

**ACCORD PORTANT SUR  
LES PRINCIPES DE LA GESTION PREVISIONNELLE  
DES EMPLOIS, DU DEVELOPPEMENT DES  
COMPETENCES ET DE LA  
LA PROGRESSION PROFESSIONNELLE  
DANS LES SOCIETES DU GROUPE CLEMESSY**

*Handwritten notes:*  
SM  
1/19  
BSC

**ENTRE :**

La Direction du Groupe CLEMESSY représentée par Monsieur Alain FRANCHI, Président Directeur Général,

d'une part,

**ET :**

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

Monsieur Dominique LE MORVAN pour la CFDT,  
Monsieur Marcel SANNA pour la CGT,  
Monsieur Roland SPINDLER 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'Entreprise, 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 cette occasion, les organisations syndicales représentatives du Groupe Clemessy ont manifesté le désir d'être impliquées dans ce projet, par un processus de concertation plus approfondi que celui mené habituellement dans le cadre des informations-consultations des CCE/CE (Comités Centraux d'Entreprises et Comités d'Entreprises).

Elles ont souhaité notamment pouvoir proposer des actions complémentaires qui, tout en permettant à la Direction de poursuivre la mise en œuvre de son projet d'organisation, préserveraient l'emploi dans le Groupe Clemessy (dont l'actionnaire à la date de la signature du présent accord est la société Dalkia S.A.S. détenue elle-même par Véolia Environnement et EDF).

La Direction, soucieuse du dialogue social, a accepté le principe de cette démarche. Elle a donc réuni les Organisations Syndicales du Groupe Clemessy le 29 septembre 2003. A l'issue de ce processus de concertation, un accord portant 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. Ce texte a fait l'objet d'une consultation des CE et CCE préalablement à sa signature.

8/4  
2/19  
BSC

Cette démarche de Gestion des Emplois et des Compétences (GEC), mise en place suite à la signature de cet accord et 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 démarche a permis de répondre à des problématiques de « l'immédiat ». L'ensemble des partenaires sociaux s'accordent à dire qu'il est aujourd'hui indispensable de construire des actions de moyen et long terme car de nouveaux facteurs d'évolution sont à prendre en compte et notamment le plan de développement du Groupe lancé au cours des premiers mois de 2007 pour la période 2007 à 2009.

La Direction du Groupe Clemessy a lancé une vaste réflexion quant à un plan visant à permettre au Groupe Clemessy de se développer. Une croissance de l'ordre de 10 % par an est attendue sur la période de 2007 à 2009.

Les partenaires sociaux, au travers de plusieurs réunions du « comité de Groupe » ont été largement associés à cette réflexion. Cette réflexion a par ailleurs été menée par de nombreux collaborateurs représentatifs des différents métiers du Groupe.

## **PREAMBULE**

En effet, dans la plupart des pays de niveau de développement comparable au nôtre, la population active vieillit. Le recul de l'âge de la retraite continuera à accentuer ce phénomène.




Par ailleurs, nous passons progressivement d'une situation d'abondance de main d'œuvre à une situation de pénurie relative. Les jeunes générations, plus diplômées mais moins nombreuses, vont cohabiter avec des générations plus anciennes dont une partie ne dispose que d'un faible niveau de formation initiale. Il est vraisemblable que nous connaîtrons des difficultés de recrutement dans les emplois dont la pyramide d'âge révèle un fort vieillissement.

Il nous faut donc plus que jamais anticiper nos besoins et fidéliser nos collaborateurs : il faudra notamment permettre à ceux qui le souhaitent de construire un parcours de progression professionnelle et favoriser un engagement réciproque du salarié et de l'entreprise dans le déroulement de ce parcours.

Ce parcours commence, pour certains collaborateurs, dès leur intégration dans l'entreprise, à travers la formation en alternance (apprentissage, etc...). Il se poursuit à travers le maintien et le développement de leurs compétences dans les différentes fonctions occupées. Il prend en compte l'aménagement des dernières étapes de la vie professionnelle, notamment grâce à la recherche de la diminution de la pénibilité de certains emplois des seniors.

C'est la raison pour laquelle les parties ont souhaité négocier le présent accord dont les dispositions s'inscrivent dans la continuité de l'accord du 20/01/2004 et permettent la mise en place d'une démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC). De surcroît et en anticipation d'éventuelles difficultés portant sur l'emploi, cet accord traduit la volonté des parties de préserver l'emploi.

Le présent accord s'inscrit également dans la logique de la démarche de développement des compétences et de la progression professionnelle dont les principes ont fait l'objet d'un accord au sein de Véolia Environnement.

  3/19 

Le présent accord 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 320-2 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 ou du siège.

Les parties se sont donc rencontrées à nouveau afin de s'accorder sur les objectifs à mettre en œuvre dans ce cadre dans le Groupe Clemessy.

## **1. CHAMP d'APPLICATION**

Le présent accord de Groupe est applicable au sein de CLEMESSY SA et des sociétés dans lesquelles CLEMESSY SA détient directement ou indirectement plus de 50 % du capital social.

## **2. MISE EN ŒUVRE DES MESURES DESTINEES A PRESERVER ET DEVELOPPER L'EMPLOI**

Développer l'entreprise et par voie de conséquence préserver voire développer l'emploi font partie des préoccupations importantes de l'ensemble des parties.

Les mesures suivantes seront prises pour ce faire :

- la mise en œuvre des orientations stratégiques, y compris celles permettant de développer l'emploi ;
- l'étude de toutes les possibilités de nature à favoriser les évolutions professionnelles ;
- l'étude de toutes les possibilités de mobilité professionnelles et/ou géographiques et/ou de repositionnement notamment au sein des Sociétés du Groupe Clemessy et/ou des Sociétés relevant du Groupe de Véolia Environnement. Les parties savent qu'une mobilité réussie est une mobilité consentie. Dans cette logique, en matière de mobilité, le volontariat sera systématiquement privilégié ; à cette occasion, la Commission paritaire de suivi sera saisie de tout refus de mobilité exprimé par un salarié aux fins d'analyser cette situation, de chercher toutes voies permettant de trouver une solution à cette situation et exprimera son avis ;
- la mise en œuvre de mobilités professionnelles ou géographiques permettant d'anticiper d'éventuelles évolutions de postes (augmentation conséquente du niveau d'exigence en compétences, anticipation d'une possible diminution de charge, risque d'appauvrissement de l'emploi, etc...). Ce repositionnement se fera au sein des sociétés du Groupe Clemessy et/ou des sociétés relevant du périmètre des actionnaires (notamment Véolia Environnement).

SH  
4/19  
DLG  
BSL

Il est expressément convenu que le présent texte n'a pas vocation à se substituer aux dispositions prévues par le législateur en matière de restructurations. Ces dernières continueront à être soumises aux dispositions légales.

- la mise en œuvre de mesures d'accompagnement de la mobilité géographique telles que définies dans l'annexe « portant sur les conditions financières d'accompagnement à la mobilité géographique dans les sociétés du groupe Clemessy » ;
- une période probatoire de 3 mois qui permettra aux parties de valider définitivement la mutation. Dans le cas où cette période s'avère non concluante, le collaborateur bénéficiera d'un retour sur le poste occupé précédemment ou sur un poste équivalent dans son établissement d'origine. Les parties peuvent décider de prolonger la période probatoire durant une nouvelle période de 3 mois. Au terme de cette seconde période, une décision définitive sera prise : validation de la mutation ou retour sur un poste équivalent en priorité au sein de l'établissement d'origine et si cela n'est pas possible, au sein d'une des implantations les plus proches de l'établissement d'origine ;
- les entretiens individuels permettant d'identifier les souhaits d'évolution (évolution professionnelle, formation, mobilité professionnelle et/ou mobilité géographique, ...) ;
- l'analyse de toutes les possibilités de formation, d'adaptation aux postes de travail, de reconversion, d'évolution professionnelle, de mobilité professionnelle et/ou géographique ;
- l'analyse des observations apportées dans le cadre des commissions sectorielles. La Direction des Ressources Humaines élaborera une synthèse des débats qui se seront tenus lors de ces commissions. Celle-ci sera communiquée à la commission GPEC ;
- la mise en œuvre de bilans de compétences chaque fois que nécessaire et/ou suite à la demande du collaborateur notamment au titre du DIF ;
- l'appui aux collaborateurs menant une démarche de type Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) ou Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) ;
- la formulation par écrit de l'ensemble des propositions aux personnels concernés, les propositions garantissant notamment la rémunération annuelle, l'ancienneté, le niveau de qualification. Elles donneront lieu à la conclusion d'un avenant au contrat de travail chaque fois que nécessaire.

Le suivi de la mise en œuvre des mesures ci-dessus relève des attributions de la commission paritaire de suivi. L'analyse de ces mesures et un point d'avancement de ces actions continueront donc à être effectués au cours des différentes réunions de la commission paritaire de suivi. Une information régulière, une consultation quand nécessaire, sera réalisée à l'occasion des réunions de CCE et CE des entités concernées.

Une information du Comité de Groupe sera réalisée.

*[Handwritten signatures and initials]*  
SH  
5/19  
JCN  
B3L

La démarche de Gestion des Emplois et des Compétences verra son caractère prévisionnel renforcé par la poursuite des 4 objectifs tels que déclinés ci-dessous :

### **3. OBJECTIF 1 : MIEUX CONNAITRE LES EMPLOIS OCCUPES ET LES COMPETENCES DETENUES PAR LES COLLABORATEURS DU GROUPE**

Il nous faut assurer une meilleure connaissance des emplois occupés et des compétences détenues par les collaborateurs du Groupe.

A cet effet, les actions suivantes seront systématisées :

#### **3.1 MEILLEURE CONNAISSANCE DES EMPLOIS**

Il est nécessaire d'avoir en permanence une bonne visibilité des emplois existant dans le Groupe CLEMESSY.

C'est la raison pour laquelle un Répertoire des Emplois commun à l'ensemble du Groupe a été mis en place. Le Répertoire des Emplois sera transmis régulièrement à la commission paritaire de suivi.

La bonne adéquation entre le libellé professionnel de chaque collaborateur et l'emploi qu'il occupe sera contrôlée régulièrement par le responsable hiérarchique et la ligne RH.

En complément, l'opération de maintenance des libellés professionnels et du Répertoire des Emplois sera effectuée selon un rythme annuel sous le pilotage de la Direction des Ressources Humaines. La commission paritaire de suivi débattera des évolutions identifiées.

C'est sur ces bases et en amont de l'élaboration des budgets que sera établie la cartographie des emplois de chaque société actuellement mis en œuvre (emploi, effectif, âge moyen, ancienneté moyenne, niveau de qualification moyen, etc...).

#### **3.2 MEILLEURE CONNAISSANCE DES COMPETENCES**

Le processus d'évaluation des performances et des compétences existe : il s'agit de l'entretien d'évaluation et de fixation d'objectifs. Ce processus doit être dynamisé.

Pour ce faire, la Direction rappellera à l'ensemble des managers concernés par la réalisation d'entretiens d'évaluation, que leur tenue fait partie intégrante de leurs objectifs personnels et de leur mission.

L'entretien d'évaluation et de fixation d'objectifs se situe au cœur du dispositif de gestion des Ressources Humaines. C'est un moment-clé tant pour le hiérarchique que pour le collaborateur. En effet, au cours de cet entretien :

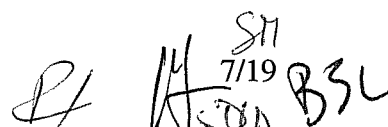
- le responsable hiérarchique fera le point sur la fonction tenue, définira les objectifs, clarifiera les règles et les délégations, assurera le suivi de son collaborateur, rappellera les exigences du poste, identifiera les écarts par rapports à ces exigences, définira un plan d'actions visant à combler ces écarts, identifiera les possibilités d'évolutions, etc...

*Handwritten notes:*  
A-51  
6/19  
BSL  
DIN

- le collaborateur peut mesurer et faire mesurer ce qui a été fait, ce qui est à faire, les progrès effectués ou restant à effectuer, identifier sa contribution à la réussite de l'entreprise et la faire connaître, faire part de ses souhaits d'évolution, etc...

Les actions retenues pour dynamiser ce processus sont les suivantes :

- chaque collaborateur bénéficie d'un entretien avec son responsable hiérarchique. Il va de soi que cet entretien est effectué pendant le temps de travail.
- les entretiens sont planifiés de la manière suivante :  
Terminés au plus tard en fin de premier trimestre pour les collaborateurs ayant des objectifs déterminants pour la réussite de l'exercice ;  
Terminés au plus tard en fin de premier semestre pour l'encadrement.  
L'objectif visé est que les entretiens se déroulent tous les ans pour l'ensemble des collaborateurs, dans toute la mesure du possible.  
A défaut et par exception, ils se déroulent tous les 2 ans au moins, sans pouvoir excéder ce délai.  
En complément, ils se tiennent dès lors que le collaborateur le demande et en amont de l'évènement en cas de changement de fonction ou de qualification.
- le responsable hiérarchique établit le planning relatif aux entretiens d'évaluation du secteur placé sous sa responsabilité. Les collaborateurs qui, au cours d'une même année, auraient été amenés à travailler sous le pilotage de responsables hiérarchiques différents verraient leur entretien planifié de manière prioritaire. Cet entretien est réalisé par le hiérarchique auquel le collaborateur est rattaché au moment de l'entretien : il se charge d'obtenir, auprès des différents hiérarchiques concernés, les informations qui lui sont nécessaires pour réaliser une évaluation complète.
- la ligne RH joue un rôle moteur pour assurer la tenue du planning : à la date d'échéance, la ligne RH informe le responsable hiérarchique du fait que l'entretien d'un de ses collaborateurs est à faire dans le mois en lui adressant les différents supports nécessaires (suivi du planning par enregistrement assuré par la ligne RH des entretiens réalisés dans un logiciel de suivi des entretiens nouvellement mis en place).
- une fois l'entretien tenu, le responsable hiérarchique transmet copie de la synthèse de cet entretien au collaborateur concerné et au TRH. Celui-ci enregistre la date de la tenue de l'entretien (planning tenu à jour pour préparation des plannings suivants).
- dans le cadre de cet entretien, les souhaits d'évolution du collaborateur sont identifiés.
- la ligne RH appuie la hiérarchie dans l'exploitation des informations issues de l'entretien : approfondissement de l'analyse qui sera adaptée et/ou complétée le cas échéant, intégration des actions nécessaires dans les plans Ressources Humaines.
- les collaborateurs ayant à assumer pour la première fois des fonctions de responsable hiérarchique ou ayant besoin d'un complément de formation en la matière seront formés à la conduite d'entretiens.
- il sera remis aux collaborateurs un document récapitulatif le parcours de formation effectué dans l'entreprise.


 SH  
 7/19  
 BSL

#### **4. OBJECTIF 2 : MIEUX IDENTIFIER LES EMPLOIS ET LES COMPETENCES QUI SERONT NECESSAIRES A MOYEN TERME (OBSERVATOIRE DES METIERS)**

En amont de l'élaboration des budgets, une réflexion sera menée par l'équipe de Direction de chaque Entreprise et la ligne Ressources Humaines (RH décentralisée avec appui DRH) visant à repérer les évolutions susceptibles d'impacter les EMPLOIS et les COMPETENCES et de déterminer à quel horizon ils le seront :

- les évolutions des marchés (besoins clients en développement ou en régression, atouts et faiblesses vis à vis de la concurrence, ...)
- les évolutions des techniques et des technologies (nouveaux matériels à mettre en œuvre, etc...)
- les évolutions des organisations (nécessaires modifications des organisations, plans de succession, etc...)
- les évolutions des Ressources Humaines de l'Entreprise (anticipation des futurs départs en retraite, des nécessaires renouvellements de fonction,...).

La ligne Ressources Humaines se chargera ensuite, avec l'appui d'experts Métiers appartenant à la société et/ou extérieurs à la société, d'analyser la manière dont les EMPLOIS et les COMPETENCES seront impactés en quantité et/ou en qualité (détermination des « emplois sensibles »). La commission paritaire de suivi débattrà des évolutions repérées.



## **5. OBJECTIF 3 : DETERMINER LES ECARTS ENTRE LES EMPLOIS ET LES COMPETENCES NECESSAIRES ET CEUX ET CELLES QUI SERONT DISPONIBLES**

Pour les emplois identifiés comme étant sensibles, la ligne Ressources Humaines déduira, de l'écart entre les compétences nécessaires et les compétences disponibles, la nature et la quantité des compétences en sus ou manquantes.

En complément, elle analysera également la capacité du marché de l'emploi à répondre à nos besoins.

Au terme de cette étape, les CCE et CE des différentes sociétés concernés seront consultés.

## **6. OBJECTIF 4 : CONSTRUIRE LES PLANS D'ADAPTATION DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES QUI PERMETTRONT DE REDUIRE CES ECARTS**

Pour les emplois identifiés comme étant sensibles, la ligne Ressources Humaines construira avec la hiérarchie les plans d'adaptation des emplois et des compétences qui permettront l'ajustement progressif des emplois et compétences disponibles aux emplois et compétences nécessaires, tant du point de vue qualitatif que quantitatif. Il est bien entendu que ces plans font l'objet d'une validation budgétaire de la part de la Direction Générale.

Ces plans d'adaptation seront constitués des principales actions suivantes :

### **POUR L'ADAPTATION DES EMPLOIS AUX BESOINS**

- l'équilibre continuera à être recherché en permanence entre recrutement externe et recrutement interne et ceci par arbitrage entre un nécessaire maintien de la Culture d'Entreprise et son nécessaire renouvellement.
- la capacité à attirer talents et compétences sera développée afin d'anticiper les évolutions de la courbe démographique de la population active dont nous savons qu'elles créeront à moyen terme une pénurie de main d'œuvre qualifiée.  
Pour ce faire, l'Institut des Métiers sera un vecteur fondamental de communication dans les villes où l'implantation du Groupe est significative.  
Des partenariats privilégiés seront noués avec les écoles formant aux métiers du Groupe : des collaborateurs seront impliqués dans les enseignements délivrés par les écoles, des stages et des formations complémentaires aux cursus de formation seront proposés à des étudiants.
- des partenariats avec les collectivités locales seront établis par l'Institut des Métiers dans les villes où l'implantation du Groupe est significative notamment afin de faciliter l'accueil en formation qualifiante voire diplômante de jeunes sans formation, de demandeurs d'emploi ou de jeunes issus de quartiers dits difficiles. Les membres de la commission paritaire de suivi prendront toute leur part dans la construction de ces partenariats, notamment au travers des réseaux relationnels qui peuvent être les leurs.

SH  
9/19  
BSC  
A  
EDM

→ une négociation sera engagée en vue de l'élaboration d'un accord, visant à faire évoluer les mentalités concernant l'emploi des personnes handicapées. Cette négociation sera l'occasion d'étudier les mesures nécessaires à leur maintien dans l'emploi (par exemple en réduisant une éventuelle pénibilité...) ou permettant de leur faciliter l'accès aux emplois disponibles dans le Groupe.

→ les évolutions professionnelles, les mobilités professionnelles et/ou géographiques continueront à être promues et accompagnées : acceptation de la mobilité entrant dans les critères de recrutement, diffusion systématisée de l'information concernant les emplois disponibles dans le Groupe et au sein du Groupe Véolia, reconversion si nécessaire, accompagnement formation, mises en situation, etc...

→ les démarches de formations par alternance continueront à être menées. Le Groupe Clemessy a fait le choix 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. Ces démarches seront menées dans la perspective de réaliser un investissement en compétences et d'assurer une formation de qualité au collaborateur concerné. Il s'agit d'un processus de pré-recrutement : afin d'atteindre cet objectif, la motivation de toutes les parties sera validée en amont. Les actions d'accompagnement et de soutien des apprentis continueront à être menées (accueil, intégration, suivi, ...).

A l'issue de sa formation, un emploi sera proposé à l'apprenti sous réserve que le diplôme soit obtenu et le comportement adapté. L'appréciation du comportement sera menée conjointement par le maître d'apprentissage, le hiérarchique et le GRH.

Les Entreprises s'efforceront de proposer un emploi en rapport avec le diplôme obtenu, ce qui permettra de mobiliser les connaissances et savoir-faire acquis.

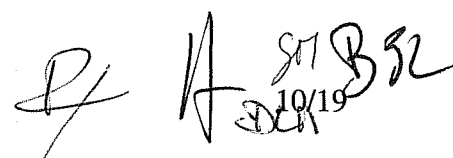
L'emploi proposé se situera en priorité au sein du secteur d'appartenance. Si une alternative se révélait nécessaire, le maximum serait fait pour réussir à proposer une affectation au sein du périmètre Groupe.

Un bilan annuel relatif à la formation par alternance sera transmis à la commission paritaire de suivi (nombre d'apprentis, % d'obtention du diplôme, % de recrutements effectués,...).

→ La fonction de maître d'apprentissage et plus généralement la fonction tutorale sera développée et valorisée. Pivot des formations par alternance, le tuteur ou le maître d'apprentissage exerce ses fonctions, non seulement auprès des titulaires de contrats d'apprentissage mais également auprès des bénéficiaires de contrats de professionnalisation et de périodes de professionnalisation. 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...). Dans cet esprit, une réflexion sera menée afin que la fonction de tuteur soit mieux prise en compte dans l'évolution de carrière des personnes concernées, dès lors qu'elles l'auront tenue avec conscience professionnelle et efficacité.

Chaque année, à l'occasion de l'arrivée de la nouvelle promotion d'apprentis, la Direction rappellera à la Hiérarchie que la mission de maître d'apprentissage est un engagement qui nécessite de la disponibilité et qu'il y a donc lieu d'en tenir compte au moment de l'élaboration des plans de charge.

→ le dispositif relatif aux périodes de professionnalisation tel que défini par la Loi du 4 mai 2004 et par l'accord interprofessionnel du 5/12/2003 et celui relatif aux contrats de professionnalisation tel que défini des articles L 981-1 à 981-8 du Code du Travail seront mis en œuvre, ce second dispositif permettant à des adultes à la recherche d'un emploi d'intégrer les emplois disponibles en bénéficiant d'un parcours de formation complémentaire.

Handwritten signature and initials, including the date 10/19 and the number 32.

## **POUR L'ADAPTATION DES COMPETENCES AUX BESOINS**

→ les contrats de développement des compétences, tels que définis à l'article II-3-1 de l'accord « sur les principes du développement des compétences et de la formation professionnelle au sein du groupe VEOLIA ENVIRONNEMENT » seront mis en place pour tous les salariés qui souhaitent évoluer vers un autre emploi après validation de la hiérarchie. Ce contrat de développement des compétences permet d'acquérir un titre ou un diplôme, en rapport avec les métiers de notre Groupe. L'objectif est de garantir aux salariés les conditions nécessaires à la réussite du développement des connaissances et aptitudes professionnelles.

La Direction des Ressources Humaines, le Responsable Opérationnel et le salarié qui s'engagent dans un contrat de développement des compétences établiront ensemble un projet professionnel permettant au salarié d'évoluer et ce à l'issue d'une formation réussie.

→ l'Institut des Métiers devra en permanence identifier et accompagner les évolutions de nos métiers, que celles-ci soient dues aux évolutions de nos marchés, des techniques mises en œuvre et de nos organisations (ex : futurs chefs de chantier, futurs responsables de projets, etc ...).

→ les parcours d'évolution professionnelle seront formalisés afin d'améliorer leur lisibilité. Ils feront alors l'objet d'une large communication.

→ l'Institut des Métiers continuera à construire, avec des professionnels internes et externes reconnus, des parcours de formation spécifiques à nos métiers avec le souci de rendre la formation immédiatement opérationnelle.

Ces actions de formation seront, chaque fois que possible, qualifiantes voire diplômantes. Ces parcours de formation devront permettre de conjuguer reconversions professionnelles et promotions internes.

→ l'Institut des Métiers organisera trois à quatre « antennes IDM décentralisées » situées au sein de différentes agences.

Ces « antennes IDM décentralisées » permettront aux stagiaires de découvrir différents modes d'exercice de leur métier et leur assureront une pratique de la mobilité.

→ les collaborateurs entreprenant une démarche de construction d'un parcours de développement professionnel ou menant une démarche de type validation des acquis de l'expérience (VAE) ou CQP (Certificat de Qualification Professionnelle) seront appuyés.

L'entreprise prendra à sa charge les frais afférents au congé de validation des acquis (c'est à dire le reste à charge après remboursement par les organismes gestionnaires, sur accord préalable). Elle facilitera l'obtention de la certification recherchée par le salarié en lui apportant toute l'aide possible à l'élargissement de son champ d'expérience et en l'accompagnant dans sa démarche.

L'IDM recherchera, avec les organismes valideurs et en particulier avec les organismes publics, le développement de diplômes et de titres particulièrement adaptés aux métiers du Groupe. Ces diplômes et titres constituent des repères forts dans la construction du parcours professionnel de chacun et un moyen d'élargir son champ de mobilité potentielle au sein du groupe.

→ le dispositif relatif au Droit Individuel à la Formation (DIF) sera mis en oeuvre. Une négociation sera menée sur ce thème au sein de CLEMESSY SA en vue de l'élaboration d'un accord. Les filiales du Groupe seront invitées à en faire de même.

*R BSL SM 11/19 EDLW K*

→ une démarche de gestion des personnes en fin de carrière sera menée. L'objectif de cette démarche est d'assurer autant que possible le maintien dans l'emploi (par exemple en réduisant une éventuelle pénibilité, etc..) et également de favoriser la poursuite de l'évolution professionnelle. Ce point sera un des thèmes de réflexion de la commission paritaire de suivi.

→ les experts en fin de carrière seront identifiés de façon à ce qu'ils soient mis en situation de transmission de leur savoir-faire (ex : techniciens et encadrement de chantier mis en situation de chiffrage et d'études, etc..) Il leur sera par exemple proposé de remplir une fonction de tuteur ou de rejoindre l'équipe de formateurs de l'IDM, sous réserve qu'ils expriment la volonté et en aient les aptitudes pédagogiques.

→ une communication sera faite aux collaborateurs quant aux différents dispositifs de formation existant dans l'entreprise.

## **7. MISE EN ŒUVRE ET SUIVI DE L'ACCORD**

Une commission de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, nommée « commission paritaire de suivi » du groupe Clemessy, est créée.

Cette commission paritaire de suivi a pour rôle de faciliter la proposition par les Institutions Représentatives du Personnel de toutes les solutions contributives, complémentaires, voire alternatives à la réussite du projet présenté et de remplir le rôle d'instance de suivi du présent texte.

Cette commission, qui a vocation à éclairer les débats des Organisations Syndicales et des CCE/CE et en aucune façon à se substituer aux prérogatives qui leur sont dévolues, se voit fixer les objectifs suivants :

- contribuer à l'identification de mesures économiques, financières et industrielles complémentaires ou alternatives le cas échéant à celles déjà identifiées par la Direction, nécessaires à un développement durable des Sociétés du Groupe Clemessy, qui s'adossent notamment sur une politique prévisionnelle et volontaire de l'emploi ;
- procéder à l'analyse des emplois précaires (CDD, intérim, sous-traitance) du Groupe Clemessy, vérifier la pertinence du recours à ce type d'emploi et substituer de l'emploi « statutaire » à de l'emploi précaire, chaque fois que cela présente un intérêt économique et/ou social ;
- participer à l'analyse des conséquences sur les Ressources Humaines des orientations stratégiques du Groupe Clemessy ;
- participer à l'élaboration des futurs objectifs en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- être une force de proposition pour l'identification d'actions complémentaires qui contribueraient à l'atteinte des objectifs poursuivis ;
- contribuer à la construction des parcours de progression professionnelle ;

SH  
12/19  
A

- assurer le suivi du présent accord et garantir la transparence sur toute décision prise en application du texte : ainsi chaque salarié qui le souhaite pourra saisir la commission paritaire de suivi en cas de litige. Cette dernière débattrà de la situation posant problème et exprimera son avis .

Un bilan annuel des actions menées au titre de la GPEC sera présenté et débattu aux CCE et CE des différentes sociétés concernées.

Cette commission paritaire de suivi est constituée de la façon suivante :

- d'une part, une délégation de Représentants du Personnel du groupe Clemessy constituée de quatre membres par organisation syndicale ;
- d'autre part, une délégation de la Direction Générale, constituée de façon permanente, par le Directeur des Ressources Humaines assisté d'un collaborateur et de façon ponctuelle, en fonction des sujets traités, d'un ou plusieurs des responsables du Groupe Clemessy.

Cette commission paritaire de suivi se réunira au minimum 2 fois par an. En cas de besoin, des réunions supplémentaires pourront être organisées.

Afin de permettre aux membres de la Représentation du Personnel de la commission paritaire de suivi de travailler dans les meilleures conditions possibles au sein de cette instance, les moyens spécifiques suivants continuent à être attribués à chaque membre de la commission paritaire de suivi :

- du temps de réunion plénière ainsi que des temps de déplacements associés ;
- un crédit d'heures mensuel de 10 heures ;
- les frais de déplacement associés, réglés dans le cadre des usages et accords en vigueur.

## **8. DUREE DE L'ACCORD**

Le présent accord prend effet à la date de son dépôt et est conclu pour une durée indéterminée.

Cela étant, il est rappelé que l'application du présent accord repose essentiellement sur une exécution loyale et de bonne foi par les parties de leurs obligations respectives, telles que contenues dans ce document.

## **9. REVISION**

Le présent accord pourra être révisé à tout moment par accord entre les parties signataires. Il est convenu entre les parties qu'une négociation sera organisée au terme de chaque période triennale au minimum afin d'étudier la pertinence du texte et ses nécessaires évolutions. Toute modification fera l'objet d'un avenant dans les conditions et délais prévus par les dispositions législatives en vigueur.

R BSL 13/19 SM  
DM A

ANNEXE A L'ACCORD PORTANT SUR LES PRINCIPES DE LA GESTION  
PREVISIONNELLE DES EMPLOIS, DU DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET DE  
LA PROGRESSION PROFESSIONNELLE DANS LES ENTREPRISES DU GROUPE  
CLEMESSY

**CONDITIONS FINANCIERES D'ACCOMPAGNEMENT A LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE  
DANS LES SOCIETES DU GROUPE CLEMESSY**

Le présent document a pour objet de définir la notion de mobilité géographique et d'en fixer les modalités d'accompagnement.

**1. CHAMP D'APPLICATION**

Le présent document est applicable au sein de CLEMESSY SA et des sociétés dans lesquelles CLEMESSY SA détient directement ou indirectement plus de 50 % du capital social.

Il n'est applicable qu'aux mobilités dans le Groupe CLEMESSY dont le point de départ et le point d'arrivée sont situés en France métropolitaine.

En effet, la mobilité à l'international est régie par des règles spécifiques (détachement, expatriation).

Les dispositions du présent document ne sont pas applicables en cas de mutation disciplinaire.

**2. DEFINITION DE LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE**

La mobilité géographique (mutation géographique) suppose un changement durable de lieu de résidence principale lié à un changement du lieu habituel de travail du salarié. La distance séparant l'ancien logement du lieu du nouvel emploi doit être au moins supérieure à 75 km et entraîner un temps de trajet (aller ou retour) supérieur à 1h30 , évalué selon la réglementation de Sécurité Sociale en vigueur.

*R* *BSL* *SM*  
15/19 *A*

### **3. MODALITES D'ACCOMPAGNEMENT DES DIFFERENTS CAS DE MOBILITE GEOGRAPHIQUE**

#### **3.1 Accompagnement d'une mobilité géographique à l'initiative d'un collaborateur, acceptée par la Direction**

##### 3.1.1 Accompagnement d'une mobilité géographique à l'initiative d'un collaborateur et répondant à une offre d'emploi de l'entité d'accueil :

Une mobilité géographique réalisée à l'initiative d'un collaborateur et *répondant à une offre d'emploi de l'entité d'accueil* est accompagnée de la façon suivante :

- Période probatoire

Une période probatoire de trois mois permettra aux parties de valider définitivement la mutation. Dans le cas où cette période s'avère non concluante, le collaborateur bénéficiera d'un retour sur le poste occupé précédemment ou sur un poste équivalent dans son établissement d'origine. Les parties peuvent décider de prolonger la période probatoire durant une nouvelle période de trois mois. Au terme de cette seconde période, une décision définitive sera prise : validation de la mutation ou retour sur un poste équivalent en priorité au sein de l'établissement d'origine et si cela n'est pas possible, au sein d'une des implantations les plus proches de l'établissement d'origine.

- Indemnités journalières d'hébergement provisoire

Dans le cas où le salarié ne déménage pas immédiatement, il bénéficiera pendant une période de trois mois, renouvelable une fois, après accord de la hiérarchie d'accueil, d'une indemnité journalière destinée à couvrir les dépenses d'hébergement provisoire et les frais de nourriture dans l'attente d'un logement définitif. Pour 2008, le montant de cette indemnité journalière est de 65,20 euros (\*). En cas de contraintes locales particulières et sur accord préalable de la hiérarchie, le montant du remboursement sur justificatifs peut être supérieur à l'indemnité journalière.

- Le déménagement sera pris en charge sur présentation de trois devis et de la facture. Le salarié s'adressera au service achats de son entité pour lancer les appels d'offres.

- Une indemnité d'installation qui sera versée au salarié à la date d'emménagement dans son nouveau logement. Elle est destinée à couvrir les dépenses inhérentes à l'installation dans le nouveau logement. Pour 2008, le montant de cette indemnité est de 1 305,50 euros (\*). Une majoration sera appliquée par enfant à charge, dans la limite de 3 enfants maximum. Pour 2008, le montant de cette majoration est de 108,80 euros (\*) (soit montant maximum de  $108,80 \times 3 = 326,40$  euros).

- Une prime de mutation brute égale à 1,7 plafonds de la Sécurité Sociale sera versée au salarié à l'issue de la période probatoire.

- Un voyage de découverte de la nouvelle région d'accueil, avant décision, sera pris en charge pour le salarié et un membre de sa famille. La durée de prise en charge du voyage est fixée au maximum à 48 heures, dont deux nuits. Les remboursements de frais comprendront le transport aller/retour, le restaurant et l'hôtel selon le barème des frais de déplacements professionnels en vigueur dans la société d'appartenance (barème gestion pour Clemessy SA par exemple).

- Le salarié bénéficiera de 2 jours de congés payés supplémentaires pour effectuer les visites de logement.

*Handwritten signature and initials:*  
BSC SH 16/19 A

- Une analyse systématique de la qualification et de la rémunération du salarié sera effectuée et des ajustements pourront être réalisés chaque fois que possible.
- La ligne RH s'efforcera, dans la mesure du possible, d'orienter le conjoint du salarié dans sa recherche d'emploi : rédaction de CV, simulation d'entretien, réseaux...
- La ligne RH s'engage à mettre le collaborateur en relation avec l'organisme en charge du 1% logement pour la recherche d'un nouveau logement et l'obtention des aides financières correspondantes.

### 3.1.2 Accompagnement d'une mobilité géographique à l'initiative d'un collaborateur mais ne répondant pas à une offre d'emploi de l'entité d'accueil

Une mobilité géographique réalisée à l'initiative d'un collaborateur *mais ne répondant pas à une offre d'emploi de l'entité d'accueil* (il s'agit d'une mutation pour convenance personnelle) est accompagnée de la façon suivante :

#### - Période probatoire

Une période probatoire de trois mois permettra aux parties de valider définitivement la mutation. Dans le cas où cette période s'avère non concluante, le collaborateur bénéficiera d'un retour sur le poste occupé précédemment ou sur un poste équivalent dans son établissement d'origine. Les parties peuvent décider de prolonger la période probatoire durant une nouvelle période de trois mois. Au terme de cette seconde période, une décision définitive sera prise : validation de la mutation ou retour sur un poste équivalent en priorité au sein de l'établissement d'origine et si cela n'est pas possible, au sein d'une des implantations les plus proches de l'établissement d'origine.

#### - Indemnités journalières d'hébergement provisoire

Dans le cas où le salarié ne déménage pas immédiatement, il bénéficiera pendant une période de trois mois, renouvelable une fois, après accord de la hiérarchie d'accueil, d'une indemnité journalière destinée à couvrir les dépenses d'hébergement provisoire et les frais de nourriture dans l'attente d'un logement définitif. Pour 2008, le montant de cette indemnité journalière est de 65,20 euros (\*). En cas de contraintes locales particulières et sur accord préalable de la hiérarchie, le montant du remboursement sur justificatifs peut être supérieur à l'indemnité journalière.

- Le déménagement sera pris en charge sur présentation de trois devis et de la facture. Le salarié s'adressera au service achats de son entité pour lancer les appels d'offres.

- La ligne RH s'engage à mettre le collaborateur en relation avec l'organisme en charge du 1% logement pour la recherche d'un nouveau logement et l'obtention des aides financières correspondantes.



### 3.2 Accompagnement d'une mobilité géographique à l'initiative de la Société d'appartenance

Une mobilité géographique réalisée à l'initiative de la Société d'appartenance est accompagnée de la façon suivante :

- Période probatoire

Une période probatoire de trois mois permettra aux parties de valider définitivement la mutation. Dans le cas où cette période s'avère non concluante, le collaborateur bénéficiera d'un retour sur le poste occupé précédemment ou sur un poste équivalent dans son établissement d'origine. Les parties peuvent décider de prolonger la période probatoire durant une nouvelle période de trois mois. Au terme de cette seconde période, une décision définitive sera prise : validation de la mutation ou retour sur un poste équivalent en priorité au sein de l'établissement d'origine et si cela n'est pas possible, au sein d'une des implantations les plus proches de l'établissement d'origine.

- Indemnités journalières d'hébergement provisoire

Dans le cas où le salarié ne déménage pas immédiatement, il bénéficiera pendant une période de trois mois, renouvelable une fois, après accord de la hiérarchie d'accueil, d'une indemnité journalière destinée à couvrir les dépenses d'hébergement provisoire et les frais de nourriture dans l'attente d'un logement définitif. Pour 2008, le montant de cette indemnité journalière est de 65,20 euros (\*). En cas de contraintes locales particulières et sur accord préalable de la hiérarchie, le montant du remboursement sur justificatifs peut être supérieur à l'indemnité journalière.

- Le déménagement sera pris en charge sur présentation de trois devis et de la facture. Le salarié s'adressera au service achats de son entité pour lancer les appels d'offres.

- Une indemnité d'installation qui sera versée au salarié à la date d'emménagement dans son nouveau logement. Elle est destinée à couvrir les dépenses inhérentes à l'installation dans le nouveau logement. Pour 2008, le montant de cette indemnité est de 1 305,50 euros (\*). Une majoration sera appliquée par enfant à charge, dans la limite de 3 enfants maximum. Pour 2008, le montant de cette majoration est de 108,80 euros (\*) (soit montant maximum de  $108,80 \times 3 = 326,40$  euros).

- Une prime de mutation :

Cette prime, représentant au total trois mois de salaire brut, et d'un montant brut minimum de 4 750 euros, est accordée au salarié inscrit à l'effectif de l'établissement d'accueil aux dates de versement et selon les modalités suivantes :

- o un premier versement d'un montant représentant 1/3 de la prime à l'issue de la période probatoire
- o un deuxième versement d'un montant représentant 1/3 de la prime un an après la mutation
- o et un troisième versement d'un montant représentant 1/3 de la prime deux ans après la mutation.

A l'issue de la période probatoire, à titre exceptionnel et sous réserve d'une demande écrite de la part du salarié, il est possible de verser une avance d'un montant maximum de 75 % de la valeur de ces deux derniers versements.

Cette prime de mobilité est calculée sur la base du salaire du mois précédent la mutation (gain de base + éventuelles primes d'ancienneté et de fonction).

- Un voyage de découverte de la nouvelle région d'accueil, avant décision, sera pris en charge pour le salarié et un membre de sa famille. La durée de prise en charge du voyage est fixée au maximum à 48 heures, dont deux nuits. Les remboursements de frais comprendront le transport aller/retour, le restaurant et l'hôtel selon le barème des frais de déplacements professionnels en vigueur dans la société d'appartenance (barème gestion pour Clemessy SA par exemple).
- Le salarié bénéficiera de 2 jours de congés payés supplémentaires pour effectuer les visites de logement.
- Une analyse systématique de la qualification et de la rémunération du salarié sera effectuée et des ajustements pourront être réalisés si nécessaire.
- La ligne RH s'efforcera, dans la mesure du possible, d'orienter le conjoint du salarié dans sa recherche d'emploi : rédaction de CV, simulation d'entretien, réseaux...
- La ligne RH s'engage à mettre le collaborateur en relation avec l'organisme en charge du 1% logement pour la recherche d'un nouveau logement et l'obtention des aides financières correspondantes.

#### **4. DISPOSITIONS COMMUNES**

Les indemnités journalières d'hébergement provisoire, la prise en charge du déménagement et les indemnités d'installation, visées au présent document, ne seront octroyées au salarié que si les conditions de leur exonération de cotisations de Sécurité Sociale prévues par la réglementation en vigueur, sont réunies.

Les situations particulières seront analysées par la Direction des Ressources Humaines et des mesures individuelles spécifiques pourront être prises si nécessaire.

(\*) montants 2008 : lettre circulaire ACOSS relative aux frais professionnels liés à la mobilité professionnelle.

*Handwritten notes:*  
A BSL SM  
19/19  
DLW A

## **10. DENONCIATION**

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 L132-8 du Code du Travail.

## **11. FORMALITES DE DEPOT**

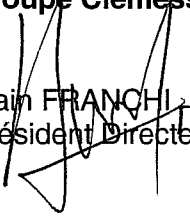
Le présent accord, dont un exemplaire original est remis à chacune des parties signataires, sera déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi du Haut-Rhin et au secrétariat greffe du Conseil Prud'hommes de Mulhouse conformément à l'article L 132-10 du Code du Travail.

En annexe : « les conditions financières d'accompagnement à la mobilité géographique dans les sociétés du groupe Clemessy ».

Fait à Mulhouse, le 17 janvier 2008,

**Pour la Direction du  
Groupe Clemessy**

Alain FRANCHI  
Président Directeur Général



**Pour les Organisations Syndicales  
du Groupe Clemessy, les coordonnateurs  
syndicaux dûment mandatés**

CFDT : Dominique LE MORVAN

CGT : Marcel SANNA

CFE - CGC : Roland SPINDLER

CGT - FO : Jean-Luc BAUDILLON

