

# L'ESSENTIEL

## RESSOURCES HUMAINES

INFORMATION RAPIDE DE LA CPR DU 9 NOVEMBRE 2015

La commission paritaire régionale présidée par Geneviève Roy, vice-présidente de la CCI Paris Ile-de-France, entourée des représentants des membres élus et des représentants de la CGT, CFDT, UNSA, FO et CFE/CGC s'est tenue le 9 novembre. Y participaient également Etienne Guyot, directeur général, Patrick Martinez, directeur général délégué et Jean-Luc Neyraut, DGA RH.

### 1. Les chantiers de transformation

Etienne Guyot a rappelé que l'Assemblée générale du 29 octobre a défini des orientations claires pour poursuivre notre transformation, dans le contexte de crise financière que nous traversons. Les élus ont clairement réaffirmé leur attachement au service du développement économique de la région Île-de-France. Nos missions ont un seul et même objectif : l'accompagnement au retour à la croissance des entreprises et des territoires. Les CCI se positionnent comme un acteur majeur du retour au leadership économique de la région Île-de-France.

**Trois objectifs** ont été définis pour guider notre action :

- poursuivre, en le faisant évoluer, le plan de transformation, pour continuer à répondre efficacement aux attentes des entreprises,
- nous adapter aux contraintes budgétaires, en maîtrisant leurs conséquences pluriannuelles, en veillant à la réduction de nos coûts, en particulier en se recentrant sur nos cœurs de métiers et en recherchant un fonctionnement simplifié,
- retrouver le plus vite possible une capacité d'investissement pour pouvoir financer à nouveau notre développement.

Ces objectifs se déclinent opérationnellement selon les **quatre grands axes** suivants :

- 1) Accroître la performance
- 2) Renforcer l'innovation
- 3) Viabiliser durablement le modèle économique
- 4) Mobiliser les collaborateurs

Pour pouvoir s'assurer d'une bonne exécution des premières mesures dans un délai compatible avec le budget rectifié 2016, une organisation et un calendrier précis seraient mis en place.

Dès la semaine dernière, **quatre groupes pilotes ont été définis**, correspondant aux grands domaines identifiés dans la décision d'Assemblée générale :

- Offre Business Service
- Activité ERF
- Vie institutionnelle
- Actions transversales

Les quatre groupes pilotes devront avoir rendu leurs premières conclusions au début du premier trimestre dans la perspective de l'examen du projet de budget rectifié par l'assemblée générale fin mars. Certaines mesures de plus long terme feront l'objet de travaux au-delà.

A l'instar de ce qui a été fait au moment du lancement des chantiers de transformation, une **réunion informelle** des partenaires sociaux sera organisée mi-décembre, au cours de laquelle les pilotes de chacun des quatre groupes pourront faire une présentation des travaux conduits et des perspectives à court terme de leur chantier en intégrant l'avancement des chantiers de transformation.

Dans l'attente, il est très important que nous **puissions achever le processus d'adaptation** de notre organisation en cours, pour tirer le meilleur parti du Plan d'Emploi Consulaire. Les publications de postes clés se poursuivent : près de la moitié des postes dont le remplacement a été initialement demandé, a été publiée à ce jour. Les réorganisations se mettent en œuvre progressivement pour tenir compte des départs de collaborateurs. Forts des orientations arrêtées par l'Assemblée générale, les établissements et directions peuvent désormais définir plus aisément des organisations cibles.

La transformation ne concerne pas seulement notre positionnement, elle nous oblige à faire évoluer notre culture. Nous devons être **plus agiles et plus encore à l'écoute de nos clients**. C'est la raison pour laquelle le Directeur général a engagé la Chambre sur la voie de la simplification des structures et de l'allègement des niveaux hiérarchiques.

Le succès de notre transformation repose sur la **mobilisation des collaborateurs, encadrés par leurs managers**. La période est difficile pour nombre d'entre eux ; c'est la raison pour laquelle, la plus grande importance est accordée aux actions portées par la DGA RH :

- Parce qu'il faut **donner du sens**, la communication interne sera renforcée et adaptée à la situation de chaque établissement et direction ;
- Parce qu'il faut **reconnaître et valoriser l'engagement** des collaborateurs qui se mobilisent pour satisfaire nos clients et nos partenaires, des revalorisations salariales accompagnent systématiquement les élargissements de responsabilité, et des primes sont versées pour saluer les efforts conjoncturels ;
- Parce qu'il faut **accompagner le changement**, le plan de formation 2016 sera accru significativement, à hauteur d'un budget supplémentaire d'1 million d'euros, en supplément du budget de 2,8 millions d'euros. Des actions d'accompagnement individuel et collectif permettront de s'adapter à tous ceux qui ont besoin d'aide pour contribuer pleinement dans la Chambre de demain ;

- Parce qu'il faut **investir dans nos ressources humaines**, la DGA RH met en œuvre progressivement une nouvelle politique : GPEC active, parcours professionnel, bien-être au travail, télétravail...

Pour réussir nous devons être tous solidaires autour de nos objectifs et lucides sur les défis à relever. Autour du Directeur général, l'équipe du comité exécutif est totalement engagée dans les plans de transformation qui doivent consolider les bases d'une nouvelle Chambre au-delà du cap périlleux des années 2016 et 2017.

## 2. Le projet d'autonomisation d'HEC

- **L'EESC, un nouveau statut créé par l'article 43 de la Loi du 20 décembre 2014**

C'est pour offrir aux écoles consulaires la possibilité de disposer d'une réelle autonomie, leur permettant notamment de trouver de nouvelles sources de financement, en particulier en sollicitant les dons et le mécénat des personnes privées, qu'a été créé par le législateur le statut d'EESC. Il s'agit d'une personne morale de droit privé dont l'objet est d'exercer la mission dévolue aux CCI en matière de formation professionnelle initiale et continue.

### En synthèse :

- le capital et les droits de vote sont nécessairement détenus majoritairement par les CCI, aucun autre actionnaire ne pouvant par ailleurs détenir plus du tiers des droits de vote à l'assemblée générale, ce qui permet aux EESC de rester sous le contrôle d'une ou plusieurs CCI ;
- les EESC ne poursuivent pas un but lucratif, étant légalement tenus de porter leurs éventuels bénéfices en réserve et les membres du conseil d'administration n'étant pas rémunérés ;
- les statuts sont approuvés par arrêté des ministres chargés de l'enseignement supérieur, du commerce et de l'industrie ;
- la mission des EESC est précisée dans une convention de type « objectifs et moyens » qui contractualise ses objectifs avec la CCI ;
- le conseil d'administration de l'EESC est composé de 12 à 24 membres dont :
  - au moins trois membres élus, deux par les enseignants et un par les autres catégories de personnel
  - le cas échéant, le doyen du corps professoral
  - au moins un représentant des étudiants.

**En ce qui concerne le personnel, les dispositions suivantes sont notamment prévues par la loi :**

- lorsqu'un EESC est créé, les agents affectés aux activités transférées sont mis à la disposition de cet EESC :
  - pour une durée maximale de 15 ans pour les collaborateurs titulaires
  - pour la durée restant à courir de leur contrat pour les collaborateurs en contrat à durée déterminée ;
  -
- pendant la durée de la mise à la disposition, chaque agent permanent pourra à tout moment demander que lui soit proposé par l'EESC un contrat de travail de droit privé ;
- au terme de la période de mise à la disposition, l'EESC proposera à chaque agent titulaire un contrat de travail de droit privé. En cas de refus de l'agent de conclure ce contrat de travail, la CCI lui proposera un autre emploi en son sein, d'un niveau équivalent.

Il est par ailleurs prévu que les agents mis à la disposition :

- seront électeurs et éligibles au conseil d'administration ou de surveillance de l'EESC dans les mêmes conditions que les salariés de droit privé ;
- devront choisir s'ils exercent leur droit de vote et de candidature aux élections des représentants du personnel aux instances paritaires de la CCIR ou aux élections des délégués du personnel et du comité d'entreprise au sein de l'EESC.

Enfin, la loi organise le transfert de la CCI vers l'EESC des actifs et passifs constitutifs de l'établissement transformé, ce transfert étant réalisé de plein droit et entraînant l'effet d'une transmission universelle de patrimoine.

- **L'application de ce nouveau statut à HEC**

La transformation d'HEC en EESC devrait intervenir le 2 janvier 2016.

a. La mise à la disposition du personnel et ses effets

Conformément à la loi du 20 décembre 2014, un projet de convention entre la CCIR et le futur EESC HEC détermine les conditions de déroulement et de cessation de la mise à la disposition des agents ainsi que les conditions de prise en charge par l'EESC de l'ensemble des coûts correspondants.

Il est ainsi prévu que l'ensemble des personnels affectés le 2 janvier 2016 aux activités d'HEC, y compris la restauration, seront mis à la disposition de l'EESC. La durée de cette mise à la disposition sera, pour les agents permanents, de 15 ans. Les agents sous contrat à durée déterminée et les vacataires seront quant à eux mis à la disposition pour la durée restant à courir de leur contrat.

Le Statut du personnel et le Règlement intérieur de la CCIR resteront applicables aux agents mis à la disposition. Il n'y aura donc aucun changement en termes de durée du travail et de congés. De même, ces agents continueront à bénéficier de tous les avantages sociaux offerts au personnel de la CCIR.

A tout moment les agents mis à la disposition pourront demander la conclusion d'un contrat de travail de droit privé, qui emportera rupture de leur engagement à la CCIR. Les règles qui leur deviendront applicables seront alors celles en vigueur au sein de l'EESC, étant entendu que la rémunération annuelle nette fixe au jour de la conclusion du contrat de travail sera garantie et que l'ancienneté acquise au sein de la CCIR sera intégralement reprise.

b. Les transferts d'actifs

Seront transférés par la CCIR à l'EESC HEC au jour de la transformation :

- l'ensemble des terrains et immeubles constitutifs du campus de Jouy-en-Josas à l'exception de ceux affectés à Tecomah, à la DAC et à l'Imprimerie ;
- la marque HEC ;
- les titres détenus par la CCIR dans le CRC, la SCI du Château et la WOFE, filiale de droit chinois.

L'évaluation des actifs entrant dans le champ des transferts est en cours : elle permettra de déterminer la répartition du capital de l'EESC entre la CCIR et ses deux partenaires, la Fondation HEC et l'association HEC Alumni, au regard de la valeur de leurs apports respectifs.

Par ailleurs la CPR a été informée que la direction d'HEC avait décidé de repousser les élections des administrateurs salariés au futur EESC après la constitution de l'EESC pour permettre d'améliorer la qualité du processus électoral.

**Voir en annexe le document « Questions / réponses relatives à la mise à la disposition de l'EESC HEC d'agents de la CCI Paris Île-de-France ».**

### 3. Le service de santé au travail

L'ACMS (1) a été retenue comme attributaire du marché de prestations de médecine du travail de la CCI Paris Ile-de-France.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier prochain, les prestations de médecine du travail et de prévention pour les collaborateurs de la CCI Paris Île-de-France (hors CCIT de Seine et Marne) seront assurées par l'ACMS, service interentreprises de santé au travail.

En pratique, les visites médicales s'effectueront dans des centres de l'ACMS situés à proximité de chaque établissement ou direction. Pour le pôle Friedland et les sites situés à proximité, les visites médicales continueront à s'effectuer au sein de l'Hôtel Potocki. Chaque collaborateur recevra prochainement un formulaire à retourner à son RRH dans lequel il donnera - ou non - son accord, pour que son dossier médical actuellement sous la responsabilité du service médical de la CCIR, soit transféré à l'ACMS (2).

Les modalités des prises de rendez-vous des visites auprès de l'ACMS seront prochainement précisées aux collaborateurs.

(1) ACMS : Association interprofessionnelle des Centres Médicaux et Sociaux de santé au travail

(2) Les dossiers non transmis à l'ACMS seront archivés conformément à la réglementation en vigueur

## 4. Évolution des directions

### Novancia

Au 1<sup>er</sup> janvier 2016, Novancia regroupera tous ses collaborateurs sur le site de Montparnasse. La direction de la formation continue quittera donc Champerret pour rejoindre le siège de l'établissement. 14 collaborateurs sont concernés par ce déménagement.

### CCIT Essonne

Suite au nombre de départs constatés, 46 sur un effectif de 159 collaborateurs (39 dans le cadre du PEC et 7 départs en retraite), et pour mettre en oeuvre le nouveau modèle arrêté par les élus (AG de la CCIT du 28/09/2015), une nouvelle organisation est mise en place afin de répondre aux trois axes principaux d'intervention de la Chambre à savoir :

- Information sur l'ensemble des domaines intéressant les entreprises
- Mise en relation qualifiée entre entreprises et entre Territoire et entreprises
- Domaines de spécialisation : transition énergétique et transformation numérique (modalités d'intervention étendues y compris accompagnement, formation...)

Plusieurs directions sont réorganisées ou regroupées. Sont créées dans ce cadre :

- La direction des infrastructures au sein d'une nouvelle direction des fonctions support
- La direction de services aux entreprises
- La direction des territoires – mission consultative – commerce
- Le département marketing – relations clients
- Le pôle partenariats au sein de la direction de la communication.

Afin de raccourcir la chaîne hiérarchique et de favoriser une prise directe des Directeurs sur l'opérationnel, les départements sont supprimés dans les directions de l'appui.

### DFCTA

Deux collaboratrices quittent le site de Cergy et exercent désormais leur fonction sur les sites de Champerret et Guyancourt.

### SGAIRE

Conformément à la décision prise par l'Assemblée générale le 15 octobre 2015, le Secrétariat général mettra fin à l'activité du service des procédures réglementées au plus tard le 31 décembre 2015.

Le processus de reclassement ou de reconversion interne est piloté par la DGA RH.

**La CPR se réunira à nouveau le 30 novembre 2015**



# ANNEXE

## QUESTIONS / REPONSES RELATIVES A LA MISE A LA DISPOSITION DE L'EESC HEC D'AGENTS DE LA CCI PARIS ÎLE-DE-FRANCE

*Dans le cadre du projet d'autonomisation d'HEC, la loi du 20 décembre 2014 prévoit que les agents consulaires affectés aux activités qui seront transférées à l'EESC HEC seront mis à la disposition de cette nouvelle structure.*

### **Question n°1 : Au 1er janvier 2016, je serai mis à la disposition de l'EESC HEC. Deviendrai-je alors automatiquement un salarié de l'EESC HEC ?**

En aucun cas la mise à la disposition de l'EESC HEC n'entraînera pour vous un changement de statut. Une fois la mise à la disposition intervenue, vous resterez agent public de la CCI Paris Île-de-France, laquelle continuera d'ailleurs à vous rémunérer. Vous pourrez néanmoins demander à tout moment à conclure un contrat de travail de droit privé directement avec l'EESC HEC.

### **Question n°2 : Pendant combien de temps serai-je mis à la disposition de l'EESC HEC ?**

Les agents contractuels seront mis à la disposition de l'EESC HEC pour toute la durée restante de leur contrat. Quant aux agents permanents, ils seront mis à la disposition pour une durée de 15 ans à compter de la création de l'EESC HEC, excepté s'ils décident de conclure un contrat de travail avec l'EESC HEC durant cette période. A l'issue des 15 ans, l'EESC HEC offrira la possibilité aux agents encore mis à la disposition de conclure avec elle un contrat de travail de droit privé et la CCI Paris Île-de-France leur proposera une mise à disposition ou un détachement au sein de l'EESC HEC dans les conditions prévues par le Statut. A défaut, la CCI Paris Île-de-France affectera l'agent à un poste d'un niveau au moins équivalent dans ses services.

### **Question n°3 : Quelles règles me seront applicables pendant la durée de la mise à la disposition ? La durée du travail et des congés sera-t-elle modifiée ?**

Le Statut du personnel et le Règlement intérieur de la CCI Paris Île-de-France resteront applicables aux agents concernés pendant toute la durée de la mise à la disposition. La seule exception concerne les règles relatives à l'hygiène et à la sécurité des conditions de travail, pour lesquelles ce sont celles en vigueur au sein de l'EESC HEC qui seront applicables. Il n'y aura donc aucun changement en termes de durée du travail et de congés.

### **Question n°4 : Cela veut-il dire que je continuerai à bénéficier de la prévoyance, de la mutuelle et de la retraite supplémentaire dans les mêmes conditions que les autres agents de la CCI Paris-Île de France ?**

Effectivement, les agents mis à la disposition de l'EESC HEC continueront à bénéficier de tous les avantages sociaux prévus au Statut du personnel et au Règlement intérieur de la CCI Paris Île-de-France, et ce aux conditions applicables à l'ensemble des agents de la CCI Paris-Ile-de-France. Ce sera notamment le cas des CET, PEE et PERCO.

### **Question n°5 : Pourrai-je demander à conclure un contrat de travail avec l'EESC HEC ?**

Vous pourrez à tout moment demander à conclure un contrat de travail de droit privé avec l'EESC HEC.

### **Question n°6 : Quelles conséquences la signature d'un contrat de travail avec l'EESC HEC emporteraient-elles pour moi ?**

En cas de conclusion d'un contrat de travail de droit privé, qui emportera rupture de votre engagement à la CCI Paris Île-de-France, les règles qui vous seront applicables seront celles en vigueur au sein de l'EESC HEC.

**Question n°7 : Mais concrètement, si je choisis de conclure un contrat de travail avec l'EESC HEC Paris, bénéficierai-je toujours de la même rémunération ?**

Il est expressément prévu que vous bénéficierez d'une garantie de votre rémunération annuelle nette fixe au jour de la conclusion du contrat de travail avec l'EESC HEC (en ce comprise la compensation au titre du basculement du RSAV vers le régime général d'assurance vieillesse pour le Personnel Concerné embauché avant le 1er janvier 2006) et que votre ancienneté acquise au sein de la CCI Paris Île-de-France sera intégralement reprise.

**Question n°8 : Que deviendra mon CET si j'opte pour un contrat de travail avec l'EESC HEC ?**

Si vous optez pour un contrat de travail avec l'EESC HEC, vous pourrez soit monétiser le CET, auquel cas il sera versé par la CCI Paris Île-de-France, soit opter pour le transfert de vos droits vers le CET de l'EESC HEC.

**Question n°9 : Et pour mon emprunt au fonds social, devrai-je le rembourser dès que je quitterai les effectifs de la CCI Paris Île-de-France ?**

Non. La créance de la CCI Paris Île-de-France sera automatiquement transférée à l'EESC HEC, qui sera subrogée dans les droits de la CCIR à l'égard de l'agent.

**Question n°10 : En cas d'option pour un contrat de travail avec l'EESC HEC, pourrai-je toujours bénéficier des avantages sociaux dont je bénéficie actuellement en ma qualité d'agent public de la CCI Paris Île-de-France ? Je pense notamment à la mutuelle et au régime de prévoyance, mais aussi au régime de retraite supplémentaire, au PEE, au PERCO ou au CET. Qu'en est-il ?**

Le Statut collectif qui sera applicable à l'EESC HEC prévoit expressément qu'il y aura un régime de prévoyance et de couverture complémentaire frais de santé, un régime de retraite supplémentaire à cotisations définies (dit « article 83 »), un dispositif de CET, ainsi qu'un PEE et un PERCO. Ces différents dispositifs sont aujourd'hui en cours d'élaboration, étant précisé que l'objectif poursuivi est de tendre vers des garanties similaires à celles des agents de la CCI Paris Île-de-France.

**Question n°11 : Que vont devenir les agents contractuels ?**

Trois situations peuvent se présenter au terme des contrats en CDD :

- a) HEC propose un contrat de travail en CDI de droit privé
- b) HEC propose un contrat de travail en CDD de droit privé pour un des motifs prévu par le code du travail
- c) HEC ne renouvelle pas le contrat.