

Accord portant sur

la création d'une commission de

gestion de l'emploi et des compétences

dans

les sociétés du périmètre Clemessy

ENTRE :

Monsieur Léon PALERMITI, Directeur des Ressources Humaines de CLEMESSY

d'une part,

ET :

Les Organisations Syndicales du périmètre CLEMESSY représentées par :

- Monsieur Dominique LE MORVAN pour la C.F.D.T.
- Monsieur Michel ESTEVEZ pour la F.N.M.E. - C.G.T.
- Monsieur Roland SPINDLER pour la C.F.E. - C.G.C.
- Monsieur Daniel GAUTIER pour C.G.T. - F.O.
- Monsieur Philippe RAUSCHER pour la C.F.T.C.

mandatés à cet effet

d'autre part.

Il est convenu les dispositions suivantes :

PREAMBULE :

La Direction de la Société CLEMESSY a présenté en septembre 2003, aux membres des Comités d'Entreprise, un projet d'organisation visant à permettre à ces sociétés d'améliorer rapidement leur performance, notamment par la gestion des emplois et des compétences.

A cette occasion les organisations syndicales représentatives sur le périmètre Clemessy ont manifesté leur souhait d'être impliquées dans un processus de négociation, plus approfondi que celui mené dans le cadre des informations-consultations habituelles des CE/CCE.

Elles souhaitent pouvoir proposer des actions complémentaires qui tout en permettant à la Direction de poursuivre la mise en œuvre de son projet d'organisation, préserveront l'emploi dans le Groupe (composé des Groupes VEOLIA Environnement et EDF, conformément aux engagements des actionnaires).

La Direction, soucieuse du dialogue social, a accepté le principe de cette démarche. Elle a donc réuni les Organisations Syndicales du périmètre Clemessy le 29 septembre, réunion au cours de laquelle les parties ont finalement décidé de s'entendre sur le présent texte pour mener à bien cet objectif. Ce texte fera l'objet d'une consultation des CE et CCE préalablement à sa signature.

ARTICLE 1 : OBJET ET ENGAGEMENTS

Une commission paritaire de concertation est créée.

Elle a pour rôle de faciliter la proposition par les Institutions Représentatives du Personnel **de toutes solutions contributives et/ou complémentaires** à la réussite du projet présenté.

Elle n'a pas vocation de se substituer aux prérogatives dévolues aux CE mais d'en éclairer les débats.

Ses objectifs sont les suivants :

- **compléter l'établissement du diagnostic** sur la situation économique et financière actuelle du périmètre Clemessy
- **contribuer à l'identification de mesures économiques, financières et industrielles** complémentaires à celles déjà identifiées par la Direction, nécessaires à un développement durable des Sociétés du périmètre Clemessy, qui s'adosent notamment sur une politique prévisionnelle et volontaire de l'emploi ;
- **procéder à l'analyse des emplois précaires** (CDD, Intérim) du périmètre 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 social.

Cet objectif ne peut s'envisager qu'au travers d'aménagements organisationnels.

Procéder à une analyse identique pour la sous-traitance.

- **proposer des mesures favorisant la pérennisation du projet d'organisation** présenté lors des CE ou CCE du mois de septembre 2003, notamment par le développement des synergies avec nos actionnaires ;
- **proposer toutes les mesures permettant d'améliorer le ratio « charge / capacité ».**

En toute hypothèse, les parties entendent privilégier de manière prioritaire toutes les mesures préservant l'emploi.

Ces mesures se caractérisent notamment par :

- la mise en œuvre du projet d'organisation ;
- le volontariat dans la mobilité et le reclassement internes au Groupe (notamment Véolia Environnement) ;
- la recherche d'une solution de reclassement pour toute personne occupant un poste faisant l'objet d'une évolution. Ce reclassement se fera au sein des Sociétés du périmètre Clemessy et/ou des sociétés relevant du périmètre des actionnaires, (notamment Véolia Environnement) ;
- une possibilité de retour en cas d'échec d'un reclassement ou d'une mobilité ;
- une politique d'embauches « prudente ».

Elles conviennent également de la nécessité de mettre en œuvre immédiatement les mesures évoquées ci-dessous. Il sera procédé à une analyse de ces mesures et à un point d'avancement de ces actions au cours des différentes réunions de la commission paritaire de concertation.

Une information régulière, voire une consultation si nécessaire, sera réalisée à l'occasion des réunions de CCE ou CE des entités concernées.

Les mesures identifiées pour les collaborateurs concernés par les évolutions d'emploi sont les suivantes :

- entretiens individuels permettant d'identifier les souhaits d'évolution (mobilité professionnelle, mobilité géographique, ...).
- mise en œuvre de bilans de compétences chaque fois que nécessaire et d'une démarche de validation des acquis de l'expérience
- étude de toutes les possibilités de mobilité, notamment au sein des Sociétés du périmètre Clemessy et/ou des Sociétés relevant du périmètre des actionnaires ;
- analyse de toutes les possibilités de formation, d'adaptations aux postes de travail, de reconversion, de mobilité géographique ;

Il a été convenu que ces mesures seraient mises en œuvre dans le respect des principes suivants :

- il sera fait appel au volontariat. Le refus de mobilité proposé en application du présent accord n'entraînera ni modification ni rupture du contrat de travail, sous peine de nullité.
- l'ensemble des propositions sera formulé aux personnels concernés par écrit et devra garantir l'ancienneté, le salaire et les éléments essentiels du contrat. 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 concertation.

ARTICLE 2 : DEROULEMENT DU PROCESSUS

Les parties au présent accord conviennent du déroulement suivant :

- une information/consultation des CCE ou CE des Sociétés du périmètre Clemessy portera :
 - sur le présent projet d'accord et ses dispositions,
 - sur les mesures immédiates à mettre en œuvre, prévues dans le présent accord et relatives à l'adaptation charge/capacité ;
- Un relevé de conclusions de clôture de processus sera remis par la commission paritaire de concertation à l'issue des travaux. Une présentation sera faite à la Direction du Groupe qui analysera les propositions et les intégrera dans le plan d'actions dès lors qu'elles s'inscriront dans les objectifs retenus.
Le relevé des travaux finalisant le processus pourra en cas d'accord faire l'objet de la signature d'un accord cadre s'appliquant aux Sociétés du périmètre CLEMESSY ;
- une information/consultation des CCE ou CE portera sur le projet d'organisation et sur l'éventuel accord collectif qui résultera des travaux de la commission paritaire de concertation, dans la mesure où le présent accord aura été exécuté de bonne foi.

ARTICLE 3 : CONSTITUTION ET MODE DE FONCTIONNEMENT DE LA COMMISSION PARITAIRE DE CONCERTATION

3.1. Constitution de la commission paritaire de concertation

Les parties conviennent de la création d'une commission paritaire de concertation constituée d'une part, d'une délégation de Représentants du Personnel, d'autre part, d'une délégation de la Direction Générale.

La délégation des Représentants du Personnel est constituée de trois membres par organisation syndicale.

La délégation de la Direction sera constituée :

- de façon permanente, par le Directeur des Ressources Humaines assisté d'un collaborateur ;
- de façon ponctuelle, en fonction des sujets traités, d'un ou plusieurs des responsables du périmètre Clemessy.

3.2 Périodicité, formalisation et publicité des réunions

- la commission paritaire de concertation se réunira selon les nécessités engendrées par la réflexion en cours et au minimum une fois par mois jusqu'au 31 mars 2004 ;
- Un relevé de conclusions sera rédigé par la Direction des Ressources Humaines. Il fera l'objet d'une validation lors de la séance suivante ;
- Un relevé final sera rédigé et aura vocation, sous réserve d'accord entre les parties, à constituer la base d'un accord cadre qui sera présenté à la signature des Organisations Syndicales.

ARTICLE 4 : CALENDRIER PREVISIONNEL DES TRAVAUX DE LA COMMISSION DE CONCERTATION

La commission paritaire de concertation fonctionnera jusqu'au 31/03/2004. A l'issue de cette date, l'ensemble des travaux de la commission de concertation sera présenté en l'état à la Direction du Groupe.

ARTICLE 5 : MOYENS ALLOUES AUX MEMBRES DE LA COMMISSION PARITAIRE DE CONCERTATION

Afin de permettre aux membres de la Représentation du Personnel de la commission paritaire de concertation de travailler dans les meilleures conditions possibles au sein de cette instance, il est convenu de leur donner des moyens spécifiques.

Chaque membre de la commission de concertation disposera :

- du temps de réunion plénière ainsi que des temps de déplacements associés,
- d'un crédit d'heures mensuel de 20 heures,
- des frais de déplacement associés, qui seront réglés dans le cadre des usages et accords en vigueur.

ARTICLE 6 : CALENDRIER PREVISIONNEL

Afin de faciliter la poursuite du processus d'information et de consultation sur le projet d'organisation en cours, les parties au présent accord ont d'ores et déjà convenu du calendrier prévisionnel suivant :

Dans les meilleurs délais	Information/consultation des CCE ou CE des Sociétés et des Comités d'établissement du périmètre Clemessy sur l'accord et ses dispositions.
A l'issue de l'information/consultation	Signature du présent accord
Au fil de l'eau	Information, voire consultation si nécessaire, des CCE ou CE sur l'avancement des travaux de la commission
31 mars 2004 au plus tard	Présentation à la Direction des conclusions des travaux de la commission paritaire de concertation.
Courant avril 2004	Information/consultation des CCE ou CE : avis des CCE ou CE sur l'évolution du projet industriel, les actions à mener et les contributions au projet d'organisation de Clemessy.

ARTICLE 7 : DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée ayant pour date butoir le 31/03/2004.

A cette date il cessera de plein droit et ne continuera pas à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée.

Le relevé des travaux finalisant le processus pourra en cas d'accord faire l'objet de la signature d'un accord cadre s'appliquant aux Sociétés du périmètre CLEMESSY ;

Toutefois, à cette même échéance et à l'issue de la présentation faite à la Direction, une décision conjointe (Direction et Commission paritaire de concertation) pourra être prise quant à l'opportunité de proroger par avenant le présent accord.

Le présent accord entrera en vigueur dès sa signature et après avis des CCE ou CE des sociétés concernées.

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.

Fait à Mulhouse, le 20 janvier 2004

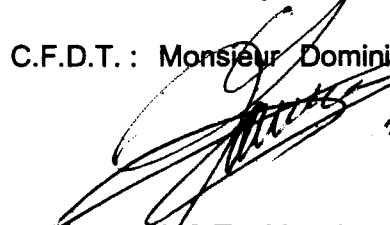
POUR LA DIRECTION
du périmètre CLEMESSY

Monsieur Léon PALERMITI
Directeur des Ressources Humaine



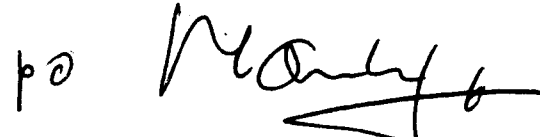
POUR LES ORGANISATIONS
SYNDICALES du périmètre CLEMESSY

C.F.D.T. : Monsieur Dominique LE MORVAN

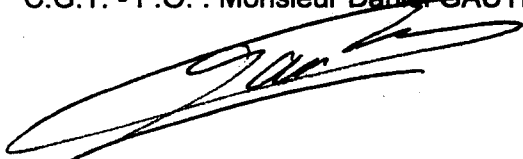


F.N.M.E. - C.G.T. : Monsieur Michel ESTEVEZ

C.F.E. - C.G.C : Monsieur Roland SPINDLER



C.G.T. - F.O. : Monsieur Daniel GAUTIER



C.F.T.C. : Monsieur Philippe RAUSCHER





Monsieur Michel ESTEVEZ

Section syndicale FNME/CGT

s/c. 3 RUE GAILLARD

57760 HELLIMER GROSTENQUIN

Mulhouse, le 3 Février 2004

N/Réf. : **D R H** - LP/MLR

Objet : **ACCORD** portant sur la **CREATION D'UNE COMMISSION DE GESTION DE L'EMPLOI ET DES COMPETENCES DANS LES SOCIETES DU PERIMETRE CLEMESSY**

Monsieur,

Nous vous adressons, sous ce pli, une **COPIE** de

l'ACCORD signé le 20 Janvier 2004 portant sur la **CREATION D'UNE COMMISSION DE GESTION DE L'EMPLOI ET DES COMPETENCES DANS LES SOCIETES DU PERIMETRE CLEMESSY.**

Vous en souhaitant bonne réception, veuillez agréer, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "L. Palermi".

Léon PALERMITI
Directeur des Ressources Humaines

P.J.