



Frédéric Carmillet, nouveau Directeur Général d'Eiffage Energie : pas d'impact pour Clemessy.

Le 18 septembre, M. Carmillet (ex-adjoint de M. Guerbert) a été nommé directeur général d'Eiffage Energie.

A ce titre, il a pris la direction de la branche Energie ainsi que de la division Systèmes et est devenu, de ce fait..... le patron de M. Guerbert !

D'après celui-ci, cette nomination ne change rien en termes d'organisation pour Clemessy.

Sur son avenir propre, Patrick Guerbert est très clair : il quittera la société fin 2016. Son binôme (qu'il ne choisira pas mais qu'il validera) devrait prendre ses fonctions milieu d'année prochaine. Le futur PDG ne sera pas du « cru Clemessy » mais sans doute Eiffage.

Aux inquiétudes d'éventuelles fusions, M. Guerbert répond que l'entreprise est solide, que la « marque » Clemessy est reconnue et M. Berger (PDG d'Eiffage) en est fier.

Par contre, un management partagé comme chez Game Travaux ou Clemessy Lyon, peut être envisagé.

Le départ de Patrick Guerbert entrainera sans doute celui de certains directeurs d'entreprise « atteints par la limite d'âge »....

Lors du CCE du 23 septembre, la direction générale confirme le passage de Movex (cœur du système informatique central Clemessy) vers Operis, système Eiffage avec les conséquences que cela peut avoir sur les interfaces des utilisateurs du système comme les projets, la gestion, les achats, etc.

Il est entendu que ce changement ne sera pas sans conséquence sur certains emplois mais l'objectif de M. Guerbert est de les garantir. Il a bloqué toute embauche en structure. La solution se trouverait dans la formation.

Les représentants du personnel seront tenus informés au fil de l'eau.

La situation économique n'est pas identique pour toutes les entreprises :

- Clemessy a perdu la maintenance des CEA DAM. La perte est de 2 M€ concernant le CEA Valduc et certains salariés de Clemessy suivront sans doute le nouveau titulaire du contrat
- Quimper rejoindra Hydrofluide le 5 octobre. M. Guerbert ne changera pas d'avis. Le Directeur des Ressources Humaines rajoute qu'il n'y aura ni plan social, ni licenciement économique. La mobilité, comme la formation, feront partie des solutions.
- Grave problème chez Clemessy Méditerranée : la commande EPHAD affiche une perte actuelle de 500 k€. De plus, les entrées de commande sont faibles. Mais M. Guerbert n'envisage pas l'intégration des salariés Clemessy dans EIS
- Alain Herrmann, patron de l'entreprise Alsace, a demandé un délai supplémentaire (fin d'année) afin d'assainir la situation de Clemessy Motors. Hormis la problématique d'un marché difficile, on parle aussi d'un manque de qualité de travail. Quoi qu'il en soit, pas de nouveau patron tant que la situation n'est pas rétablie.
- Pas d'affaires pour Energie & Process :
 - . RJH nous coûtera « beaucoup de sueur » (dixit M. Guerbert)
 - .Eramet : on devrait avoir l'affaire si on accepte le budget. Aujourd'hui, on re-chiffre et on attend
 - . consultation pour la suite des DOM : pas avant fin 2016
- Orléans/Hyline France : pas de grand projet mais on continue le développement d'Hyline France
- Un accord a été trouvé sur le projet Crown à Metz ce qui permettra au résultat de tendre vers l'équilibre.

Concernant « Automation Systems », la nouvelle activité Systèmes Mécaniques :

2016 sera une année de transition. La stratégie est basée sur 2 vecteurs de développement :

- Une organisation commerciale renforcée
- Une concentration de nos implantations et de nos activités
- La mise en place de responsables activités « produits » et « projets »
- La mise en place de l'organisation cible (produits/projets, 2 comptes d'exploitation France / 3 filiales)

M. Guerbert souhaite :

- simplifier le management : un management unique par site
- renforcer les synergies avec les filiales
- recentrer les secteurs d'activité dans :
 - . l'automobile
 - . l'aéronautique
 - . le spatial
- renforcer le commerce par l'embauche de chefs de projets : roumain, espagnol et chinois
- regrouper le CND (contrôle non destructif) sur le site des Ulis ce qui implique la mobilité du personnel de Chalon S/Saône
- un responsable de production sur chaque site
- un coordinateur technique transversal par métier
- des référents par produit.

2017 devrait voir la « maturité » du projet et tendre vers l'équilibre.

En conclusion :

2016 s'annonce comme étant une année creuse, à la baisse, pas de grand projet en vue.

Année de transition pour le management, le système d'information et..... ?

L'UNSA CLEMESSY

23 septembre 2015