrer des commandes, précise que celle-ci est utile pour le Groupe avec ses compétences particulières en Grands Projets.

A ce titre trois changements sont engagés :

1. A cours terme et effet immédiat : diversification forcée, avec un 1er sujet à traiter en transversal Branche sur un projet (BRT DAKAR).
2. Nucléaire : avec les compétences acquises par les équipes RJH, M. Guillemint demande la mise en place d'une organisation permettant de s'orienter vers les marchés de recherches Nucléaire.
3. CODIR : M. Guillemint intègre le CODIR ENP et se donne 3 mois pour trouver des pistes d'améliorations nécessaires à la reprise d'activité.

**L'UNSA Clemessy vous informe, des questions ? contactez-nous.**