

L'ESSENTIEL

RESSOURCES HUMAINES

INFORMATION RAPIDE DE LA CPR DU 18 JANVIER 2016

La commission paritaire régionale présidée par Geneviève Roy, vice-présidente de la CCI Paris Ile-de-France, s'est tenue le 18 janvier. Y participaient également Etienne Guyot, directeur général, Patrick Martinez, directeur général délégué et Jean-Luc Neyraut, DGA RH.

1. Plan d'emploi consulaire : état des lieux au 31 décembre 2015

Au 31 décembre 2015, 626 collaborateurs avaient quitté la Chambre dans le cadre du Plan d'Emploi Consulaire (CCART ou CT). Leur départ impacte fortement les organisations qui ont dû s'adapter. 177 postes ont été publiés après validation par le Comité de Maitrise des Charges pour remplacer les départs sur les postes-clés. A ce jour, ils ont été pourvus à hauteur de 121, suite à des mobilités et à des recrutements externes (60 à ce jour, principalement des enseignants).

Le nombre de CCART et CT s'établit désormais à 691, suite au renoncement de 16 collaborateurs qui ont souhaité finalement poursuivre leur investissement professionnel à la Chambre, au vu des orientations stratégiques adoptées.

Sur ces 691 départs programmés, une économie de masse salariale a été initiée à hauteur de 492 postes, soit 71% des départs. La recherche de suppressions de postes va se poursuivre dans les semaines qui viennent, pour atteindre l'objectif d'économie de masse salariale initialement fixé à hauteur de 610 postes supprimés.

2. Mise en œuvre du plan de transformation

Dans le cadre des orientations fixées par l'Assemblée générale du 29 octobre 2015, 4 groupes pilotes travaillent sur la définition de plans d'actions opérationnels :

- Business service
- Modernisation de la vie institutionnelle
- ERF
- Actions transversales.

Appuyés par le cabinet Convictions & Cie, les directions et les établissements travaillent parallèlement à l'optimisation des processus support et des processus métier.

Les avancées de cette double démarche, stratégique et organisationnelle, sont régulièrement présentées à la CPR qui en examine les éventuelles conséquences sur les conditions d'emploi des collaborateurs. La présentation régulière des projets aux collaborateurs et à leurs représentants en CPR favorise l'agilité des établissements et facilite l'adaptation de leur organisation.

Optimisations immobilières et adaptation de services

Plusieurs mesures de réorganisation ont été présentées à la CPR, visant à des optimisations immobilières et à des adaptations de services :

- Regroupement géographique de l'ensemble des équipes de la Direction de l'Appui Réglementé et de l'information (DARI) sur le site de Nanterre (23 collaborateurs concernés),
- Fermeture de l'antenne de la CCI 92 à Boulogne et regroupement des collaborateurs au siège de Nanterre,
- Poursuite de la réorganisation de la CCI 91,
- Mise en œuvre de la suppression de l'activité d'instruction des demandes de naturalisation du service des procédures réglementées du SGAIRE.

Préparation de la mise en œuvre des filières intégrées de formation

La mise en œuvre des trois filières intégrées de formation – filière Gastronomie Hôtellerie Tourisme, Ecoactivités et Services à l'Industrie – conduira rapidement les équipes issues d'établissements différents à collaborer quotidiennement. A la constitution de CCI Paris Ile-de-France en 2013, les rythmes hebdomadaires de travail des collaborateurs administratifs exerçant leur activité dans les établissements d'enseignement n'avaient pas été homogénéisés. Les trois filières réunissant des établissements issus de la CCIP et de la CCIV, il est apparu pertinent de choisir une modalité unique de rythme hebdomadaire de travail.

Les dispositions du Règlement intérieur concernant le temps de travail des personnels administratifs des écoles s'appliquent désormais à toutes les écoles de la CCI Paris Ile-de-France, conformément à son annexe II (page 45).

Seuls les collaborateurs administratifs sont concernés par cette décision. L'homogénéisation des conditions d'emploi des enseignants est liée à la renégociation nationale du Titre III au cours de l'année 2016.

Rationalisation et adaptation de l'organisation de la DGA-ERF

Conformément aux orientations de l'Assemblée générale du 29 octobre 2015, il est envisagé de mettre fin aux activités du BIOP qui continuent de générer un déficit budgétaire important, malgré son repositionnement sur un marché soumis à une forte concurrence et à des missions limitées d'orientation des jeunes.

Evolution de l'organisation de la DGA RH

Depuis septembre 2015 la DGA RH est organisée en 4 pôles porteurs des grandes stratégies de développement RH :

- Pôle performance RH : pilotage de la gestion administrative et sociale,
- Pôle développement des compétences : développement des compétences des collaborateurs, mise en place de parcours professionnels, gestion des mobilités et des recrutements,
- Pôle développement des organisations : formation, conduite du changement et appui à la mise en place de nouvelles organisations,
- Pôle RSE & diversité : Définition et animation d'une politique RSE, diversité et bien-être au travail.

À ce nouvel organigramme de la DGA-RH, s'ajoutent le service Communication interne et le service juridique.

La réorganisation du réseau RH vient compléter le dispositif au service des directions et établissements de la Chambre, en veillant à :

- prendre en compte la spécificité de chaque mission : Appui et études, ERF grandes écoles, ERF autres écoles, supports,
- favoriser l'appropriation des politiques RH par les acteurs de la fonction et leur participation à sa mise en œuvre, dans une logique de co-construction,
- conserver des liens de proximité avec les clients de la fonction RH,
- réussir à concilier logique d'efficacité et logique de qualité de service.

Les RRH seront organisés en réseau pour prendre en compte cette double dimension « métier » et « politique RH ». Compte tenu des évolutions d'effectifs suite au PEC, la mutualisation des RRH sera accentuée et la répartition de leur portefeuille revue pour mieux s'adapter aux enjeux des directions et des établissements clients.

Réorganisation des études, de la mission consultative et de la vie institutionnelle

L'Assemblée générale du 29 octobre 2015 a adopté les orientations suivantes :

- la création, dès 2016, d'un Think Tank, l'Institut Friedland, contrôlé par la Chambre, ouvert, au titre de son comité scientifique et de sa production, aux contributions extérieures,
- le renforcement de la capacité de production de la mission d'études territoriales à l'échelle régionale afin de pouvoir répondre aux demandes des CCI départementales et d'apporter aux entreprises et aux pouvoirs publics une capacité d'expertise à la hauteur des enjeux de l'Île-de-France,
- l'évolution de la mission consultative en recentrant le nombre de commissions à 4 et en visant une meilleure lisibilité des travaux.

Dans un souci de simplification, d'efficacité, de qualité et de cohérence fonctionnelle l'organisation de la CCIR évolue de la manière suivante :

- création d'une DGA Vie institutionnelle et Etudes : cette nouvelle DGA agrège les personnels de la DGA EMC (hors Direction Affaires Publiques et Valorisation), des collaborateurs chargés d'études dans les CCI Départementales et les collaborateurs en charge de la vie institutionnelle actuellement rattachés au SGAIRE,
- fusion de la Direction Affaires Publiques et Valorisation (relations avec les parlementaires et les élus locaux) avec le Cabinet,
- regroupement des moyens affectés à la gestion du pôle Friedland au sein de la DGA Administration Générale – Direction des Services Généraux.

Le nouvel organigramme de la Chambre s'en trouve simplifié.