

Accord portant détermination du contenu du plan de sauvegarde de l'emploi dans le cadre du projet de réorganisation du GIE Groupe CCIR Paris Ile-de-France

ENTRE :

L'UNITE ECONOMIQUE ET SOCIALE COMPOSEE DES ENTITES SUIVANTES :

- La **Chambre de commerce et d'industrie de région Paris Île-de-France**
Etablissement public administratif
Dont le siège social est situé au 27 avenue de Friedland à Paris (75008)
- La **Chambre de commerce et d'industrie territoriale de Seine-et-Marne**
Etablissement public administratif
Dont le siège social est situé au 1 avenue Johannes Gutenberg – Serris (77776)
- La **Chambre de commerce et d'industrie territoriale d'Essonne**
Etablissement public administratif
Dont le siège social est situé au 2, cours Monseigneur Roméro - ÉVRY (91004)
- Le **GIE Groupe CCIR Paris Île-de-France**
Groupement d'intérêt économique
Immatriculé au R.C.S de Paris sous le numéro 889 299 608
Dont le siège social est situé au 47 rue de Tocqueville à Paris (75017)
- L'**Etablissement d'enseignement supérieur consulaire FERRANDI – CCI Paris Ile-de-France Education**
Personne morale de droit privé
Immatriculée au R.C.S de Paris sous le numéro 889 366 498
Dont le siège social est situé au 28 rue de l'Abbé Grégoire à Paris (75006)
- L'**Etablissement d'enseignement supérieur consulaire GOBELINS – CCI Paris Ile-de-France Education**
Personne morale de droit privé
Immatriculée au R.C.S de Paris sous le numéro 890 030 497
Dont le siège social est situé au 73 Boulevard Saint-Marcel à Paris (75013)
- L'**Etablissement d'enseignement supérieur consulaire Ecole Supérieure de Vente et de Management – CCI Paris Ile-de-France Education**
Personne morale de droit privé
Immatriculée au R.C.S de Paris sous le numéro 889 307 971
Dont le siège social est situé au 51 Boulevard de la Paix à Saint-Germain-en-Laye (78100)

- **L'Établissement d'enseignement supérieur consulaire Ecole Supérieure de la Production de la Mode et du Luxe – CCI Paris Ile-de-France Education**
 Personne morale de droit privé
 Immatriculée au R.C.S de Paris sous le numéro 899 415 113
 Dont le siège social est situé au 34-36 rue du Parc de Clagny à Versailles (78000)

- **L'Établissement d'enseignement supérieur consulaire Ecole Supérieure des Métiers de la Ville de Demain – CCI Paris Ile-de-France Education**
 Personne morale de droit privé
 Immatriculée au R.C.S de Paris sous le numéro 899 445 854
 Dont le siège social est situé au 5 place de la Gare des Saules à Orly (94310)

- **L'Établissement d'enseignement supérieur consulaire ESIEE IT – CCI Paris Ile-de-France Education**
 Personne morale de droit privé
 Immatriculée au R.C.S de Paris sous le numéro 899 310 744
 Dont le siège social est situé au 8 rue Pierre de Coubertin à Pontoise (95300))

D'UNE PART,

Ci-après désignés « *l'UES* »

ET :

- **L'organisation syndicale CFDT - CCI Paris Ile-de-France** (34,71% au premier tour des précédentes élections professionnelles et donc 37,96% des suffrages exprimés au premier tour en faveur des OSR),
 Représentée par *CASAS..... Frederic.....*, dûment habilité(e) à cet effet par l'organisation syndicale dont il relève et en sa qualité de délégué syndical

- **L'organisation syndicale CGT - CCI Paris Ile-de-France** (25,58% au premier tour des précédentes élections professionnelles et donc 27,97% des suffrages exprimés au premier tour en faveur des OSR),
 Représentée par, dûment habilité(e) à cet effet par l'organisation syndicale dont il relève et en sa qualité de délégué syndical

- **L'organisation syndicale UNSA - CCI Paris Ile-de-France** (15,88% au premier tour des précédentes élections professionnelles et donc 17,36% des suffrages exprimés au premier tour en faveur des OSR)
 Représentée par *Nathalie..... NAEGELEN.....*, dûment habilité(e) à cet effet par l'organisation syndicale dont il relève et en sa qualité de délégué syndical

- **L'organisation syndicale CFE-CGC – CCI Paris Ile-de-France** (15,26% au premier tour des précédentes élections professionnelles et donc 16,68% des suffrages exprimés au premier tour en faveur des OSR),

Représentée par Dominique TOUJAS....., dûment habilité(e) à cet effet par l'organisation syndicale dont il relève et en sa qualité de délégué syndical

D'AUTRE PART,

Ci-après désignés « *les Organisations syndicales* »

Ensemble et collectivement désignées « *les Parties* »

Il est convenu ce qui suit :

Sommaire

Préambule	7
CHAPITRE 1 : CHAMP D'APPLICATION ET OBJET DU PRÉSENT ACCORD / PSE	8
I. CHAMP D'APPLICATION	8
II. OBJET	8
CHAPITRE 2 : LES IMPACTS RH ET LES MESURES SOCIALES D'ACCOMPAGNEMENT.....	9
I. RAPPEL DES RAISONS ECONOMIQUES DU PROJET	9
II. LES IMPACTS RH POTENTIELS.....	9
1. Effectifs au 05/11/2024	9
2. Synthèse des impacts RH du déploiement de la réorganisation	9
3. Impacts RH par catégorie professionnelle	10
A) Détermination des catégories professionnelles.....	10
B) Tableau des impacts RH par catégorie professionnelle	10
III. LA PROCEDURE.....	16
1. Éléments généraux	16
2. Calendrier prévisionnel.....	16
A) Calendrier de la procédure d'information-consultation du CSE et de négociation.....	16
B) Calendrier prévisionnel de mise en œuvre du PSE et des licenciements.....	17
3. Critères d'ordre des licenciements	19
A) Principe	19
B) Zone d'emploi	20
C) Appréciation de la situation individuelle des salariés.....	20
D) Pondération des critères applicables	21
IV. MODALITES DU PLAN D'ACCOMPAGNEMENT	22
1. Phase de reclassements anticipés	23
A) Le reclassement anticipé interne	23
B) Le reclassement anticipé externe.....	24
2. Phase de volontariat	24
A) Champ d'application / Eligibilité.....	24
B) Période et durée des phases d'expression des candidatures au volontariat.....	25
C) Filière du Volontariat.....	25
D) Procédure et étapes du volontariat.....	26

3.	Proposition des modifications du contrat de travail	28
4.	Phase de reclassement interne.....	28
A)	Identification d’opportunités de reclassement	29
B)	Processus de reclassement.....	29
V.	MESURES D’ACCOMPAGNEMENT DU RECLASSEMENT INTERNE	30
1.	Accompagnement personnalisé des collaborateurs en situation de reclassement interne	30
2.	Formations	31
3.	Mobilité au sein de l’UES CCI Paris Île-de-France	31
4.	Mobilité au sein du groupe mais hors UES	32
VI.	NOTIFICATION DU LICENCIEMENT ET PHASE DE RECLASSEMENT EXTERNE.....	32
1.	Notification du licenciement.....	32
2.	Phase de reclassement externe	32
VII.	MESURES D’ACCOMPAGNEMENT DU RECLASSEMENT EXTERNE	33
1.	Congé de reclassement des salariés de droit privé	33
A)	Objet du congé de reclassement.....	33
B)	Durée du congé de reclassement	33
C)	Conditions de proposition du congé de reclassement et réponse du salarié	34
D)	Contenu du congé de reclassement	34
E)	Statut, rémunération et garanties sociales du salarié pendant le congé de reclassement	35
F)	Suspension du congé de reclassement en cas de période(s) de travail	36
G)	Obligations du salarié pendant le congé de reclassement.....	36
H)	Fin du congé de reclassement	37
2.	Accompagnement à la réinsertion dans l'emploi	37
A)	Méthodologie et prestations de la cellule d’accompagnement individuel au reclassement	38
B)	Durée de l’accompagnement	38
C)	Solutions de reclassement externe	38
3.	Aide à la création d'entreprise.....	40
A)	Prime à la création-reprise d’entreprise	40
B)	Prise en charge de la formation « 5 jours pour entreprendre, la formation pour comprendre comment créer une entreprise »	40
4.	Aide à la formation/reconversion professionnelle	41
5.	Mesures spécifiques pour les salariés n’ayant pas adhéré au congé de reclassement... 42	42

6.	Indemnités de licenciement.....	42
A)	Situation particulière des salariés anciennement agents publics de la CCI Paris Île-de-France (« groupe fermé »)	42
B)	Situation générale des salariés (« hors groupe fermé »)	43
C)	Indemnité complémentaire.....	43
7.	Priorité de réembauchage	44
8.	Portabilité	44
CHAPITRE 3 : MODALITÉ DE SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DU PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI		45
.....		
I.	COMMISSION DE SUIVI.....	45
1.	Composition de la Commission.....	45
2.	Objet de la Commission	45
3.	Fréquence des Réunions.....	45
4.	Modalités de Fonctionnement.....	46
II.	BILAN DU PSE.....	46
III.	CONSULTATION DU CSE SUR LES MODALITÉS DE SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE EFFECTIVE DES MESURES DU PSE.....	46
CHAPITRE 4 : DISPOSITIONS FINALES.....		47
I.	Entrée en vigueur – Durée de l'accord.....	47
II.	Formalités de dépôt et publicité légale.....	47
III.	Modalités de révision de l'accord	48
IV.	Suivi de l'accord.....	48
Annexe 1 – Détail catégories professionnelles		
Annexe 2 – Description du reclassement interne anticipé		
Annexe 3 – Description du reclassement externe anticipé		
Annexe 4 – Liste des postes vacants au 31/01/2025		
Annexe 5 – CCTP-marché de reclassement		
Annexe 6 – Le congé de reclassement		
Annexe7 – Fiche produit « 5 jours pour entreprendre - CCI 2023 »		

Préambule

Le GIE Groupe CCIR Paris Île-de-France (GIE) est amené à envisager un projet de réorganisation (ci-après, le Projet) aboutissant à la nécessité de mettre en place un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE).

Le Comité Social et Economique (CSE) de l'UES CCI Paris Île-de-France a tenu une première réunion le 5 novembre 2024 sur ce projet de réorganisation et ses conséquences sociales au sein du GIE.

Les organisations syndicales ont demandé l'ouverture d'une négociation dans l'objectif de parvenir à un accord collectif majoritaire sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), notamment les mesures sociales d'accompagnement, dans le cadre des articles L. 1233-24-1 et suivants du Code du travail.

La Direction partage la volonté de faire vivre un dialogue social de qualité et de préserver les pratiques de dialogue et de concertation.

C'est dans cet esprit, que les Parties ont conclu un accord de méthode, fixant le calendrier de la procédure d'information-consultation jusqu'au recueil de l'avis du CSE de l'UES CCIR Paris Île-de-France, prévu le 12 février 2025 ainsi que de la procédure de négociation du PSE.

En vue de la négociation d'un accord collectif majoritaire, tel que prévu à l'article L.1233-24-1 du Code du travail, les Parties se sont réunies à plusieurs reprises entre le 18 décembre 2024 et le 6 février 2025 sur les thématiques suivantes : nombre de suppressions de postes et de licenciements, catégories professionnelles, critère d'ordre et périmètre d'application, calendrier prévisionnel, mesures de reclassement interne, mesures de reclassement externe, formations, congés de reclassement, indemnités.

Parallèlement, le CSE s'est réuni pour poursuivre la procédure d'information en vue de sa consultation.

La Direction a notifié, par voie dématérialisée, à la DRIEETS le projet de plan de licenciement collectif pour motif économique, en application de l'article L.1233-46 du Code du travail. Elle a également informé les membres du CSE et les Organisations syndicales représentatives de l'identité de la DRIEETS compétente, conformément à l'article R. 1233-3-5 du Code du travail.

Au terme de leurs échanges, les Parties sont parvenues à s'accorder sur l'intégralité des thèmes prévus aux articles L.1233-24-1 et L. 1233-24-2 du Code du travail.

Au terme de ces étapes de la négociation, les Parties ont finalisé le présent Accord ainsi que le Plan de Sauvegarde de l'Emploi, dont il fait partie intégrante, qui définissent le contenu du PSE conformément à l'article L.1233-24-1 du Code du travail et portant sur l'intégralité des points mentionnés à l'article L.1233-24-2 du Code du travail.

Le présent Accord et ses annexes ont été soumis aux membres du CSE lors de la réunion du 12 février 2025.

CHAPITRE 1 : CHAMP D'APPLICATION ET OBJET DU PRÉSENT ACCORD / PSE

I. CHAMP D'APPLICATION

Le PSE n'est applicable en France qu'aux salariés de droit privé titulaires d'un contrat à durée indéterminée en cours de validité avec le GIE au jour de sa mise en œuvre. Il n'est pas applicable aux salariés concernés par des démissions, ruptures conventionnelles, licenciements pour motifs personnels et disciplinaires, ou à toute forme de rupture quel qu'en soit l'auteur (départ/mise en retraite, prise d'acte, etc.) intervenant en dehors du Projet.

Il n'est applicable qu'aux salariés du GIE occupant un poste supprimé / modifié ou appartenant à des catégories professionnelles dans lesquelles des suppressions de postes ou modifications de contrat de travail sont envisagées.

II. OBJET

Le présent plan a pour objet de définir les mesures d'accompagnement social des salariés potentiellement concernés par des suppressions de postes/modifications du contrat de travail et des licenciements pour motif économique, dans le cadre de la mise en œuvre du projet de réorganisation du GIE.

Conformément aux dispositions des articles L. 1233-24-1 et L.1233-24-2 du Code du travail, l'objet du présent document est de déterminer :

- Le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi ;
- Les conséquences sur l'emploi du projet de réorganisation, et en particulier le nombre de suppressions d'emploi ;
- Les catégories professionnelles concernées par celles-ci ;
- La pondération et le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements ;
- Le calendrier prévisionnel des licenciements et des mesures envisagées ;
- Les modalités de mise en œuvre des mesures de formation, d'adaptation et de reclassement prévues à l'article L. 1233-4 du Code du travail ;
- Les modalités de mise en œuvre des mesures de rupture de contrat de travail ;
- Les mesures d'accompagnement ayant pour objet d'éviter les licenciements ou d'en limiter le nombre d'une part et de faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité d'autre part ;
- Les modalités d'information et de consultation des instances représentatives du personnel.

Le présent Accord détaille le PSE et le dispositif d'accompagnement social des salariés appartenant aux catégories professionnelles qui seraient impactées par le projet de réorganisation détaillé dans la note d'information dite « Livre II ».

CHAPITRE 2 : LES IMPACTS RH ET LES MESURES SOCIALES D'ACCOMPAGNEMENT

I. RAPPEL DES RAISONS ECONOMIQUES DU PROJET

Le présent projet de plan de licenciement collectif et de Plan de sauvegarde de l'emploi s'inscrit dans le cadre du projet de réorganisation du GIE Groupe CCIR Paris Ile de France et la mise en place d'une nouvelle organisation.

Les raisons économiques, financières et techniques justifiant ce projet de réorganisation figurent dans le document d'information remis au Comité Social et Economique dans le cadre de la procédure d'information et de consultation au titre de l'article L. 2312-39 du Code du travail (procédure dite de « Livre II »).

La sauvegarde de la compétitivité du GIE est nécessaire, au regard d'une part des difficultés financières de ses adhérents et d'autre part des coûts de certaines prestations nettement au-dessus du marché. Retrouver un positionnement compétitif est un préalable pour permettre le développement du GIE qui ne parvient pas à obtenir suffisamment de nouveaux clients pour l'ensemble de ses activités.

II. LES IMPACTS RH POTENTIELS

1. Effectifs au 05/11/2024

L'effectif du GIE est composé de 365 collaborateurs (CDI, CDD, apprentis) répartis comme suit :

	Personnel du GIE au 05/11/2024			Total
	CDI	CDD	Contrat d'apprentissage	
Cadres	229	3	0	232
Non-cadres	125	8	0	133
Total	354	11	0	365

2. Synthèse des impacts RH du déploiement de la réorganisation

Au total, la mise en œuvre du Plan est susceptible d'avoir les impacts RH suivants :

- 59 suppressions de postes, dont 46 pourvus et 13 vacants (*à noter que 3 salariés parmi ces 46 ont quitté l'entreprise depuis le 05 novembre 2024, deux démissions et un licenciement pour inaptitude*) ;
- 2 propositions de modification de contrat de travail ;
- soit un maximum de 48 licenciements pour motif économique de salariés de droit privé dont 2 qui pourraient résulter d'un refus de la proposition de modification de leur contrat de travail qui leur sera transmise ;
- par ailleurs, 13 postes correspondant à des fonctions nouvelles seront créés, publiés et accessibles dans le cadre du processus de recherche de reclassement.

3. Impacts RH par catégorie professionnelle

A) Détermination des catégories professionnelles

Les licenciements envisagés sont répartis dans des catégories professionnelles déterminées dans le respect de la définition de la notion de catégorie professionnelle.

Conformément à la jurisprudence, les catégories professionnelles *“regroupent, en tenant compte des acquis de l’expérience qui excèdent l’obligation d’adaptation qui incombe à l’employeur, l’ensemble des salariés qui exercent, au sein de l’entreprise, des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune”* (CE, 7 février 2018, n°403001 ; CE, 16 avril 2021, n°426287).

Chaque catégorie professionnelle regroupe ainsi des postes ou des fonctions de nature identique ou similaire qui nécessitent une expérience et une formation comparables, et constitue un ensemble homogène, indépendamment de l’organisation adoptée par l’entreprise. Concrètement, cela implique que les salariés occupant un poste d’une même catégorie professionnelle pourraient occuper un autre poste de la catégorie concernée sans que cela n’implique pour eux la nécessité d’une formation qui excède une simple formation d’adaptation.

C'est dans ce cadre que *les 28 catégories professionnelles concernées suivantes ont été identifiées par le GIE Groupe CCIR Paris Île-de-France* en ce qui concerne les postes supprimés ou modifiés.

Le tableau global de présentation de l'ensemble des 88 catégories d'emploi au sein du GIE figure en annexe 1 (détail des critères missions/compétences/ formation/expérience)

B) Tableau des impacts RH par catégorie professionnelle



Catégories professionnelles	Postes de la catégorie	Nombre de postes occupés de la catégorie CDI	Postes vacants	Suppressions de poste envisagées	Créations de poste	Nb de propositions de modification du contrat de travail	Organisation cible	Application des critères d'ordre	Nombre de licenciements envisagés
Assistant spécialisé	Assistant Appro	5	0	1	0	0	4		
	Assistant Achats	1	0	0	0	0	1		
	Assistant Informatique	1	0	0	0	0	1	Oui	1
Chargé de recouvrement de créances	Assistant Comptable	2	0	0	0	0	2		
	Chargé de recouvrement de créances	2	0	2	0	0	0	Non	2
Responsable de service Moyens Généraux	Responsable de service Moyens Généraux	2	0	2	0	0	0	Oui (suppr. De poste en deux temps)	2 (1 en 2025 puis 1 en 2026)
Directeur de services des Moyens Généraux	Directeur Services Généraux	1	0	1	0	0	0	Non	1
Responsable de département Moyens Généraux	Responsable de département Moyens Généraux	2	0	1	0	0	1	Oui	1
Technicien des Moyens Généraux	Fabriqueur deviseur - Pôle reprographie	1	0	1	0	0	0		
	Technicien des moyens généraux	6	0*	6	0	0	2	Oui	7 (5 en 2025 puis 1 en 2026)
	Chef d'équipe – Coordinateur DSG	2	0	0	0	0			
Chargé d'accueil	Chargé d'accueil	2	0	2	0	0	0	Non	2
	Gestionnaire Paie / Pôle Paie	4	0	6	0	0	13		
Gestionnaire RH - Paie	Gestionnaire RH / CSP GA	15	0	0	0	0		Oui	6

Catégories professionnelles	Postes de la catégorie	Nombre de postes occupés de la catégorie CDI	Postes vacants	Suppressions de poste envisagées	Créations de poste	Nb de propositions de modification du contrat de travail	Organisation cible	Application des critères d'ordre	Nombre de licenciements envisagés
Responsable de service RH paie	Responsable de service RH / CSP Gestion Administrative	1	0	1	0	0	1	Oui	1
	Responsable de service paie / Pole Paie	1	0		0	0			
Maître d'hôtel	Maître d'Hôtel	3	0	2	0	0	1	Oui	2
Responsable de département pilotage DSI	Responsable de département pilotage DSI	1	0	1	0	0	0	Non	1
	Responsable service informatique Assistance utilisateurs	1	0	1	0	0	0		
Responsable de service informatique (Département Relation clients)	Responsable de service informatique N1/N2	1	0	0	0	0	1	Oui	2
	Responsable service informatique Environnement Poste de travail numérique	1	0	1	0	0	0		
Responsable de service informatique (Département Projets)	Responsable service informatique - RH & Appui	0	1	1	0	0	0		
	Responsable service informatique - service direction projet	1	0	1	0	0	0	Non	2
	Responsable service informatique - service finance projets	1	0	1	0	0	0		
Technicien de service informatique	Desk N1 & N2 - Gestion de l'assistance de Niveau 1 et 2	3	0	3	0	0	0		
	Technicien de proximité	3	0	3	0	0	0	Non	7
	Gestionnaire de stocks	1	0	1	0	0	0		
Responsable de département AMOA SI finance	Responsable de département AMOA SI finance	1	0	0	0	1	1	Non	0 (Si modification acceptée)

Catégories professionnelles	Postes de la catégorie	Nombre de postes occupés de la catégorie CDI	Postes vacants	Suppressions de poste envisagées	Créations de poste	Nb de propositions de modification du contrat de travail	Organisation cible	Application des critères d'ordre	Nombre de licenciements envisagés
Superviseur Comptable	Superviseur	3	0*	3	0	0	0	Non	3
Directeur Juridique / Achats	Directeur Juridique	1	0	0	0	1	1	Non	0 car 1 poste vacant (si modification acceptée)
	Directeur des achats	0	1	1	0	0	0		
Responsable de service Relation client	Responsable de service Relation client	3	0	1	0	0	2	Oui	1
	Responsable de service commercial	1	0	1	0	0	0	Non	5
Commercial	Ingénieur d'affaire	4	0	4	0	0	0		
Chargé de relations clients	Chargé de relations clients	28	2	2	0	0	28	Non	0 car 2 postes vacants
Chef de projet - Infrastructures - Admin système / réseau / télécom	Administrateur, Chef de projet, Expert - Infrastructures - Admin système / réseau / télécom	18	1	1	0	0	18	Non	0
	Responsable de département RH	0	1	1	0	0	0	Non	0
Chef de projet AMO	Responsable de département paie	0	1	1	0	0	0	Non	0
	Responsable département SIRH	0	1	1	0	0	0	Non	
Economiste de la construction	Chef de projet AMO	8	1	1	0	0	8	Non	0
	Economiste de la construction	1	1	1	0	0	1	Non	0
Conseiller Clients/adhérents	Conseiller service assistance client	1	1	1	0	0	1	Non	0

Catégories professionnelles	Postes de la catégorie	Nombre de postes occupés de la catégorie CDI	Postes vacants	Suppressions de poste envisagées	Créations de poste	Nb de propositions de modification du contrat de travail	Organisation cible	Application des critères d'ordre	Nombre de licenciements envisagés
Responsable de service Comptable	Responsable de service Comptable	10	1	1	0	0	10	Non	0
Comptable	Comptable I et II, Conseiller Comptable	51	1	1	0	0	51	Non	0
Chef de projets applicatifs	Chef de projet applicatifs	22	1	1	0	0	22	Non	0
TOTAL		216	13	59	0	2	170	0	46
CREATIONS DE POSTE									
Juriste	Juriste	5	0	NA	1	NA	6	NA	NA
Directeur comptable	Création de poste : Directeur comptable adjoint	1	0	NA	1	NA	2	NA	NA
Chargé de mission comptable	Chargé de mission comptable	0	0	NA	1	NA	1	NA	NA
Chargé de Ressources Humaines	Chargé de Ressources Humaines	0	0	NA	1	NA	1	NA	NA
Expert en maîtrise des risques contractuels	Expert en maîtrise des risques contractuels	0	0	NA	1	NA	1	NA	NA
Contrôleur paie	Chargé de projet consultant paie	2	1	NA	1	NA	4	NA	NA
Directeur des Fonctions ressources humaines	Directeur des Fonctions ressources humaines	0	0	NA	1	NA	1	NA	NA
Responsable de service « Pilotage des prestations de Facility Management »	Responsable de service « Pilotage des prestations de Facility Management »	0	0	NA	1	NA	1	NA	NA

Catégories professionnelles	Postes de la catégorie	Nombre de postes occupés de la catégorie CDI	Postes vacants	Suppressions de poste envisagées	Créations de poste	Nb de propositions modification du contrat de travail	Organisation cible	Application des critères d'ordre	Nombre de licenciements envisagés
	Responsable du Pôle « Services aux utilisateurs »	0	0	NA	1	NA	1	NA	NA
Directeur adjoint des SI	Directeur adjoint des SI	1	0	NA	1	NA	2	NA	NA
Responsable de service informatique (Département Projets)	Responsable de service informatique (Département Projets)	0	0	0	1	0	1	NA	NA
Technicien de service informatique (Niveau 3)	Création de poste : Administrateur réseau Chef de projet et resp de projet	5	0	NA	1	NA	6	NA	NA
Responsable opérationnel de compte	Création de poste : Responsable opérationnel de compte	1	0	NA	1	NA	2	NA	NA
TOTAL		15	1	0	13	0	29	0	0

* un poste de technicien des moyens généraux et 2 postes de superviseurs comptables vacants depuis le 05 novembre 2024, à la suite de départs.

III. LA PROCEDURE

1. Éléments généraux

S'agissant exclusivement de salariés de droit privé, les dispositions de droit public ne leur sont pas applicables et seules les dispositions régissant les salariés de droit privé leur seront appliquées.

Le nombre de licenciements envisagés étant au moins égal à 10, c'est la procédure pour les licenciements collectifs pour motif économique prévue aux articles L1233-21s. du Code du travail qui sera appliquée.

Ceci précisé, la recherche de reclassement sera menée sur le périmètre du Groupe tel que défini à l'article L. 1233-4 du Code du travail, soit en l'espèce l'UES, HEC, ESCP Business School, Wacano, le GIE CCI Finance.

En l'absence de reclassement, et notwithstanding le fait que la procédure applicable en cas de licenciement pour motif économique d'au moins 10 salariés sur une période de 30 jours ne le prévoit pas, le GIE Groupe CCIR Paris Île-de-France a décidé de tenir des entretiens préalables, de sorte à informer les collaborateurs de leurs droits, de la procédure, des mesures envisagées et du calendrier prévisionnel.

2. Calendrier prévisionnel

A) Calendrier de la procédure d'information-consultation du CSE et de négociation

DATE	OBJET
30 octobre 2024	Remise des documents
05 novembre 2024	Réunion 1 CSE - Présentation du projet de réorganisation - Présentation des Livres 1, 2 et 4 - Vote sur le recours à l'expertise (articles L.1233-34 et L. 1233-24-1 du Code du travail)
12 décembre 2024	Signature de l'accord de méthode
17 décembre 2024	Réunion 1 CSSCT - Echanges avec la CSSCT sur l'impact du projet en termes d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail - Echanges sur la modification du DUERP - Echanges sur la charge de travail sur les périmètres concernés
18 décembre 2024	R1 négociation Thèmes : les catégories professionnelles et la pondération des critères d'ordre de licenciement
07 janvier 2025	Réunion 2 CSE
08 janvier 2025	R2 négociation - Poursuite de la négociation sur les catégories professionnelles - Critères d'ordre - Définition des salariés particulièrement fragiles

DATE	OBJET
14 janvier 2025	R3 négociation Mesures sociales d'accompagnement : accompagnement au reclassement, substitution, congé de reclassement, indemnité de licenciement etc.
21 janvier 2025	Réunion 2 CSST Impacts en matière de santé, sécurité et de conditions de travail (notamment DUERP et analyse de la charge de travail)
22 janvier 2025	R4 négociation Impacts en matière de santé, sécurité et de conditions de travail
28 janvier 2025	Remise du rapport de l'expert
30 janvier 2025	R5 négociation - Mesures sociales d'accompagnement - Ensemble de l'accord
04 février 2025	R6 négociation Finalisation des négociations
04 février 2025	Réunion 3 CSE - Point sur l'état d'avancement des négociations avec les OS sur le PSE - Présentation du rapport de l'expert - Questions et propositions - Impact du projet en termes d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (retour de la CSSCT du 21/01/25) - Consultation du CSE sur la mise en œuvre du reclassement interne et externe anticipé (recueil des avis)
06 février 2025	R7 négociation Finalisation des négociations
12 février 2025	Réunion 4 CSE Recueil des avis

Le CSE sera régulièrement consulté sur l'avancement de la réalisation du PSE de façon semestrielle.

B) Calendrier prévisionnel de mise en œuvre du PSE et des licenciements

Les licenciements qui ne pourront être évités n'interviendront qu'après une phase de volontariat puis de recherche de reclassement interne.

Les dates de suppressions de postes sont séquencées de la manière suivante :

- **La période 1** concerne l'ensemble des salariés appartenant aux catégories professionnelles impactées par les licenciements pour motif économique, à l'exception des catégories listées ci-après et associées aux autres périodes ;
- **La période 2** liée à la date du déménagement du site de Friedland vers le site de Jouhaux-Toudic (estimée aujourd'hui à novembre 2025). Elle concerne les salariés appartenant aux catégories professionnelles suivantes rattachés au site de Friedland : Responsable de

département Moyens Généraux, Responsable de service Moyens Généraux, Technicien des Moyens Généraux, Chargé d'accueil, Maître d'hôtel ;

- **La période 3** liée au déploiement effectif du nouveau SIRH et de la transition associée à cette période (il est estimé à ce jour que le nouveau processus sera pleinement efficient à partir du premier semestre 2026). Elle concerne les salariés appartenant aux catégories professionnelles suivantes : Gestionnaire RH – Paie, Responsable de service RH paie ;
- **La période 4** liée à la date du déménagement du site de Tocqueville vers le site de Jouhaux Toudic (estimée aujourd'hui à avril 2026). Elle concerne les salariés appartenant aux catégories professionnelles suivantes et rattachés au site de Tocqueville : Responsable de service Moyens Généraux, Technicien des Moyens Généraux.

Le dispositif de volontariat se calera sur ces 4 périodes (cf. ci-après). Il est rappelé qu'en cas d'acceptation d'un départ volontaire externe, celui-ci prendra la forme d'une convention de rupture d'un commun accord pour motif économique comme détaillé à l'article IV. D) du présent chapitre.

A l'issue de chaque période de volontariat, il sera fait application des critères d'ordre au sein de chaque catégorie professionnelle concernée et sera initiée une phase de reclassement interne.

A défaut de mise en œuvre de solution de reclassement interne, les salariés concernés se verront notifier leur licenciement pour motif économique à l'issue d'un entretien préalable.

Pour ce qui est des deux salariés concernés par une modification de leur contrat de travail, la proposition de la modification interviendra à l'issue de la période de volontariat (période 1) et rappellera le délai de réflexion d'un mois.

Les différentes phases de mise en œuvre du Plan de sauvegarde de l'emploi se dérouleront en conséquence selon les dates prévisionnelles suivantes :

Phases	Dates prévisionnelles
Mise en œuvre anticipée du reclassement interne / externe	Dès l'avis favorable du CSE (4 février 2025)
Consultation du CSE	12 février 2025
Homologation/Validation du PSE	Post consultation du CSE du 12 février : 15 jours en cas d'accord ; 21 jours en cas de DUE. Prévue en mars 2025
Phases de volontariat (15 jours)	Période 1 : dans les 15 jours suivant la validation / homologation Période 2 : première quinzaine de novembre 2025 Période 3 : première quinzaine de janvier 2026 Période 4 : première quinzaine de mai 2026
Bilan du volontariat et application des critères d'ordre / Proposition des modifications de contrat	Période 1 : début avril 2025 Période 2 : fin novembre 2025 Période 3 : fin janvier 2026 Période 4 : fin mai 2026

Phases de reclassement interne (1 mois)	Période 1 : avril à mai 2025 Période 2 : décembre 2025 à janvier 2026 Période 3 : février à mars 2026 Période 4 : juin à juillet 2026
A défaut de reclassement, convocation à entretien préalable à licenciement	Période 1 : mi-mai 2025 Période 2 : début janvier 2026 Période 3 : début mars 2026 Période 4 : fin juin 2026
Notification des licenciements	Période 1 : fin mai / début juin 2025 Période 2 : mi / fin janvier 2026 Période 3 : mi / fin mars 2026 Période 4 : début / mi-juillet 2026

Il est rappelé que, s'agissant des salariés protégés, la rupture de leur contrat ne pourra intervenir que sur autorisation préalable de l'autorité administrative compétente.

3. Critères d'ordre des licenciements

A) Principe

L'application des critères d'ordre, à chaque période, permet de déterminer les salariés qui peuvent faire l'objet d'un licenciement, à l'issue de la période de volontariat.

Les Parties sont convenues de retenir les critères d'ordre prévus dans le Code du travail (art. L. 1233-5) :

- *les qualités professionnelles, exprimées par la moyenne du niveau d'atteinte des résultats dans les trois derniers entretiens annuels d'évaluation ;*
- *les charges de famille ;*
- *l'ancienneté au sein du groupe CCIR Paris Ile de France ;*
- *la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile.*

Il est ici rappelé que les critères d'ordre des licenciements sont appliqués par catégorie professionnelle, excepté lorsque tous les salariés d'une même catégorie sont susceptibles d'être licenciés (sauf si la totalité des licenciements n'intervient pas en même temps et qu'il faut donc planifier les licenciements sur plusieurs étapes de la période de déploiement) ou si le salarié concerné par une suppression de poste est seul au sein de sa catégorie professionnelle.

Ainsi, les critères d'ordre de licenciement servent à déterminer qui sont les salariés « licenciables » au sein de chaque catégorie professionnelle lorsque, dans cette catégorie, le nombre des salariés exposés à la perte de leur emploi du fait des suppressions de postes envisagées dans la catégorie est inférieur au nombre d'emplois total de la catégorie. Il y a donc un ordre à établir pour déterminer quels sont en définitive les salariés qui vont perdre leur emploi si aucune solution de reclassement interne n'aboutit favorablement.

La pondération des critères d'ordre est déterminée au paragraphe D) ci-après.

B) Zone d'emploi

Il est rappelé que la loi prévoit que :

« Le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements peut être fixé par l'accord collectif ou par le document unilatéral. Dans le cas d'un document unilatéral, ce périmètre ne peut être inférieur à celui de chaque zone d'emploi dans laquelle sont situés un ou plusieurs établissements de l'entreprise concernés par les suppressions d'emploi » (article L. 1233-5 du Code du travail).

L'éligibilité au volontariat et l'application des critères d'ordre sont donc déterminées par zones d'emploi concernées par des suppressions de postes.

Ces zones d'emploi correspondent aux zones référencées dans l'atlas des zones d'emploi établi par l'Institut national de la statistique et des études économiques et les services statistiques du ministre chargé de l'emploi, conformément aux articles L1233-5 et D1233-2 du Code du travail.

Dans le cadre du présent Accord, les Parties sont donc convenues - au regard des postes qui peuvent être isolés dans une zone d'emploi (ex : Yvelines) - d'élargir le périmètre d'application des critères d'ordre à la **région Ile-de-France** pour l'ensemble des catégories professionnelles.

C) Appréciation de la situation individuelle des salariés

Les critères d'ordre seront appréciés en fonction de la situation individuelle des salariés connue.

A l'issue de la procédure d'information-consultation du CSE, la RRH du GIE adressera par courriel aux salariés des catégories professionnelles concernées par des suppressions de postes, une fiche de renseignements permettant à chaque salarié, s'il y a lieu, de mettre à jour les informations le concernant (« Fiche de renseignements salarié »).

Si un salarié est absent pendant plusieurs jours au moment de l'envoi de la première Fiche de renseignements salarié, celle-ci lui sera adressée par lettre RAR.

Le salarié disposera, à compter de la réception du mail ou de la présentation du RAR par la voie postale, d'un délai de 15 jours calendaires pour, s'il y a lieu, communiquer les informations à jour auprès du CSP-GA et ce, par mail. L'adresse mail à utiliser pour la réponse du salarié sera précisée sur la Fiche de renseignements salarié (cspga@cci-paris-idf.fr).

Le salarié devra joindre les justificatifs correspondant à son changement de situation personnelle. Les salariés qui souhaiteraient mettre à jour leur situation au regard du critère « charges de famille » devront produire tout justificatif officiel (dernier avis d'imposition disponible s'il est à jour de la situation personnelle, certificat de naissance, de mariage, de divorce...). La/les pièce(s) justificative(s) devra(ont) être adressée(s) avec le retour du salarié sur la Fiche de renseignements salarié. S'il s'agit de l'avis d'imposition, le salarié est invité à noircir toutes informations relatives au montant des revenus et autres données personnelles qui ne seraient pas nécessaires à l'application des critères d'ordre de licenciement.

Les informations communiquées par les salariés, qui sont destinées à l'application des critères d'ordre de licenciement seront conservées pendant la durée nécessaire à la mise en œuvre de la procédure et à l'expiration des voies de recours.

À défaut de retour du salarié dans le délai imparti (15 jours calendaires), les informations renseignées dans le SI RH seront considérées comme actuelles et seront utilisées pour l'application des critères d'ordre de licenciement.

D) Pondération des critères applicables

Chaque salarié se voit attribuer un nombre de points déterminé en fonction de sa situation au regard des critères d'ordre ainsi définis.

La méthode de pondération de ces critères est la suivante :

Critères	Points
Ancienneté à la date de la suppression de poste	
Inférieure à 10 ans	0
Comprise entre 10 et moins de 20 ans	1
Comprise entre 20 et moins de 30 ans	2
30 ans et plus	3
Caractéristiques sociales rendant la réinsertion professionnelle particulièrement difficile¹	
Age à la date de la suppression de poste	Moins de 30 ans : 0 pt
	De 30 à moins de 50 ans : 1 pt
	De 50 ans à moins de 60 ans : 2 pts
	60 ans et plus : 3 pts
Handicap (RQTH) déclaré au Pôle RSE ou Invalidité ou Personnes aidantes (à la date d'application des critères d'ordre)	2 points supplémentaires
Niveau de diplôme	Supérieur à BAC +3 : 0 point
	Entre BAC +1 et BAC +3 inclus : 1 pt
	Inf. ou égal au BAC : 2 pts
Charges de famille² (à la date d'application des critères d'ordre)	
Personne à charge	1 point par personne à charge au sens de l'impôt sur le revenu ³
Parent isolé	1 point
Qualités professionnelles	
Évaluation des trois derniers entretiens annuels d'évaluation (par entretien). Moyenne des 3 années (entretiens faits en 2022, 2023 et 2024). En cas d'absence d'entretien annuel d'évaluation, le niveau « conforme aux attentes » sera retenu.	Inférieur aux attentes : 0
	Conforme aux attentes : 1
	Supérieur aux attentes : 2

¹ Sont prises en compte les seules informations dont le GIE et la CCIR disposent au moment où est fait application des critères sus-évoqués (dossier administratif, SIRH, déclaration faite au pôle RSE).

² Idem

³ Les articles 196 du code général des impôts (CGI), 6-3 du CGI et 196 A bis du CGI définissent les personnes pouvant être considérées à charge, ou rattachées, au sens de l'impôt sur le revenu.

Avec cette méthode, plus un salarié obtient de points, moins il risque d'être concerné par un licenciement.

Pour les collaborateurs n'ayant bénéficié d'aucune évaluation au cours des 3 années pré-citées, quelles qu'en soient les raisons, il leur sera attribué sur le critère "qualités professionnelles", 1 point.

Si plusieurs salariés obtiennent le même nombre de points, la priorité pour le maintien dans l'emploi sera donnée au salarié le plus âgé.

IV. MODALITES DU PLAN D'ACCOMPAGNEMENT

Le présent Plan a pour objectif de présenter l'ensemble des actions et mesures d'accompagnement qui seront proposées aux salariés concernés.

Pour limiter autant que possible les conséquences sociales du projet de réorganisation, ces mesures ont pour objectif d'accompagner ces salariés dans la recherche d'une solution professionnelle, prioritairement au sein du GIE et du Groupe auquel il appartient, en France.

Ce Plan vise à :

- Limiter le nombre de départs contraints en permettant aux salariés concernés par le présent projet disposant d'un projet professionnel externe de se porter volontaire au départ dans le cadre de phases de volontariat au reclassement externe (Cf. section 2) ;
- Assurer le reclassement interne du plus grand nombre de salariés :
 - En mobilisant l'ensemble des moyens et des ressources nécessaires pour rechercher les opportunités de reclassement en interne au sein du Groupe (Cf. section 4) ;
 - En favorisant l'information et le reclassement des salariés concernés par la mise en place de manière anticipée, avec l'accord du Comité Social et Economique, d'un dispositif de mobilité volontaire interne et externe (Cf. section 1) ;
 - En accompagnant par les moyens nécessaires, notamment des aides à la formation d'adaptation (Cf. section V), la mise en œuvre des mobilités et reclassements internes ;
- Accompagner et soutenir les salariés dont le reclassement interne n'aurait pu aboutir, dans la recherche d'une solution professionnelle en externe :
 - En s'adjoignant les services experts d'un Cabinet de reclassement spécialisé, RiseSmart, pour toutes actions aidant à la construction d'un projet professionnel en fonction des compétences identifiées des salariés, mais aussi de leurs aspirations (Cf. section VII. 2.) ;
 - En s'engageant à proposer aux salariés s'inscrivant dans la perspective d'un reclassement externe au moins trois (3) Offres Valables d'Emploi, en complément de la mobilisation des dispositions ci-après décrites ;
 - En favorisant des aides à la formation (Cf. section VII. 4.), des aides à la création ou à la reprise d'entreprise (Cf. section VII 3.) ;

- En proposant aux salariés qui le souhaiteraient d'adhérer à un congé de reclassement d'une durée d'au moins 7 mois (incluant le préavis), période pendant laquelle le salarié restera rémunéré par le GIE dans les conditions prévues au présent Plan, portée à 9 mois pour les 45-57 ans et à 12 mois pour les 58 ans et plus (Cf. section VII. 1.). Ces durées sont augmentées de 2 mois pour les salariés particulièrement fragiles ;
- En versant une indemnité de rupture (Cf. section VII. 6.).

Une Commission de Suivi sera mise en place au niveau du GIE dès la fin de la procédure de consultation du Comité Social et Economique et assurera le suivi du Plan et son application. Elle aura pour objectif principal de veiller au respect et à la bonne mise en œuvre de l'ensemble des dispositifs du Plan (Cf. Chapitre 3).

Les dispositions de même nature et/ou ayant le même objet ne se cumulent pas, quelle que soit leur source (y compris les éventuelles dispositions contractuelles individuelles).

Les dispositions prévues au présent projet de Plan ne s'appliquent qu'une seule fois par bénéficiaire.

L'ensemble des montants visés par le présent document sont des montants bruts dont seront déduits, le cas échéant, conformément à la réglementation applicable, les cotisations, contributions et taxes, et plus généralement tout prélèvement qui serait dû.

Chacun des collaborateurs concernés par une suppression du poste qu'il occupe est reçu par le RRH du GIE et/ou son responsable hiérarchique dès validation de la DRIEETS. Selon les situations, les entretiens sont individuels ou collectifs.

Ces entretiens s'ajoutent naturellement à l'entretien préalable à une éventuelle mesure de licenciement.

Les collaborateurs sont ainsi informés sur :

- le dispositif général de licenciement pour motif économique ;
- la suppression du poste décidé ;
- les motifs de la suppression ;
- l'échéance de la suppression ;
- les dispositifs de volontariat et de reclassement interne.

Ces entretiens informels permettent à la fois de donner un niveau d'information important aux collaborateurs concernés mais également d'écouter chaque salarié concerné et le cas échéant de l'orienter vers le Pôle RSE de la DGA-RH et/ou vers la cellule d'écoute psychologique.

1. Phase de reclassements anticipés

A) Le reclassement anticipé interne

Afin de minimiser les conséquences sociales (et donc le nombre de licenciements) ainsi que de répondre au(x) souhait(s) de mobilité interne des salariés qui appartiendraient à des catégories professionnelles concernées par des suppressions d'emploi, la possibilité de bénéficier par anticipation des postes internes disponibles au sein du GIE et du Groupe auquel il appartient tel que défini plus

haut, sur la base du volontariat, conformément à l'article L. 1233-45-1 du Code du travail, a été mise en place après consultation du CSE le 4 février 2025, qui a rendu un avis favorable.

Peuvent bénéficier du dispositif de reclassement interne anticipé, tous les salariés occupant un poste relevant des catégories professionnelles concernées par la réorganisation du fait des suppressions de postes ou des modifications de contrat de travail envisagées.

Les modalités de mise en œuvre sont décrites en annexe 2.

B) Le reclassement anticipé externe

Soucieuse de permettre au maximum de salariés de pouvoir être reclassés, le GIE a souhaité mettre en place un dispositif de suspension temporaire du contrat de travail permettant le reclassement externe anticipé des salariés concernés qui souhaiteraient accepter une offre ferme d'emploi dans une entreprise extérieure au Groupe, ce sans attendre l'issue de la procédure d'information-consultation du CSE ni la validation de l'accord majoritaire par la DRIEETS.

L'objectif est de favoriser autant que possible toutes les solutions permettant le repositionnement professionnel externe de salariés volontaires qui occupent un poste dont la suppression est envisagée et de répondre aux souhaits de ces derniers, tout en minimisant les départs contraints. Cette possibilité a été soumise à la consultation du CSE le 4 février 2025, qui a rendu un avis favorable.

Avant validation du plan par la DRIEETS, les salariés éligibles peuvent ainsi demander à temporairement suspendre leur contrat de travail pour leur permettre d'accepter une offre ferme d'emploi à court terme dans une entreprise extérieure au Groupe, dans l'attente du dépôt de leur candidature à un départ volontaire en application des dispositions du PSE.

Les modalités sont décrites en annexe 3.

2. Phase de volontariat

En vue d'éviter les départs contraints et de réduire l'impact social du projet, le GIE entend favoriser les départs volontaires tant en mobilité interne qu'en mobilité externe au Groupe.

A) Champ d'application / Eligibilité

Peut se porter candidat à un départ volontaire un salarié qui :

- entre dans le champ d'application du Plan ;
- appartient à une catégorie professionnelle concernée par une ou des suppressions de poste ou une modification de contrat de travail ;
- s'est vu confirmer par la Direction qu'il était éligible au volontariat compte tenu des conditions exposées ci-dessous ;
- présente un projet professionnel interne ou externe éligible tel que défini ci-après ;
- présente sa candidature pendant la période de volontariat concernée selon les conditions définies ci-après.

Aucun départ supplémentaire n'étant envisageable dans le cadre de ce Plan, il sera mis fin de manière anticipée à chaque période de volontariat en cas d'atteinte du nombre des suppressions de postes

(non vacants) envisagées dans les catégories concernées. Dans une telle hypothèse, aucun licenciement pour motif économique n'est prononcé dans cette ou ces catégories professionnelles.

B) Période et durée des phases d'expression des candidatures au volontariat

Les Parties sont convenues d'ouvrir plusieurs périodes de volontariat, d'une durée de 15 jours calendaires chacune, dans le cadre de la mise en œuvre du présent Plan, suivant le calendrier prévisionnel de départ fixé ci-avant (voir article II-1-B du Plan) :

- **Période 1** : dans les 15 jours suivant validation par la DRIEETS,
- **Période 2** : première quinzaine de novembre 2025,
- **Période 3** : première quinzaine de janvier 2026,
- **Période 4** : première quinzaine de mai 2026.

Avant l'ouverture de chaque période, la Direction du GIE informera, par écrit, les salariés concernés sur :

- le fait qu'il relève d'une catégorie professionnelle concernée par des suppressions de postes ou modifications du contrat de travail,
- la possibilité de s'inscrire dans le dispositif de départ volontaire,
- la date d'ouverture de la période d'expression du volontariat et sa durée,
- les mesures d'accompagnement proposées.

Une première période de recueil des candidatures au départ volontaire, correspondant à la période 1 de volontariat, sera ouverte dès validation du Plan par la DRIEETS. A compter de l'ouverture de la période de volontariat, les collaborateurs volontaires auront 15 jours pour déposer leur dossier suivant les modalités ci-après exposées.

Chaque phase de reclassement interne intervient après l'achèvement de la phase de volontariat correspondante, sous réserve des propositions de postes de reclassement interne aux salariés dont la candidature au départ volontaire externe serait validée.

A titre exceptionnel, des départs volontaires peuvent être sollicités en dehors des périodes précitées, sous réserve du respect des conditions de la présente section.

C) Filière du Volontariat

a) Mobilité volontaire au sein du Groupe CCIR Paris Ile-de-France

Les salariés éligibles peuvent se porter volontaires à une mobilité interne au sein du GIE ou à une mobilité interne intra-groupe hors du GIE mais au sein du Groupe.

La liste des postes ouverts au sein du GIE et du Groupe est disponible en ligne sur l'intranet dans Talensoft / Offres d'emploi. Les offres hors UES seront transmises aux salariés volontaires dès qu'une nouvelle offre sera disponible.

A la demande du salarié, la DGA RH en lien avec le GIE, communique l'ensemble des informations nécessaires à la prise de décision du salarié (type de contrat, lieu géographique, entité de rattachement, durée du travail, rémunération, classification, fonction...).

Le salarié doit présenter un profil conforme aux compétences et qualifications requises pour le poste. Sont prises en compte, dans le cadre de cette appréciation, les mesures d'adaptation pouvant être mises en œuvre afin d'assurer la prise effective du poste.

En cas où 2 salariés volontaires postuleraient sur un même poste, une information serait faite aux OSR avant décision finale de recrutement.

b) Départ volontaire externe pour réaliser un projet professionnel déterminé et sérieux

Peuvent se porter volontaire au départ les salariés qui répondent aux conditions d'éligibilité ci-dessus définies et qui justifient d'un Projet Professionnel Déterminé Sérieux (ci-après « Projet Professionnel »), qui consiste en l'un des projets suivants, sans cumul possible :

- Engagement ou promesse d'engagement valant contrat de travail à durée indéterminée en dehors du GIE/Groupe CCIR Paris Ile-de-France ;
- Engagement ou promesse d'engagement valant contrat de travail à durée déterminée ou contrat de travail temporaire d'une durée minimum de six mois en dehors du GIE/Groupe CCIR Paris Ile-de-France ;
- Création ou reprise d'activité artisanale, agricole ou commerciale, exercée en tant que personne physique, en société (hors SCI), ou sous forme libérale, individuelle, sous la condition que l'intéressé y consacre l'intégralité de son activité professionnelle et qu'il dispose d'une participation majoritaire dans l'entreprise créée ou reprise (au moins 33% des parts sociales) ;
- Formation de longue durée (minimum 300 heures) qualifiante ou diplômante qui s'inscrit dans un projet professionnel validé par la commission de suivi.

D) Procédure et étapes du volontariat

a) Conditions et modalités de candidature

Les salariés éligibles souhaitant candidater à l'une des mesures de volontariat remplissent un formulaire disponible auprès de la RRH du GIE.

Les salariés sont accueillis par les consultants spécialisés du pôle recrutement mobilité, qui ont pour mission de :

- Recueillir les préoccupations, les priorités et attentes des salariés ainsi que de les informer des mesures sociales envisagées afin de les accompagner dans la réalisation de leur projet.
- Orienter les salariés dans la définition de leur projet, les aider dans la constitution de leur dossier de candidature et les orienter dans la finalisation de leur candidature.
- A l'issue des entretiens, le consultant mobilité s'assure de la complétude du dossier de candidature et rend un avis de pré-validation que le salarié verse à son dossier pour transmission à la RRH du GIE dans les conditions prévues ci-dessous. La pré-validation ne lie pas le GIE quant à l'acceptation du départ, mais constitue une condition d'examen du dossier par la Commission de suivi.

Le dossier de candidature devra être transmis par le salarié à la RRH du GIE et devra comporter l'ensemble des éléments justificatifs relatifs à son projet professionnel :

- En cas de projet de CDI, CDD ou contrat de travail temporaire de 6 mois ou plus : un contrat de travail ou une promesse d'embauche valant contrat de travail ;
- En cas de projet de création ou de reprise d'activité : une description détaillée du projet, du business plan, de son objet, des moyens, de sa motivation ;

- En cas de projet de formation qualifiante ou diplômante de longue durée : une description détaillée du projet, du budget, de son objet, des moyens, de sa motivation, des modalités d'admission.

La Commission de suivi se réunit à l'issue de chacune des périodes de volontariat afin d'examiner les dossiers et de les valider.

Avant de se prononcer sur la candidature d'un salarié, la Commission de suivi du Plan examine :

- Le réalisme et le sérieux du projet ;
- La motivation du salarié ;
- L'adéquation de son projet avec la réalité du marché ;
- Les compétences et savoir-faire détenus et nécessaires pour favoriser l'aboutissement du projet ;
- Les moyens nécessaires à sa réalisation ;
- Une attestation sur l'honneur de non-éligibilité à une retraite à taux plein pendant la durée du congé de reclassement.

La Commission s'assure du respect des conditions et du caractère sérieux du projet professionnel.

L'ordre de priorité des candidatures entre les salariés concernés par le volontariat, examiné lors de chacune des réunions, est le suivant :

1. Les salariés occupant un poste supprimé ;
2. Les salariés n'occupant pas un poste supprimé mais relevant d'une catégorie professionnelle concernée par des suppressions de postes.

En cas de concours entre plusieurs salariés relevant du même degré de priorité et nécessitant un départage, la Commission de suivi départagera les candidats en fonction de la nature du projet :

1. salariés justifiant d'une mobilité volontaire interne au sein du GIE / Groupe ;
2. salariés justifiant d'un engagement ou d'une promesse d'engagement valant contrat de travail à durée indéterminée en dehors du GIE / Groupe ;
3. salariés justifiant, dans les conditions définies ci-après, d'un projet de création et reprise d'activité ou de formation qualifiante de longue durée.

A égalité de projet, sera prioritaire le salarié disposant du plus grand nombre de points en application des critères d'ordre.

En tout état de cause, dans l'hypothèse où le nombre de candidatures définitivement acceptées dans une catégorie professionnelle concernée est égal au nombre de suppressions de postes envisagées, le volontariat sera fermé.

Les salariés bénéficiant d'une protection légale contre le licenciement (dits « salariés protégés ») peuvent se porter volontaires au départ. La rupture de leur contrat ne pourra toutefois intervenir que sur autorisation préalable de l'autorité administrative compétente.

La Direction du GIE informe les salariés de la décision de la Commission de suivi dans un délai maximum de 5 jours suivants la réunion. Les décisions de refus sont motivées.

Les décisions d'acceptation des différents volontariats validés par la Commission de suivi, ainsi que leurs conséquences sur le nombre de postes supprimés, feront l'objet d'un décompte et d'une

information du CSE, des délégués syndicaux et de l'Administration à l'issue de chaque période de volontariat.

b) Mise en œuvre de la mobilité volontaire validée

Le départ effectif du salarié dans le cadre du volontariat interviendra dans un délai convenu entre le salarié et le GIE, en tenant compte de la nature du projet du salarié et des contraintes de service. Ce délai ne pourra en tout état de cause excéder la date de notification des départs contraints.

- En cas de mobilité interne au sein du groupe : un avenant au contrat de travail (mobilité au sein de la même entité juridique) ou une convention tripartite (mobilité au sein d'une autre entité juridique) sera établi(e), reprenant l'ancienneté acquise au sein du GIE. Il n'y aura pas de période d'essai. Le départ effectif du salarié interviendra dans un délai convenu entre le salarié et le GIE et ne pourra excéder la durée du préavis théorique du salarié.
- En cas de mobilité externe : la rupture d'un commun accord pour motif économique devra nécessairement être précédée d'une phase de recherche de reclassement interne. En l'absence de reclassement interne, une convention de rupture d'un commun accord pour motif économique, qui fixe la date de rupture du contrat, est conclue. Le préavis n'est pas effectué et donne lieu à versement de l'indemnité compensatrice de préavis.

Les salariés dont le projet de volontariat externe est validé, bénéficient des indemnités de départ et mesures telles que prévues dans les PSE et selon la nature de leur projet peuvent bénéficier des aides à la formation ou à la création d'entreprise.

3. Proposition des modifications du contrat de travail

La mise en œuvre du Projet entraîne 2 modifications du contrat de travail.

A l'issue du bilan de la phase de volontariat, dont relève les salariés concernés du fait de leur catégorie professionnelle d'appartenance (période 1), ces derniers se verront proposer par lettre recommandée avec AR la modification de leur contrat de travail, en application de l'article L. 1222-6 du code du travail.

Ils disposeront d'un délai d'un mois, à compter de sa réception de cette proposition, pour accepter ou refuser cette proposition.

A défaut de réponse dans le délai d'un mois, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée.

En cas de refus, les salariés seront concernés par un licenciement pour motif économique, à défaut de reclassement interne possible.

4. Phase de reclassement interne

Le reclassement préalable interne dans le Groupe constitue l'un des objectifs essentiels du présent Plan afin d'éviter les licenciements pour motif économique.

Le reclassement interne concerne tous les salariés candidats à un départ volontaire externe et tous les salariés dont le licenciement pour motif économique serait envisagé.

Chaque phase de reclassement interne est d'une durée indicative d'un mois et débute au terme du bilan du volontariat de la phase de volontariat correspondante et de l'application des critères d'ordre (sous réserve de la recherche de reclassement interne qui sera menée en amont pour les salariés volontaires au départ).

A) Identification d'opportunités de reclassement

Le périmètre de la recherche de reclassement couvre tous les postes vacants au sein des entités de l'UES CCI Paris Île-de-France et au sein du Groupe CCIR Paris Île-de-France (périmètre UES + HEC, ESCP Business school, GIE CCI Finance et WACANO).

La liste des postes identifiés à date figure en annexe 4. Elle fera régulièrement l'objet d'une mise à jour.

Chaque salarié concerné se verra transmettre par email avec accusé de réception ou par lettre recommandée avec AR en cas d'absence de plus de 8 jours calendaires la liste des postes vacants au sein du groupe.

Conformément aux dispositions des articles L.1233-4 et D.1233-2-1 du Code du travail, cette liste comprendra – pour chaque poste - les informations suivantes :

- L'intitulé du poste et son descriptif / la description des fonctions ;
- Le nom de l'employeur ;
- La nature du contrat de travail (CDI ou CDD) ;
- La localisation du poste ;
- Le niveau de rémunération ;
- La classification du poste.

Seront également rappelés les critères de départage entre salariés en cas de candidatures multiples sur un même poste ainsi que le délai dont dispose le salarié pour présenter sa candidature écrite.

La liste des postes disponibles sera mise à jour de façon hebdomadaire et, en plus de la publication de ces postes sur l'intranet, sera transmise aux salariés concernés par mail avec accusé de réception.

B) Processus de reclassement

Les collaborateurs disposeront d'un délai de quinze (15) jours francs à compter de la réception du courrier les informant des postes disponibles pour présenter leur candidature auprès de la Direction.

La Direction se tiendra à la disposition des salariés pour tout complément d'information qu'ils pourraient souhaiter s'agissant du ou des postes proposés.

Les collaborateurs pourront se porter candidat pour un ou plusieurs des postes proposés, en précisant dans ce cas leur ordre de préférence.

Le défaut de réponse à l'issue du délai de réflexion vaudra refus des offres.

- Examen des candidatures exprimées

Le salarié candidate auprès du pôle recrutement mobilité.

Le pôle recrutement mobilité, en lien avec la RRH, vérifie l'adéquation entre les compétences du salariés et les attendus du poste.

Le salarié peut demander un entretien avec le manager et/ou le RRH de l'entité proposant le poste pour réaliser un point sur son expérience acquise, ses compétences ainsi que sur l'adéquation de sa demande avec le poste précédemment occupé.

Le GIE prendra ensuite sa décision, en accord avec le management opérationnel, pour sélectionner celui des candidats qu'il estimera le plus à même d'occuper le poste à pourvoir. En cas de désaccord entre le salarié et le GIE sur son adéquation au poste, la Commission de suivi sera saisie.

Si la candidature correspond au poste, le salarié est retenu.

En cas de candidature multiple, les candidats sur le même poste seront départagés selon les critères suivants :

- Au regard des compétences les plus appropriées au poste
- A compétences égales, si l'un des candidats fait partie des salariés particulièrement fragiles
- En dernier lieu en fonction de l'âge (le plus âgé sera alors retenu)

La commission de suivi pourra être saisie en cas de désaccord.

- Formalisation du reclassement

Au terme du processus de reclassement, le salarié dont la candidature aura été retenue recevra une offre ferme de reclassement interne, par courrier recommandé avec AR ou remis en main propre contre décharge, doublé d'un courrier simple et d'un courriel.

A compter de la date de première présentation de l'offre ferme de reclassement interne, le salarié bénéficiera d'un délai de huit (8) jours calendaires pour accepter ou refuser cette offre par écrit.

A défaut de réponse dans ce délai, le salarié sera réputé avoir refusé l'offre de reclassement.

En cas de reclassement interne au sein du GIE, le salarié se verra proposer un avenant à son contrat de travail.

En cas de reclassement dans un autre établissement de l'UES, l'accord mobilité de l'UES s'appliquera.

En cas de reclassement dans un établissement du groupe CCIR Paris Ile-de-France, hors UES, une convention tripartite sera signée avec l'établissement du poste de reclassement reprenant au moins l'ancienneté au sein de la CCIR et le niveau de rémunération.

Les mesures d'accompagnement en cas de reclassement interne sont précisées à la section V.

En cas de refus ou d'impossibilité de mettre en œuvre une mesure de reclassement interne, le salarié dont le licenciement serait envisagé serait alors éligible aux mesures prévues par le présent Plan, applicables à sa situation.

V. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DU RECLASSEMENT INTERNE

1. Accompagnement personnalisé des collaborateurs en situation de reclassement interne

Au-delà des postes vacants susceptibles de correspondre à leurs compétences qui leur seront transmis au titre de la recherche de reclassement sur le périmètre du Groupe CCI Paris Île-de-France, tous les collaborateurs concernés bénéficieront, s'ils le souhaitent, de l'accompagnement et du suivi individuel

par l'un des conseillers Recrutement Mobilité du Pôle Formation Recrutement Mobilité, et ce pendant tout le processus de reclassement.

Chaque collaborateur dont le poste a été supprimé et qui le souhaite est suivi individuellement par l'un des conseillers de ce pôle et ce pendant tout le processus de reclassement.

Le conseiller accompagne la recherche de reclassement de chaque collaborateur :

- définition des objectifs professionnels de poursuite de carrière ;
- analyse des offres disponibles au regard du profil ;
- préparation des candidatures (CV et lettre de motivation) ;
- préparation des entretiens pour leurs candidatures spontanées à des postes vacants en interne ;
- étude des besoins de formation pour accéder à une fonction déterminée ;
- conseil à la suite des entretiens infructueux.

Dans le cadre de cet accompagnement personnalisé, le conseiller recrutement mobilité transmet le cas échéant au collaborateur accompagné des postes complémentaires susceptibles de lui correspondre.

2. Formations

En vue de faciliter le reclassement interne des salariés, la Direction mettra en œuvre les formations qui pourraient s'avérer nécessaires pour assurer aux salariés l'adaptation au poste ou aux nouvelles fonctions proposées.

Le GIE prendra en charge les actions de formation d'adaptation.

Les besoins seront identifiés par la Direction, par une analyse individualisée des compétences réalisée à partir d'éléments tels que la carrière, le parcours de formation et les compétences requises pour tenir le nouvel emploi, afin de définir les actions de formation nécessaires.

Par ailleurs, les formations inscrites au plan de développement des compétences des salariés concernés par un licenciement éventuel pour motif économique seront suivies dès lors qu'elles :

- sont compatibles avec le calendrier des formations, étant précisé que si cela est possible, le calendrier pourra être adapté afin de faciliter le suivi des formations ;
- s'inscrivent dans le cadre du projet professionnel du collaborateur.

Par ailleurs, le processus de reclassement peut, en cas de besoin, inclure une ou plusieurs formations d'adaptation en accompagnement de la prise de poste.

Ces formations peuvent, selon les situations, s'ajouter ou remplacer les formations inscrites au plan de développement des compétences.

3. Mobilité au sein de l'UES CCI Paris Île-de-France

Dans le cadre des opérations de reclassement au sein des entités de l'UES, le GIE fera application des stipulations prévues dans l'accord relatif à la mobilité au sein de l'UES CCI Paris Île-de-France du 26 novembre 2021, signé par l'ensemble des organisations syndicales représentatives du périmètre.

Ainsi, dans le cas d'un reclassement au sein du GIE, les avantages sociaux dont bénéficiait le salarié concerné seront maintenus, dans les conditions le cas échéant applicables.

Dans le cas d'un reclassement au sein d'une des autres entités de l'UES, le salarié concerné bénéficiera auprès du nouvel employeur du maintien d'un certain nombre d'avantages individuels qu'il a le cas échéant acquis.

Il s'agit notamment :

- de l'ancienneté,
- de la rémunération brute fixe,
- des congés payés acquis,
- du nombre de jours de congés d'ancienneté acquis, même si le plafond applicable au sein du nouvel employeur est dépassé ou en l'absence de congé d'ancienneté applicable.

4. Mobilité au sein du groupe mais hors UES

Une convention tripartite sera signée entre le salarié, le GIE et l'établissement d'accueil, visant à conserver l'ancienneté acquise par le salarié au sein du groupe CCI Paris Ile de France, et une rémunération brute fixe au moins équivalente. Les congés payés acquis seront soit transférés à l'entité d'accueil avec paiement soit payés au collaborateur.

VI. NOTIFICATION DU LICENCIEMENT ET PHASE DE RECLASSEMENT EXTERNE

En l'absence de possibilité de reclassement interne, pour quelque raison que ce soit (absence de poste disponible, refus du salarié, notamment), le salarié fera l'objet d'un licenciement pour motif économique, qui lui sera notifié par lettre recommandée avec accusé de réception, après convocation à un entretien préalable.

Pour les salariés titulaires de mandats, la procédure spéciale d'autorisation du licenciement par l'inspection du travail compétente est mise en œuvre avant notification du licenciement.

1. Notification du licenciement

Les notifications des licenciements pour motif économique seront faites dans le respect des procédures et des délais légaux et en toute hypothèse, après le terme de la période de reclassement interne, selon le calendrier prévisionnel prévu par le présent Plan.

2. Phase de reclassement externe

En l'absence de solution de reclassement interne, le GIE entend favoriser le reclassement externe des salariés afin de permettre la reprise d'une activité professionnelle dans les meilleures conditions possibles.

Relèvent du reclassement externe les salariés qui ont reçu une notification de licenciement pour motif économique ou qui ont conclu, dans le cadre d'un départ volontaire externe, une convention de rupture d'un commun accord du contrat de travail pour motif économique.

Les salariés concernés pourront bénéficier de l'accompagnement décrit ci-après.

VII. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DU RECLASSEMENT EXTERNE

Sont éligibles aux mesures décrites ci-après les salariés qui ont reçu une notification de licenciement pour motif économique ou qui ont conclu, dans le cadre d'un départ volontaire externe, une convention de rupture d'un commun accord du contrat de travail pour motif économique.

1. Congé de reclassement des salariés de droit privé

Les entreprises employant au moins 1 000 salariés doivent proposer un congé de reclassement aux salariés dont le licenciement économique est envisagé. Les entités composant l'UES CCI Paris Île-de-France employant ensemble plus de 1 000 salariés de droit privé, chaque entreprise la composant qui envisage un ou plusieurs licenciements pour motif économique se doit de proposer un congé de reclassement aux salariés concernés.

Les salariés volontaires dont le départ pour un projet professionnel déterminé et sérieux a été validé ainsi que les salariés ayant fait l'objet d'un licenciement pour motif économique et en situation de reclassement externe pourront, s'ils le souhaitent, bénéficier du congé de reclassement, qui sera mis en place selon les modalités décrites ci-après.

A) Objet du congé de reclassement

La définition et les modalités de mise en œuvre du congé de reclassement sont définies et régies par les articles L.1233- 71 à L.1233-76, R.1233-17 à R.1233-36 du Code du travail.

Le congé de reclassement a pour objet de permettre au salarié de bénéficier des prestations d'une cellule d'accompagnement et de reclassement afin de faciliter ses démarches de recherche d'emploi et mettre en œuvre des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience (VAE) afin de favoriser son reclassement.

La cellule d'accompagnement et de reclassement assure :

- une fonction d'accueil, d'information et d'appui au salarié dans ses démarches de recherche d'emploi ;
- un suivi individualisé et régulier du salarié ;
- les opérations de prospection et de placement de nature à assurer le reclassement du salarié.

B) Durée du congé de reclassement

La durée du congé de reclassement (préavis inclus) est modulée en fonction de l'âge du salarié (apprécié à la date de notification du licenciement ou de signature de la convention de rupture d'un commun accord), de la façon suivante :

Tranche d'âge à la date du début du congé	Durée du congé de reclassement
< 45 ans	7 mois
De 45 à 57 ans	9 mois
58 ans et +	12 mois

Les Personnes dites particulièrement fragiles, susceptibles d'être licenciées dans le cadre de ce plan, bénéficieront d'une majoration de 2 mois de la durée du congé de reclassement. En cas de formation de reconversion professionnelle, la durée peut être portée à 24 mois, quel que soit l'âge du salarié.

Si le salarié concerné suit une action de formation ou de validation des acquis de l'expérience (VAE), la durée du congé de reclassement ne peut pas être inférieure à la durée de ces actions, dans la limite de 12 mois.

Aux fins de la présente section, il est précisé que les personnes fragiles au regard des difficultés de retour à l'emploi (« Personnes Fragiles ») sont entendues comme celles, qui à la date de notification du licenciement ou de signature de la convention de rupture d'un commun accord, sont :

- Agées de 60 ans et plus
- Ayant une reconnaissance RQTH
- Etant reconnues en invalidité (déclaré par la CPAM)
- Etant reconnues comme personnels aidants (déclaration auprès de la CAF)

C) Conditions de proposition du congé de reclassement et réponse du salarié

Les conditions de mise en œuvre du congé de reclassement feront l'objet d'une note d'information remise aux salariés concernés.

La proposition du congé de reclassement sera faite :

- Soit dans la convention de rupture d'un commun accord du contrat de travail dans le cadre du volontariat externe ;
- Soit dans la lettre de notification du licenciement pour motif économique en phase de reclassement externe.

Le salarié disposera d'un délai de réflexion de 8 jours calendaires à compter de la date de première présentation de la lettre de licenciement, pour accepter ou refuser le congé de reclassement.

Il pourra formuler sa réponse par mail à son RRH et/ou par lettre recommandée avec accusé de réception.

L'absence de réponse dans ce délai vaudra refus du salarié de bénéficier du congé de reclassement.

Si le salarié accepte, le congé de reclassement commencera à la fin du délai de réflexion de 8 jours. Il débutera donc pendant le préavis, que le salarié sera dispensé d'exécuter.

Le contrat de travail se terminera à la fin du congé de reclassement. Le solde de tout compte sera versé à la fin du congé de reclassement. Le certificat de travail, le reçu pour solde de tout compte et l'attestation Pôle emploi seront remis à cette date.

D) Contenu du congé de reclassement

Le salarié sera convoqué par le représentant du cabinet d'outplacement à un entretien d'évaluation et d'orientation.

Lors de cet entretien, le salarié définira son projet professionnel de reclassement et ses modalités de mise en œuvre.

À la fin de l'entretien, la société remet au salarié un document expliquant le projet professionnel et précisant le contenu et la durée des actions de formation nécessaires au reclassement.

Si l'entretien d'évaluation et d'orientation n'a pas permis de définir un projet professionnel de reclassement, le cabinet d'outplacement RiseSmart informe le salarié qu'il peut bénéficier d'un bilan de compétences. Ce bilan a pour objet d'aider le salarié à déterminer et approfondir son projet professionnel de reclassement. Il prévoit les éventuelles actions de formation nécessaires à la réalisation de ce projet ainsi que celles permettant au salarié de faire valider les acquis de son expérience. L'organisme chargé de réaliser le bilan de compétences communique à la cellule d'accompagnement et de reclassement les informations relatives à la nature, à la durée et à la mise en œuvre des actions de formation. Au vu de ces informations, la cellule d'accompagnement et de reclassement établit le document détaillant, le cas échéant, le projet professionnel du salarié.

Au vu du document rédigé par la cellule d'accompagnement, l'employeur lui transmet un document signé dans lequel il précise :

- 1° Le terme du congé de reclassement ;
- 2° Les prestations de la cellule d'accompagnement dont il peut bénéficier ;
- 3° Selon les cas, la nature précise des actions de formation ou de validation des acquis de son expérience, ainsi que le nom des organismes prestataires de ces actions ;
- 4° L'obligation de donner suite aux convocations qui lui sont adressées par la cellule d'accompagnement ;
- 5° La rémunération versée pendant la période du congé de reclassement excédant la durée du préavis ;
- 6° Les engagements du salarié pendant le congé de reclassement et les conditions de rupture de ce congé.

Le salarié dispose d'un délai de 8 jours calendaires pour signer ce document.

S'il refuse de le signer ou en l'absence de retour du document signé, l'employeur notifie au salarié la fin du congé de reclassement par lettre recommandée avec avis de réception.

E) Statut, rémunération et garanties sociales du salarié pendant le congé de reclassement

L'intéressé conserve le statut de salarié pendant toute la durée du congé de reclassement, donc pendant le préavis et après. Si le congé de reclassement est plus long que le préavis, le contrat de travail se termine à la fin du congé de reclassement.

L'employeur prend en charge la rémunération du salarié durant tout le congé de reclassement, laquelle varie selon la période concernée :

- Pendant la période du congé de reclassement qui coïncide avec le préavis, le salarié perçoit la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé, même s'il est dispensé d'exécuter le préavis. La rémunération du salarié entre alors normalement dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale.
- Pendant la période du congé de reclassement qui excède le préavis, le salarié perçoit une allocation mensuelle dont le montant est égal à 75 % du salaire brut mensuel des 12 derniers mois précédant la notification du licenciement ou la rupture du contrat de travail d'un commun accord pour motif économique (rémunération brute moyenne sur laquelle ont été assises les contributions d'assurance chômage au titre de ces 12 mois, calculée conformément à l'article R. 1233-32 du code du travail), sans pouvoir être inférieure à 85 % du SMIC (soit 1 531.53€ au 01/01/2025).

Si le salarié a travaillé à temps partiel durant un congé parental d'éducation ou de paternité ou de proche aidant au cours des 12 derniers mois avant le début du congé de reclassement, sa rémunération est calculée sur la base d'un temps complet.

L'allocation versée pendant la période du congé excédant la durée du préavis est exonérée de cotisations et contributions sociales. Elle est toutefois soumise, après abattement de 1,75% aux prélèvements sociaux (à la CSG à un taux de 6,20% et à la CRDS à un taux de 0,5 %).

Pendant la période du congé de reclassement excédant le préavis, le salarié conservera :

- La qualité d'assuré social et bénéficiera du maintien des droits aux prestations des régimes obligatoires d'assurance maladie-maternité-invalidité-décès dont il relevait antérieurement ;
- Le bénéfice d'une couverture sociale en cas d'accident du travail survenu dans le cadre des actions du congé de reclassement ;
- Le bénéfice de la couverture complémentaire frais de santé et prévoyance sur les mêmes bases de cotisations qu'avant le congé de reclassement.

La période du congé de reclassement dépassant le préavis n'est pas prise en compte pour la détermination de l'indemnité de licenciement ni pour le calcul des congés payés. Le salarié ne peut donc pas acquérir de droit à congés payés, ni jours RTT, ni ancienneté sur cette période.

Toute la durée du congé de reclassement est assimilée à une période travaillée pour la détermination des droits à l'intéressement, la participation et la pension de l'assurance vieillesse. La maladie ne suspend pas le congé de reclassement qui prend son terme à la date initialement prévue. En revanche le congé maternité suspend le congé de reclassement qui reprend à l'issue de la maternité.

L'employeur remet chaque mois un bulletin précisant le montant et le mode de calcul de cette allocation.

F) Suspension du congé de reclassement en cas de période(s) de travail

Le congé de reclassement peut comporter des périodes de travail autorisées par l'employeur, pendant lesquelles le congé de reclassement est suspendu.

Ces périodes de travail sont effectuées pour le compte de tout employeur, à l'exception des particuliers, dans le cadre de contrats de travail à durée déterminée (CDD) tels que prévus à l'article L. 1242-3 du Code du travail, renouvelables une fois par dérogation à l'article L. 1243-13, ou de contrats de travail temporaire tels que prévus à l'article L. 1251-7.

À la fin de ces périodes de travail, le congé de reclassement reprend.

Les périodes de travail ne prolongent pas la durée du congé de reclassement. Celui-ci se termine à la date mentionnée dans le document remis au salarié.

G) Obligations du salarié pendant le congé de reclassement

En signant le document détaillant son projet professionnel, le salarié s'engage à suivre, pendant toute la durée du congé de reclassement, les actions prévues dans ce document.

Il doit ainsi se présenter aux convocations qui lui sont adressées dans le cadre de son reclassement et mener personnellement une démarche active de recherche d'emploi avec la cellule d'accompagnement et de reclassement.

Le salarié s'engage à ne pas avoir une activité rémunérée pendant le congé, sauf dans le cas de périodes travaillées autorisées.

Le salarié qui, sans motif légitime, ne suit pas ces actions ou refuse de se présenter aux entretiens auxquels il a été convoqué par la cellule d'accompagnement et de reclassement, est considéré comme renonçant au bénéfice du congé de reclassement.

Dans ce cas, l'employeur envoie au salarié, par lettre recommandée avec accusé de réception, une mise en demeure d'accomplir ses obligations.

Si le salarié ne répond pas dans un délai fixe de 8 jours calendaires, l'employeur lui enverra un courrier-RAR mettant fin au congé de reclassement. Si cet événement se produit pendant le préavis, le contrat de travail continue jusqu'à la fin normale du préavis.

Par ailleurs, le salarié qui retrouve un emploi pendant le congé de reclassement devra en informer dans les meilleurs délais la société, par lettre recommandée avec accusé de réception. Il précisera la date à laquelle son nouvel emploi commence. L'allocation de congé de reclassement cessera de lui être versée à cette date.

H) Fin du congé de reclassement

Le congé de reclassement expire à la date mentionnée dans le document transmis par l'employeur, hormis lorsque le salarié s'abstient, sans motif légitime, de suivre les actions mentionnées et que l'employeur lui notifie la fin du congé de reclassement.

Par ailleurs, si le salarié retrouve un emploi pendant son congé de reclassement, il en informe au préalable l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé. Il y précise la date à laquelle prend effet son embauche. La date de présentation de cette lettre fixe la fin du congé de reclassement.

Au terme du congé de reclassement, l'employeur verse l'indemnité de licenciement applicable.

2. Accompagnement à la réinsertion dans l'emploi

Le cabinet d'outplacement RiseSmart assurera l'accompagnement et le suivi des salariés concernés dans leur recherche d'emploi et la réalisation de leur projet professionnel (CCTP en annexe de la présente).

A cette fin, une cellule d'accompagnement individuel sera mise en place par le cabinet RiseSmart.

Au-delà de la mise à disposition de consultants spécialisés en repositionnement professionnel, un certain nombre de moyens, en fonction de l'étape d'accompagnement, sont mis à la disposition des salariés afin de faciliter leur recherche d'une solution de reclassement externe. L'effectif de consultants affectés à la cellule d'accompagnement est fonction du nombre de salariés à suivre.

La cellule d'accompagnement sera constituée de conseillers de RiseSmart. Elle sera localisée principalement 39 rue Saint Lazare, 75009 PARIS. A noter que ce cabinet dispose de 900 antennes en France métropolitaine ; ainsi le suivi des salariés concernés pourrait être effectué dans un autre centre, notamment à proximité du domicile des salariés.

A) Méthodologie et prestations de la cellule d'accompagnement individuel au reclassement

La cellule d'accompagnement individuel au reclassement est articulée autour d'entretiens individuels et d'ateliers collectifs.

L'accompagnement comprend les phases suivantes :

- Écoute pour faire le deuil de son emploi ;
- Découverte de la personne : formation, profil et expériences professionnelles ;
- Expression et analyse de son projet ;
- Proposition des postes dans le cadre des OVE (si projet emploi salarié, cf. C)a) ci-dessous).

L'accompagnement se déroule en deux temps :

- **Élaboration du projet professionnel**

Durant cette phase, la cellule aide le bénéficiaire à exprimer son projet professionnel et à identifier les moyens nécessaires pour y parvenir.

Au terme des entretiens individuels, la formalisation d'un projet d'orientation professionnelle permettra d'affiner le parcours d'accompagnement, lequel est susceptible d'inclure un bilan professionnel, une formation liée au projet ou un accompagnement à la création/reprise d'entreprise.

- **Suivi du projet professionnel**

Les prestations prévues poursuivent comme objectif de former les collaborateurs concernés aux techniques de recherche d'emploi de façon à les rendre autonomes dans leurs démarches (techniques de recherche d'emploi, préparation à l'entretien d'embauche, bilan de compétences, diagnostic d'employabilité, réorientation professionnelle, formation professionnelle, rencontre d'entreprises, etc.).

B) Durée de l'accompagnement

Les salariés concernés pourront, à compter de la notification du licenciement ou de la signature de la convention de rupture d'un commun accord et dans le délai maximum de 12 mois, contacter la cellule afin de s'inscrire pour bénéficier de la prestation de reclassement.

La durée de cet accompagnement est de 12 mois pour les salariés âgés de moins de 50 ans (à la date de notification du licenciement ou de la signature de la convention de rupture) et de 18 mois pour les autres. Cette durée peut éventuellement faire l'objet d'une suspension après validation de la CCIR (arrêt de travail, congé maternité ou d'adoption, période d'essai d'une durée maximale de 4 mois non satisfaisante dans le cadre d'un CDI et reprise d'activité en CDD de moins de 4 mois).

La durée maximum de 18 mois est également applicable aux personnes particulièrement fragiles.

C) Solutions de reclassement externe

L'accompagnement par la cellule de reclassement sera défini en fonction du projet professionnel du salarié.

a) Projet d'emploi salarié

Le projet d'emploi salarié s'entend :

- d'un engagement ou d'une promesse d'engagement valant contrat de travail à durée indéterminée en dehors du GIE/groupe ;
- d'un engagement ou d'une promesse d'engagement valant contrat de travail à durée déterminée ou contrat de travail temporaire d'une durée minimum de six mois en dehors du GIE/groupe.

Il est rappelé que, dans le cadre d'un projet d'emploi salarié, le prestataire doit proposer 3 Offres Valable d'Emploi (OVE), chacune d'entre elles étant caractérisée au minimum par l'obtention d'un entretien de recrutement, sur une offre présentée par la cellule d'accompagnement individuel, correspondant effectivement au profil préalablement défini dans le cadre du projet de reclassement en vue de la signature d'un CDI ou d'un CDD d'une durée minimum de douze mois :

- dans un environnement géographique acceptable (distance kilométrique Aller à partir du lieu de résidence inférieure à 50 kms) ou souhaité par le bénéficiaire ;
- doté d'une rémunération conforme aux réalités du marché dans le bassin d'emploi.

La solution identifiée est définie par la production d'une attestation d'embauche du nouvel employeur à la suite de sa candidature sur une Offre Valable d'Emploi (OVE), sur un CDI ou un CDD au moins égal à 12 mois sur un poste en adéquation avec son projet professionnel.

b) Création ou reprise d'entreprise

Un projet de création ou de reprise d'entreprise s'entend de la création ou reprise d'activité artisanale, agricole ou commerciale, exercée en tant que personne physique, en société (hors SCI), ou sous forme libérale, individuelle ou auto-entrepreneur, sous la condition que l'intéressé y consacre l'intégralité de son activité professionnelle et qu'il dispose d'une participation majoritaire dans l'entreprise créée ou reprise (au moins 33% des parts sociales).

La solution identifiée est définie par la production d'un extrait K-bis ou d'une copie de déclaration d'activité auprès du guichet unique électronique, dès lors que l'activité est en rapport avec le projet construit par la personne concernée.

c) Formation/reconversion professionnelle

Un projet de formation/reconversion professionnelle s'entend d'une formation de longue durée (minimum 300 heures) qualifiante ou diplômante qui s'inscrit dans un projet professionnel validé par la Commission de suivi.

La solution identifiée est définie par la production d'une attestation d'entrée en formation d'une durée significative, dans un domaine justifié par le projet de reclassement construit par la personne concernée, c'est-à-dire en accord avec son projet professionnel et présentant de réelles perspectives d'emploi.

3. Aide à la création d'entreprise

A) Prime à la création-reprise d'entreprise

Tout salarié quittant le GIE dans le cadre du présent plan dans le cadre d'un projet professionnel de création ou de reprise d'une entreprise a droit à une prime de 5000€ bruts, de laquelle sont déduites les charges sociales applicables.

Cette prime est réservée aux salariés dont le projet professionnel a été validé par le cabinet d'outplacement RiseSmart et la Commission de suivi. Elle n'est pas cumulable avec les autres dispositifs (projet d'emploi salarié / Formation et reconversion professionnelle). Elle doit être utilisée dans sa totalité pour l'entreprise.

La prime est versée en deux fois :

- La première partie de la prime (soit 2500 € bruts) est accordée dans un délai maximum de 6 mois à compter de la validation du projet professionnel par le cabinet RiseSmart et la Commission de suivi et sur présentation des éléments suivants :
 - Un extrait K-BIS ou d'une copie de déclaration d'activité auprès du guichet unique électronique mentionnant sa qualité de dirigeant
 - L'exposé détaillé du projet, incluant : - L'étude de marché, - Le contrat de franchise, s'il y a lieu, - Le lieu d'activité, - La date prévue pour le début d'activité, - Les statuts de la société,
- La deuxième partie de la prime (2500 € bruts) est attribuée dans un délai maximum de 6 mois après le versement de la première prime sur présentation des éléments suivants :
 - d'un extrait K bis à jour ;
 - et d'éléments chiffrés justifiant l'activité de l'entreprise (ex : déclaration de TVA).

B) Prise en charge de la formation « 5 jours pour entreprendre, la formation pour comprendre comment créer une entreprise »

Les salariés quittant le GIE dans le cadre d'un projet professionnel consistant à créer ou reprendre une entreprise, quel que soit le secteur d'activité et la forme juridique de celle-ci, peuvent demander à bénéficier de la formation « *5 jours pour entreprendre, la formation pour comprendre comment créer une entreprise* » (fiche produit en annexe 7).

Durant la formation, les stagiaires découvrent les méthodes et outils pour travailler efficacement sur les thèmes suivants :

1/ Les capacités, posture et aptitudes d'un dirigeant

- L'identification de vos motivations, valeurs, objectifs, ambitions, ressources ;
- L'auto-évaluation de vos capacités par rapport aux compétences-clés d'un chef d'entreprise et compréhension de la posture entrepreneuriale.

2/ Les étapes d'un projet entrepreneurial et l'identification des opportunités et contraintes d'un projet entrepreneurial

- Les étapes du projet entrepreneurial, leur enchaînement logique et leurs objectifs ;
- Les fondamentaux de la création d'entreprise à connaître ;
- L'analyse de son idée et la transformation en projet ;
- Les opportunités, menaces et contraintes du projet entrepreneurial ;

- L'identification des enjeux sociétaux à prendre en compte dans le cadre du projet entrepreneurial.

3/ La construction d'un projet cohérent avec le marché (stratégie marketing et commerciale)

- Le projet et son positionnement sur le marché (le positionnement concurrentiel, l'identification de la cible, de l'offre) ;
- La définition d'un modèle économique cohérent.

4/ Les stratégies juridiques, fiscales et sociales

- Les grands principes de fonctionnement de l'entreprise ;
- Le choix de la forme juridique, le régime fiscal et le régime social adaptés à son projet et à soi.

5/ La stratégie financière d'un projet entrepreneurial et des indicateurs de pilotage

- La compréhension des termes et des mécanismes financiers d'entreprise (bilan, compte de résultat, seuil de rentabilité, plan de financement, etc.) ;
- La définition des objectifs commerciaux et opérationnels à atteindre en fonction des objectifs financiers définis ;
- L'identification des moyens humains, matériels à mettre en œuvre pour établir le prévisionnel financier ;
- L'identification des instruments de pilotage stratégique (tableaux de bord, documents contractuels, etc.).

Cette formation, d'un coût d'environ 700 € TTC, est normalement finançable par le Compte Personnel de Formation.

Toutefois, le GIE Groupe CCIR Paris Île-de-France prendra en charge ce coût pour les salariés concernés. Pour bénéficier de ce dispositif, les salariés intéressés doivent s'inscrire à l'une des sessions de formation organisées par la CCIT de Seine-et-Marne, la CCIT de l'Essonne, ou l'une des CCI départementales d'Île-de-France (<https://www.entreprises.cci-paris-idf.fr/web/creation/inscription-presentiel-5-jours-pour-entreprendre>).

4. Aide à la formation/reconversion professionnelle

Selon les situations, les demandes présentées par ces collaborateurs sont instruites par le Pôle Formation Recrutement Mobilité ou par le Cabinet d'aide au reclassement externe.

En effet, dans le cadre de la prestation d'accompagnement au reclassement externe, le Cabinet d'aide au reclassement externe RiseSmart peut préconiser une formation (éventuellement certifiante) de façon à compléter les compétences de la personne au regard de celles requises par son projet professionnel et favoriser l'employabilité.

Cette formation pourra être prise en charge en tout ou partie par l'employeur dès lors que la DGA-RH & RSE l'aura validée, notamment au regard des perspectives d'emploi dans le domaine visé.

Le budget maximum alloué par salarié est fixé à en moyenne 5000€ TTC.

Les salariés particulièrement fragiles, susceptibles d'être licenciés dans le cadre de ce plan, bénéficieront d'un budget maximum moyen de 6000€ TTC.

Tout dépassement de ces montants, justifiés par le projet professionnel, sera soumis à la validation de la Commission de suivi.

5. Mesures spécifiques pour les salariés n'ayant pas adhéré au congé de reclassement

Pour favoriser le reclassement externe des salariés licenciés ou ayant signés une convention de rupture d'un commun accord n'ayant pas opté pour le congé de reclassement, ces salariés :

- pourront bénéficier de l'accompagnement au reclassement externe du Cabinet RiseSmart décrit ci-dessus ;
- seront dispensés d'exécuter le préavis auquel ils sont normalement tenus et payés pendant cette durée, sauf accord contraire avec le salarié concerné.

6. Indemnités de licenciement

A) Situation particulière des salariés anciennement agents publics de la CCI Paris Île-de-France (« groupe fermé »)

Il est ici rappelé que, en conséquence de la création du GIE et du transfert de certaines activités des fonctions supports de la CCI Paris Île-de-France à celui-ci, les agents de droit public de la CCIR affectés aux activités ainsi transférées se sont vu appliquer les dispositions idoines du Code de commerce.

L'article L712-11-1 du Code commerce dispose que :

« Sans préjudice des dispositions législatives particulières, lorsqu'une personne de droit privé ou de droit public reprend tout ou partie de l'activité d'une chambre de commerce et d'industrie, quelle que soit la qualification juridique de la transformation de ladite activité, elle propose aux agents de droit public employés par cette chambre pour l'exercice de cette activité un contrat de droit privé ou un engagement de droit public.

Le contrat de travail ou l'engagement proposé reprend les éléments essentiels du contrat ou de l'engagement dont l'agent de droit public est titulaire, en particulier ceux qui concernent la rémunération. Les services accomplis au sein de la chambre de commerce et d'industrie sont assimilés à des services accomplis au sein de la personne privée ou publique d'accueil... ».

C'est dans ce contexte spécifique que les contrats de travail de ces salariés du GIE comportent une clause rédigée de la façon suivante :

« Compte tenu de la particularité de sa situation, le salarié ayant accepté le présent contrat en application de l'article L712-11-1 du Code commerce, bénéficie, en cas de licenciement pour motif économique et sous réserve du caractère plus favorable de la Convention Collective, du maintien à titre individuel jusqu'au 31 décembre 2022 des modalités de calcul de l'indemnité de licenciement pour suppression de poste (article 35-2 du Statut).

À compter du 1^{er} janvier 2023, il bénéficie, en cas de licenciement pour motif économique et sous réserve du caractère plus favorable de la Convention Collective, du maintien à titre individuel du montant de l'indemnité de licenciement qu'il aurait perçu en cas de refus dudit contrat de travail. Il est précisé que ce montant est calculé à la date du transfert d'activités selon les modalités fixées par

le décret n°2019-867 du 21 août 2019 relatif aux modalités de traitement des agents publics refusant l'engagement proposé par le repreneur d'une activité exercée par leur chambre de commerce et d'industrie d'affectation. Cette indemnité de licenciement se substitue à celle due en application de la loi ou de la Convention Collective. »

Si toutefois cette indemnité était inférieure ou égale à celle dont ces salariés licenciés bénéficieraient en application des dispositions légales et conventionnelles applicables, ce montant serait porté au minimum applicable et serait également majoré dans les conditions prévues pour les salariés « hors groupe fermé ».

B) Situation générale des salariés (« hors groupe fermé »)

• Indemnité légale et indemnité conventionnelle

Les dispositions légales (articles L1234-9, R1234-2 et R1234-4) et conventionnelles (article 4.5 de la Convention collective "Syntec") seront appliquées.

En substance, le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte 8 mois d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement qui s'ajoute à l'indemnité compensatrice de préavis éventuellement versée.

L'indemnité de licenciement se calcule en mois de rémunération sur les bases suivantes :

- concernant les ETAM :
 - pour une ancienneté jusqu'à dix (10) ans : un quart (1/4) de mois pour chaque année de présence,
 - après dix (10) ans d'ancienneté : un tiers (1/3) de mois pour chaque année de présence.
- concernant les ingénieurs et cadres :
 - pour une ancienneté inférieure à deux (2) ans : un quart (1/4) de mois pour chaque année de présence.
 - pour une ancienneté égale ou supérieure à deux (2) ans : un tiers (1/3) de mois pour chaque année de présence.

C) Indemnité complémentaire

Une indemnité complémentaire de licenciement sera versée aux salariés licenciés ou ayant signé une convention de rupture d'un commun accord dans le cadre de ce plan, qu'ils appartiennent au groupe fermé ou non.

Cette indemnité forfaitaire versée en fin de contrat sera de :

- 5000€ pour les salariés ayant jusqu'à 20 ans d'ancienneté ;
- 7500€ pour les salariés ayant au-delà de 20 ans d'ancienneté ;
- Avec une majoration de 1500€ pour les personnes particulièrement fragiles.

Cette indemnité sera payée en même temps que l'indemnité légale / conventionnelle.

7. Priorité de réembauchage

Conformément à l'article L. 1233-45 du code du travail, les salariés licenciés pour motif économique ou dont le contrat a été rompu par un départ volontaire bénéficieront d'une priorité de réembauchage pendant une durée de douze mois à compter de leur licenciement ou de la rupture d'un commun accord de leur contrat.

En cas d'adhésion au congé de reclassement, la priorité de réembauche commencera à courir à l'issue du terme dudit congé.

Les salariés sont informés pendant ce délai des emplois disponibles au sein de la Société et compatibles avec leur qualification ainsi que des emplois qui correspondraient à une nouvelle qualification acquise après la rupture de son contrat de travail (sous réserve cependant que les salariés fassent connaître cette nouvelle qualification à la société).

8. Portabilité

Il est rappelé que les personnes dont le contrat est rompu et qui perçoivent un revenu de remplacement (inscrit à France Travail) bénéficient de la portabilité de la mutuelle et de la prévoyance pendant une durée maximum d'un an.

CHAPITRE 3 : MODALITÉ DE SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DU PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI

I. COMMISSION DE SUIVI

1. Composition de la Commission

Une commission dite de suivi est créée.

Elle est composée au maximum de :

- 3 représentants de l'employeur (GIE), dont 1 est Président de la commission (collège « Direction »)
- 2 représentants de la DGA RH (collège « Direction »)
- 1 représentant par organisation syndicale représentative signataire de l'accord (collège « personnel »)
- 2 représentants du cabinet RiseSmart
- 1 représentant de la DRIEETS

Tous les membres ont une voix délibérative à l'exception des représentations du cabinet RiseSmart et du représentant de la DRIEETS, qui ont une voix simplement consultative.

2. Objet de la Commission

La Commission de suivi a pour objet de suivre la mise en œuvre du plan. Elle se réunit pour :

- S'assurer de la mise en œuvre du PSE, du respect du calendrier et des différentes procédures ;
- Examiner les candidatures en cas de volontariat (départs volontaires) ;
- Examiner les éventuelles questions liées au processus de reclassement qui le nécessitent ;
- Statuer sur les demandes de formations ou de création d'entreprise ;
- Évaluer des actions entreprises et de leur efficacité (reclassement interne, congé de reclassement, aide à la formation, etc.) ;
- Proposer des mesures correctives si nécessaire ;
- Suivre l'évolution des salariés concernés à l'aide de tableaux de bord présentés au cours de ces réunions ;
- Prendre connaissance et de donner un avis sur toute réclamation formulée par un salarié à l'occasion de l'application du plan.

La Commission de suivi établit un inventaire organisé permettant l'établissement du bilan conforme à l'arrêté ministériel du 3 avril 2014 pour information de la DRIEETS.

3. Fréquence des Réunions

La Commission se réunira à l'issue de chacune des périodes de volontariat afin d'examiner les dossiers de candidature et de les valider.

La Commission se réunira tous les 15 jours en 2025 pendant les 3 premiers mois, puis tous les mois jusqu'à fin 2025 et elle pourra décider en séance d'une fréquence moindre au regard de l'avancée du plan.

Les réunions seront planifiées à l'avance et un ordre du jour sera communiqué aux membres.

Des réunions extraordinaires pourront être convoquées en cas de besoin urgent.

Un compte-rendu de chaque réunion sera rédigé et diffusé aux membres et aux parties prenantes.

Le temps passé en réunion est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel. Aucune heure de réunion ne sera imputée sur le crédit d'heures.

4. Modalités de Fonctionnement

Le fonctionnement de la Commission de suivi décrite ci-dessus permet :

- de garantir un traitement équitable entre les salariés et une bonne exécution du présent Plan et des mesures visées,
- d'assurer le suivi de la mise en œuvre des mesures figurant dans le Plan,
- d'informer l'Administration du PSE et de sa mise en application conformément aux dispositions des articles L.1233-31 et suivants du Code du travail. Pour cette raison, lorsque le procès-verbal de la Commission de suivi aura été signé, une copie sera envoyée par la Direction à la DRIEETS.

Les informations et les délibérations prises ayant un caractère nominatif ou individuel sont couvertes par la confidentialité à laquelle les membres de la Commission de suivi sont astreints même envers leurs mandants par l'effet de leur nomination.

Le collègue « Personnel » et le collègue « Direction », ayant voix délibérative, ils disposeront d'un nombre égal de voix. Les décisions de la Commission de suivi seront prises par un vote à bulletin secret et à la majorité. Le vote pourra prendre la forme de : favorable, défavorable ou abstention.

En cas de partage de voix, la décision sera prise par la Direction.

La Commission de suivi prendra fin avec la fin du PSE à l'envoi du rapport de bilan à l'autorité administrative.

II. BILAN DU PSE

Un bilan de la mise en œuvre du PSE est établi par la Société et transmis pour avis à la Commission de suivi, notamment en termes budgétaires.

Ce bilan est ensuite communiqué à l'administration.

Conformément aux dispositions des articles L.1233-63 et D.1233-14-4 du Code du travail, un bilan de la mise en œuvre effective du PSE sera réalisé à la fin de la mise en œuvre des mesures de reclassement et transmis à la DRIEETS dans le délai d'un mois. Ce bilan comprendra les rubriques mentionnées par l'arrêté du 3 avril 2014.

III. CONSULTATION DU CSE SUR LES MODALITÉS DE SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE EFFECTIVE DES MESURES DU PSE

Conformément à l'article L. 1233-63 du Code du Travail, le CSE est consulté tous les semestres, pendant toute la durée d'exécution du PSE, sur les modalités de suivi de la mise en œuvre effective des mesures

contenues dans le Plan. Des réunions supplémentaires peuvent être organisées, sur demande de la Commission de suivi, à la majorité des membres qui la composent.

Pour la tenue de ces réunions, les membres du CSE disposent des informations transmises à la Commission de suivi.

Ses avis seront transmis à la DRIEETS.

CHAPITRE 4 : DISPOSITIONS FINALES

I. Entrée en vigueur – Durée de l'accord

Le présent Accord prend effet à compter de la décision de validation de la DRIEETS.

La validité du présent Accord est subordonnée, d'une part, à sa conclusion par des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 1233-24-1 du code du travail et, d'autre part, à sa validation par la DRIEETS.

A défaut de signature majoritaire portant sur l'intégralité des points couverts par le présent Accord, la direction se réserve le droit de reprendre, sous forme de document unilatéral tel que prévu à l'article L. 1233-24-4 du code du travail, certaines parties du présent accord.

Conformément aux dispositions de l'article L. 1233-57-1 du code du travail, après sa signature par les Parties, le présent Accord sera transmis à la DRIEETS compétente pour validation.

Conformément aux dispositions du quatrième alinéa de l'article L. 1233-57-4 du Code du travail, la décision de validation (ou, à défaut, la copie de la demande de validation et son accusé réception) du présent Accord ainsi que les voies et délais de recours à l'encontre de cette décision seront portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage.

Ses mesures sont applicables à chaque salarié éligible dans les limites et conditions prévues.

Il est conclu pour une durée déterminée et ses dispositions cesseront de s'appliquer au terme de la durée du PSE, le PSE étant applicable pendant une durée de 24 mois à compter de la décision de la validation de la DRIEETS, sans préjudice d'autres durées spécifiques prévues pour certaines mesures du Plan.

Le présent Accord ne sera pas renouvelable ni reconductible par tacite reconduction.

II. Formalités de dépôt et publicité légale

Le présent Accord est notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives et un exemplaire est remis à chacune des Parties.

Un exemplaire du présent Accord est adressé à la DRIEETS, via le portail RupCo, conformément aux dispositions légales.

Une fois validé par la DRIEETS, le présent Accord sera porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage et publié sur l'intranet.

III. Modalités de révision de l'accord

Le présent Accord peut être révisé dans les conditions suivantes :

La demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec avis de réception et exposer les motifs de la demande, l'indication des dispositions à réviser et la proposition d'un texte de remplacement.

Dans un délai maximum d'un mois suivant la réception de ce courrier, une négociation est ouverte en vue de la révision des dispositions de l'accord.

En cas de signature d'un avenant de révision dans les conditions prévues aux articles L. 1233-24-1, L. 1233-57-1 et L. 1233-57-2 du code du travail, les dispositions de l'avenant de révision se substitueront à celles de l'accord initial, après validation de l'avenant de révision par la DRIEETS.

IV. Suivi de l'accord

Les mesures définies par le présent plan répondent aux exigences légales et réglementaires en vigueur au moment de sa conclusion.

Dans l'hypothèse où ces dispositions légales et réglementaires viendraient à être modifiées/supprimées, entre la date d'entrée en vigueur du présent plan et la mise en œuvre des dispositions qu'il contient, leur seraient substituées les nouvelles dispositions légales et réglementaires applicables, après information et consultation du CSE.

Dans un tel cas, les Parties se réuniraient pour examiner l'opportunité de conclure un avenant sans pour autant modifier le niveau des mesures d'accompagnement prévues par le présent Plan.

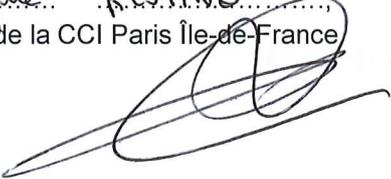
Chaque partie pourra solliciter l'organisation d'une réunion afin d'aborder toute difficulté qui surviendrait dans l'interprétation ou l'application de l'Accord.

Fait à Paris, le 11/02/2025.....

En 5 exemplaires originaux

Pour les entités composant l'UES

Dominique RESTINO
Président de la CCI Paris Île-de-France



Pour la CFDT - CCI Paris Ile-de-France :

CASAS Frédéric
.....



Pour la CGT - CCI Paris Ile-de-France :

.....
.....

Pour l'UNSA - CCI Paris Ile-de-France

Nathalie NAEBELIN
.....



Pour la CFE-CGC - Paris Ile-de-France :

Dominique TOUSSAIS
.....





ANNEXE 1

Catégories professionnelles

Voir fichier joint

fonction	Qualificatifs pro	Postes de la catégorie	Nombre de postes à pourvoir par catégorie	Don't passés permanent CDI	Don't passés à durée déterminée	Don't passés non permanent CDD	Don't passés non permanent CDD	Don't passés à durée déterminée	Total suppressions de postes envisagées	Don't passés (sans non remplacement de postes)	Nombre de recrutements envisagés	Applicatif en cas d'arrêt de travail	Missions principales	Compétences attendues	Niveau de formation	Expérience requise
DPI	Architecte	Architecte	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	L'architecte conduit la mise en œuvre des opérations de réhabilitation, rénovation, etc. Il réalise toutes les études de faisabilité des projets envisagés. Il peut être chargé des relations prospectives probables.	<ul style="list-style-type: none"> « Connaissance des règles de l'art, des obligations en construction, des normes d'urbanisme et de construction, des règles de l'urbanisme (SRU, SRH, SRADeS) » « Maîtrise des logiciels DAO, CAO, CFAO et BIM (Revit, ArchiCAD) » « Bon sens stratégique et Force de proposition » « Capacité à travailler en équipe pluridisciplinaire et multiculturelle, pédagogie » « Capacité rédactionnelles » « Aptitude géographique » 	Formation de niveau Bac + 5 : diplôme d'architecte ou diplôme d'ingénieur-architecte ou d'architecte-ingénieur (BIVP).	5 ans minimum
DPI	Chargé d'opérations Immobilières	Chargé d'opérations Immobilières	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	<ul style="list-style-type: none"> « Concevoir et gérer un projet complexe pour le budget d'un projet immobilier » « Superviser la réalisation technique d'un programme immobilier et contrôler le budget » « Identifier et sélectionner des fournisseurs, sous-traitants, prestataires » « Lancer et gérer un appel d'offres » « Assurer la gestion administrative d'une activité, d'un projet » « Déterminer des besoins en travaux » « Planifier des études et interventions techniques avant les travaux (pendage des sols, dépollution, isolation etc.) » « Répondre en urgence immobilière. » 	<ul style="list-style-type: none"> « Master (M2, Master professionnel, diplôme d'ingénieur, ...) dans les domaines de l'architecture ou du bâtiment, de l'architecture. » 	Une expérience professionnelle d'au moins 6 ans	
DPI	Chargé de gestion documentaire	Chargé de gestion documentaire	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	<ul style="list-style-type: none"> « La documentation, spécialisée de l'information et de la communication, sert à utiliser en fonction des besoins des professionnels et d'accompagner dans la recherche d'informations. La documentation fournit des produits documentaires variés dans le domaine de l'immobilier. » 	<ul style="list-style-type: none"> « Excellentes connaissances de la gestion de toute la chaîne documentaire ainsi que dans le domaine de spécialisation » « Maîtrise des outils bureautiques et d'ergonomie » « Maîtrise des outils bureautiques, messagerie, internet, logiciels GED, ECM » « Rigueur » 	Formation de niveau Bac + 2/3 : BUI Information-communication, lettres, langues étrangères, informatique, BIP (Brevet Professionnel de l'Information Bibliographique et Documentaire) ou diplôme de l'information, documentation et gestion des données, JRTD (documentarion d'entreprise)	Une expérience de 2 ans minimum et au moins 2 diplômes
DPI	Directeur immobilier	Directeur immobilier	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	<ul style="list-style-type: none"> « La directrice ou le directeur immobilier définit et met en œuvre une stratégie de développement du patrimoine immobilier de son entreprise. Elle/Il est/est responsable de la gestion de la chaîne de valeur de son parc. Il exerce des responsabilités techniques, administratives et financières sur des équipes. » <p>Missions principales :</p> <ul style="list-style-type: none"> « Veille du marché - audit du patrimoine immobilier » « Gestion de l'équipe » « Contrôle patrimonial de valorisation et d'investissement » « Pilotage administratif et financier » « Pilotage technique des moyens financiers et des services associés proposés aux utilisateurs des sites avec pour objectif de mettre en œuvre, en conformité avec la réglementation et les budgets, les plans techniques (entretien, maintenance, énergie) pour améliorer la sécurité des personnes et des biens et les services aux occupants » 	<ul style="list-style-type: none"> « Maîtrise de la gestion budgétaire et comptable. » « Solides expériences en matière d'ouvrage : pilotage de projets et d'opérations de construction et de réhabilitation, relations avec les maîtres d'œuvre. » « Maîtrise des techniques en ingénierie du bâtiment, gélie » « Bonnes connaissances en matière de réglementation, codes de l'urbanisme, règles de construction, règles d'urbanisme, règles de l'énergie, des collectivités territoriales, droit immobilier, droit de l'aménagement, de l'urbanisme, de l'habitat, droit des assurances. » « Bonnes connaissances des logiciels » « Vision stratégique et opérationnelle » « Travail en mode projet » « Négociation et force de proposition » « Qualités relationnelles » « Rigueur et méthode » 	<ul style="list-style-type: none"> « Formation de niveau Bac + 5 : - BUI, BCS, licences professionnelles EEC (études et économie de la construction), diplôme d'études en architecture DEEA » « Formation de niveau Bac + 5 : - Ce poste est ouvert aux candidats titulaires d'un diplôme de niveau Bac + 5 : - Master professionnel : EEC (réglementation DPE/TEC) - Ingénierie professionnelle (régime de qualification technique des économistes et architectes de la construction) » 	Une expérience de 2 ans minimum et au moins 2 diplômes
DPI	Economiste de la construction	Economiste de la construction	2	1	1	0	0	0	1	1	0	0	<ul style="list-style-type: none"> « Mises à jour de la réglementation de la construction » « Réalisation de études de prix détaillés avant l'exécution du projet » « Réalisation de documents techniques-économiques » « Suivi économique des opérations d'opération » 	<ul style="list-style-type: none"> « Excellentes connaissances des techniques de construction, modes opératoires TCE, matériaux, matériels » « Bonnes connaissances en mathématiques (calcul, interprétation) » « Bonnes connaissances de la réglementation des marchés publics, privés » « Bonnes connaissances des normes (qualité, sécurité) et réglementations de la construction » « Maîtrise des logiciels métier : processus BIM, chiffrage (Bentl, Devis, etc.), CAO-DAO » 	Formation de niveau Bac - 2/3 : - BUI, BCS, licences professionnelles EEC (études et économie de la construction), diplôme d'études en architecture DEEA	Une expérience de 2 ans minimum et au moins 2 diplômes

Fonction	Cadrez/Inters	Postes de la catégorie	Membres de la catégorie	Dont postes équivalents à un CDI	Dont postes à temps partiel	Missions principales	Compétences attendues	Niveau de formation	Expériences requises						
DRCC	Responsable de service marketing	Directeur Relation Clients et Commerciale	1	0	0	0	0	0	0	0	0	La direction de la relation clients met en place et coordonne les opérations et les procédures ayant pour objectifs la fidélisation des clients et l'amélioration de leur satisfaction. Il doit mettre en place une stratégie de relation client cohérente avec la stratégie marketing de l'entreprise. Missions principales Conception de la stratégie relation client Management des équipes Suivi et analyse des campagnes menées	Conception et la mise en œuvre des stratégies de gestion de la relation client Management et coordination d'équipes pluridisciplinaires Maîtrise des techniques d'animation de réseau Connaissance des comportements des clients et compréhension de leurs besoins Maîtrise des principaux logiciels CRM Savoir de l'école Leadership Rigueur Autonomie	Formation de niveau Bac +5 Master relation client Diplôme d'école de commerce	Une expérience de cinq ans minimum sur un poste similaire est demandée.
DRCC	Responsable de service marketing		2	0	0	0	0	0	0	0	0	Identifier les cibles prioritaires et élaborer des plans de communication - Assurer l'information interne ou externe sur l'actualité CCI Paris Ile-de-France et/ou de l'unité locale. Participer à la conception des contenus des communications et s'assurer de leur cohérence. Concevoir les supports de communication et les nouveaux produits. Réaliser la communication et/ou le marketing autour des produits existants en lien avec les opérations. Animation des équipes Conduire et faire l'activité marketing des services opérationnels.	Maîtrise des concepts pédagogiques : méthodes, outils, évaluation Connaissance des marchés, particularités et acteurs de la formation Connaissance des outils de gestion administrative et financière de la formation Bases juridiques, notamment du cadre légal et des dispositifs de financement des outils humanistiques dont Esct, ainsi que des logiques de gestion de la formation Connaissance des outils de e-learning et de social learning	Formation de niveau Bac +5 ou équivalent, dans les domaines liés à la gestion de projet, digital marketing et e-business, communication digitale, communication et marketing stratégique, stratégies sociales media et digital marketing de contenu, analytique, management de l'innovation, droit du numérique, lead	Une expérience de 5 ans minimum est le plus souvent attendue
DRH	Chef de projet formation		6	0	0	0	0	0	0	0	0	Rattaché aux ressources humaines, le chef de projet formation contribue à l'élaboration et mise en œuvre des projets de formation visant à développer les compétences et l'employabilité des salariés, conformément au plan de développement des compétences défini. Il les conseille dans le suivi d'organiser leur parcours professionnel et le retour sur investissement pour l'entreprise.	Maîtrise des concepts pédagogiques : méthodes, outils, évaluation Connaissance des marchés, particularités et acteurs de la formation Connaissance des outils de gestion administrative et financière de la formation Bases juridiques, notamment du cadre légal et des dispositifs de financement des outils humanistiques dont Esct, ainsi que des logiques de gestion de la formation Connaissance des outils de e-learning et de social learning	Formation de niveau Bac +5 : Licence professionnelle en gestion des ressources humaines Formation de niveau Bac +5 Master : GH, ingénierie de la formation, MEEF (maîtrise de l'enseignement, de l'éducation et de la formation)	Première expérience en formation ou dans le domaine des ressources humaines dans une entreprise ou un organisme de formation.
DRH	Consultant recrutement et mobilité		5	0	0	0	0	0	0	0	0	Dans le cadre de la politique de gestion des carrières de la CCI Paris Ile-de-France, le consultant recrutement - mobilité et parcours professionnels recherche la meilleure adéquation entre les besoins des établissements et les compétences des collaborateurs. Il accompagne les collaborateurs dans leur condition de mobilité en veillant à concilier leurs compétences et leurs souhaits d'évolution avec la stratégie et les besoins de la CCI Paris Ile-de-France. Il recrute ainsi en interne qu'en externe les compétences nécessaires à la performance de l'entreprise.	Connaissance des métiers (fiche de poste, formations, compétences, qualifications, missions...), du secteur et du marché de l'emploi pour lesquels la/le/s recruteur recrute Maîtrise des techniques de recrutement et de conduite d'entretien Précision des techniques de sourcing candidat (réseaux sociaux, LinkedIn, Indeed, etc) Connaissance des tests d'évaluation et des indicateurs de personnalité (ex : Performance, AssessFacts, MBTI...) Savoir du relationnel, empathie, Esprit de synthèse et d'analyse, Capacités relationnelles, Autonomie	Formation de niveau Bac +5 Maîtrise de la gestion des ressources humaines, psychologie du travail, droit social, sciences humaines et sociales, droit, économie, gestion Diplôme d'École de commerce avec spécialisation RH Diplôme d'École de management généraliste ou gestion d'entreprise	Expérience professionnelle minimum de deux ans
DRH	Gestionnaire Recrute	Gestionnaire RH - Recrute	2	0	0	0	0	0	0	0	0	«Compétence en gestion et administration des régimes de retraite et gestion financière rigoureuse. «Connaissance des lois et réglementations relatives aux régimes de retraite des salariés. «Compétences en communication Rigueur et analyses Grande capacité d'organisation, rigueur et autonomie bon relationnel, sens de l'équipe	De formation Bac +2 ou Bac +4 de préférence juridique ou littéraire	Expérience de 3 ans minimum sur un poste similaire dans un organisme d'assurance, de retraite ou RH	

ANNEXE 2

Note sur le départ anticipé interne

➤ PRÉSENTATION DU DISPOSITIF

Au cours de la réunion du CSE qui s'est tenue le 5 novembre 2024, la Direction a annoncé aux représentants du personnel qu'elle était amenée à envisager un projet de réorganisation au sein du GIE avec la mise en place d'un Plan de sauvegarde de l'emploi. Sans que cela n'entraîne de la part du CSE et des organisations syndicales représentatives une acceptation du projet, afin de minimiser les conséquences sociales (et donc le nombre de licenciements) ainsi que de répondre aux souhaits de mobilité interne des salariés qui appartiendraient à des catégories professionnelles concernées par des suppressions d'emploi, nous souhaitons ouvrir à ces salariés, la possibilité de bénéficier par anticipation des postes internes disponibles au sein du GIE et du groupe auquel il appartient, sur la base du volontariat, conformément à l'article L. 1233-45-1 du code du travail, ce sans attendre tant l'issue de la procédure d'information-consultation du CSE que la validation de l'accord majoritaire en cours de négociation ou l'homologation du document unilatéral.

La liste des postes occupés impactés par catégorie professionnelle figure dans le projet de PSE (Partie 2 §I 3.)

Dans le cadre du reclassement interne anticipé, il sera rappelé par la RRH aux salariés du GIE que la liste des postes des entités de l'UES publiés se trouve sur l'Intranet de la CCIR Paris Ile-de-France, dans Talent Soft / Offres d'emploi, et que cette liste est mise à jour tous les vendredis. La liste en date du 30/01/2025 est annexée à la présente note. La liste des postes hors UES sont consultables auprès de la RRH du GIE.

Le reclassement interne anticipé ne pourra intervenir que si le salarié concerné est volontaire pour accepter cette mesure.

En cas de concrétisation, la mise en œuvre d'un tel reclassement se fera conformément à l'accord relatif à la mobilité au sein de l'UES du 1^{er} décembre 2021.

Dans l'attente de la finalisation des mesures du PSE, les salariés qui accepteraient des postes de reclassement interne anticipé bénéficieraient des mesures de reclassement interne présentées dans le document remis au CSE (« Livre I ») s'ils appartiennent à une catégorie professionnelle impactée. L'amélioration éventuelle des mesures lors de la négociation sur les mesures du PSE bénéficiera à titre rétroactif aux salariés concernés, sans que cela ne vienne se cumuler avec les avantages déjà octroyés.

Un suivi de ces reclassements internes anticipés sera effectué (sous la responsabilité du GIE ; il sera également présenté régulièrement au CSE).

Conformément aux dispositions du Code du travail, la mise en œuvre d'un tel dispositif permettant d'éviter des licenciements suppose, pour pouvoir être mis en œuvre, un avis favorable du CSE.

➤ **CHAMP D'APPLICATION**

Pourront bénéficier du dispositif de reclassement interne anticipé, l'ensemble des salariés occupant un poste relevant des catégories professionnelles concernées par la réorganisation du fait des suppressions de postes ou des modifications de contrat de travail envisagées, telles qu'elles figurent au § 1.3 de la partie 2 du Livre I remis au CSE à l'occasion de la réunion précitée et telles que modifiées dans le cadre de la consultation et de la négociation en cours.

Les salariés concernés qui souhaitent un reclassement au sein des entités du groupe, feront connaître leur candidature auprès du GIE qui vérifiera l'appartenance du salarié à une catégorie professionnelle concernée par les suppressions de postes/modifications de contrat de travail envisagées ainsi que l'adéquation professionnelle.

➤ **MODALITÉS (PROPOSITIONS)**

- ✓ **Reclassement sur le seul volontariat** des salariés concernés par le Plan
- ✓ **Vérification de l'éligibilité** par la RRH du GIE et de l'adéquation professionnelle de la candidature présentée (en tenant compte du diplôme, de l'expérience, des compétences techniques et comportementales) et organisation éventuelle d'un entretien avec le salarié concerné, avec le service recrutement mobilité.
- ✓ En fonction de la vérification proposée, la RRH du GIE **remettra au salarié une proposition de reclassement interne anticipé** correspondant au(x) poste(s) pour lequel le salarié aura manifesté un intérêt et qui correspond(ent) aux qualités professionnelles présentées par le salarié.

Cette proposition de mobilité volontaire comportera les éléments suivants :

- la société employeur,
- la nature du contrat,
- l'intitulé du poste et la description des fonctions,
- la fiche de poste et classification cotation du poste
- le lieu de travail,
- le statut et le niveau de poste,
- la convention collective applicable,
- la durée et les horaires contractuels (si l'information est disponible),
- le niveau de rémunération,
- la date prévisionnelle de prise des fonctions,
- le délai de réponse imparti au salarié et la précision que l'absence de réponse dans le délai imparti vaut refus,
- le rappel du bénéfice des mesures d'accompagnement au titre du reclassement interne

Il est en outre précisé que tous les postes proposés seront des contrats de travail à durée indéterminée sans période d'essai et que tout salarié qui accepterait une proposition de reclassement interne conservera son ancienneté.

Le salarié disposera d'un délai de réflexion de 15 jours francs courant à compter de la réception du courrier de proposition de reclassement interne pour confirmer son acceptation du reclassement, par lettre remise en main propre contre décharge ou lettre recommandée avec avis de réception adressée à la Responsable des Ressources Humaines. Le refus du salarié durant cette période, ou le silence du salarié au terme de ce délai, sera assimilé à un refus de l'offre de reclassement proposée, ce qui ne lui interdira pas de candidater ultérieurement à d'autres postes de reclassement et de recevoir d'autres propositions de reclassement.

Critères de départage : Dans l'hypothèse où plusieurs salariés concernés manifesteraient simultanément leur intérêt pour un même poste et que ce poste correspond aux qualités professionnelles présentées par chacun, un départage sera opéré sur la base des critères suivants :

- priorité sera donnée au candidat qui présente le profil le plus adaptés pour le poste au regard des critères énoncés ci-dessus (diplôme, expérience et compétences). A profil identique, priorité sera donnée à la candidature du salarié disposant de la plus grande ancienneté au sein du Groupe.
- Avant la décision, les OSR seront réunies pour présentation des retours d'entretien du process de recrutement, avant départage.

- ✓ **En cas de concrétisation d'un reclassement interne anticipé :** réduction du nombre de licenciements envisagés au sein de la catégorie professionnelle concernée
- ✓ **En cas de reclassement interne au sein du GIE (pas de changement d'employeur) :** rédaction d'un avenant au contrat de travail avec maintien des avantages sociaux dans les conditions conformément à l'article 3.1.1 de l'accord relatif à la mobilité au sein de l'UES du 1^{er} décembre 2021
- ✓ **En cas de reclassement interne dans une autre des entités du groupe CCIR (changement d'employeur) :** rédaction d'une convention tripartite de mobilité avec maintien de certains avantages individuels acquis conformément à l'article 3.2.1 de l'accord relatif à la mobilité au sein de l'UES du 1^{er} décembre 2021, pour les mobilités au sein de l'USE ; avec maintien de l'ancienneté et du niveau de rémunération pour les entités du groupe hors UES.
- ✓ **Mesures d'accompagnement :** bénéfice par anticipation des mesures de reclassement interne prévues en l'état du projet de Livre I et bénéfice rétroactif des mesures qui seront validées par la DRIEETS (sous déduction de ce qui aura déjà été perçu)

ANNEXE 3

Note sur le départ anticipé externe

➤ **PRÉSENTATION DU DISPOSITIF**

Au cours de la réunion du CSE qui s'est tenue le 5 novembre 2024, la Direction a annoncé aux représentants du personnel qu'elle était amenée à envisager un projet de réorganisation au sein du GIE avec la mise en place d'un Plan de sauvegarde de l'emploi.

Sans que cela n'entraîne de la part du CSE et des organisations syndicales représentatives une acceptation du projet, nous souhaitons mettre en place un dispositif de suspension temporaire du contrat de travail permettant le reclassement externe anticipé des salariés des catégories professionnelles impactés et qui souhaiteraient accepter une offre ferme d'emploi dans une entreprise extérieure au Groupe, ce sans attendre l'issue de la procédure d'information-consultation du CSE ni la validation de l'accord majoritaire en cours de négociation ou l'homologation du document unilatéral. L'objectif est ici de favoriser autant que possible toutes les solutions permettant le repositionnement professionnel externe de salariés volontaires qui occupent un poste dont la suppression est envisagée et de répondre aux souhaits de ces derniers, tout en minimisant les départs contraints.

Les salariés éligibles pourraient ainsi demander à temporairement suspendre leur contrat de travail pour leur permettre d'accepter – sans attendre l'issue de la procédure d'information-consultation du CSE ni la décision de validation ou d'homologation par la DRIEETS du PSE en cours de négociation et la mise en œuvre du projet - une offre ferme d'emploi à court terme dans une entreprise extérieure au Groupe, dans l'attente du dépôt de leur candidature à un départ volontaire en application des dispositions du PSE et sous réserve de la prise en compte de cette mesure dans un accord majoritaire sur le PSE du GIE.

La liste des postes occupés impactés par catégorie professionnelle figure dans le projet de PSE (Partie 2 §1 3.)

Le reclassement externe anticipé ne pourra intervenir que si le salarié concerné est volontaire. Un suivi de ces reclassements externes anticipés sera effectué et présenté régulièrement au CSE.

Il est rappelé que la procédure d'information-consultation sur le projet de réorganisation envisagé par le GIE et de PSE est actuellement en cours. La présente note ne constitue d'aucune manière une exécution anticipée dudit projet ni une validation définitive des candidatures au départ volontaire. Il est précisé qu'à la date de présentation des présentes et d'ouverture des dispositifs de reclassement externe anticipé, la définition des catégories professionnelles et la répartition des postes au sein de celles-ci ainsi que les modalités de départ volontaire et, plus largement, le contenu du PSE, sont en cours de négociation avec les organisations syndicales et soumis à l'information-consultation du CSE.

La mise en œuvre d'un tel dispositif permettant d'éviter des licenciements suppose, pour pouvoir être mis en œuvre, un avis favorable du CSE.

➤ CHAMP D'APPLICATION

Pourront bénéficier du dispositif de reclassement externe anticipé, les salariés occupant un poste dont la suppression est envisagée et remplissant les conditions cumulatives suivantes :

- Être titulaire d'un CDI en cours (hors préavis et période d'essai) au jour de la demande de suspension ;
- Occuper un poste dont la suppression est envisagée ;
- Justifier d'une offre ferme d'emploi (contrat de travail signé ou promesse d'embauche écrite et signée valant contrat de travail) en CDI ou CTT/CDD d'au moins 6 mois, au sein d'une société extérieure au GIE et au groupe, prévoyant une entrée en fonction avant l'issue de la procédure d'information-consultation du CSE et la validation / l'homologation du PSE par la DRIEETS.

➤ MODALITÉS

- ✓ **Demande écrite de suspension de contrat de travail** à soumettre par les salariés concernés qui souhaitent bénéficier de ce dispositif à la Direction du GIE, copie à la DGA RH, accompagnée des justificatifs nécessaires :
 - copie de la promesse d'embauche ou du contrat de travail signé(e) (comprenant dans tous les cas les conditions de la période d'essai) au plus tard 30 jours calendaires avant la date d'effet du nouvel emploi
 - présentation de l'intérêt de la suspension de leur contrat de travail pour la réalisation du projet professionnel
 - confirmation que le salarié a pris connaissance, qu'il a compris et qu'il accepte expressément les conditions et conséquences sur son statut de la suspension de son contrat de travail dans le cadre de ce dispositif
 - confirmation de l'intention de présenter une candidature au départ volontaire, une fois la phase de volontariat ouverte, avec descriptif du projet professionnel
- ✓ **Vérification de l'éligibilité par la Direction du GIE et examen de la demande de suspension du contrat de travail** formulée par un salarié dans un délai maximal de 8 jours calendaires suivant la réception de la demande. Le salarié sera informé individuellement par cette dernière de l'acceptation ou du refus de sa demande de suspension de son contrat de travail.
- ✓ **Possibilité de refus de la demande de suspension** dans les cas suivants :
 - Si le salarié ne remplit pas les conditions cumulatives d'éligibilité rappelées ci-avant ;
 - Si la demande n'a pas été formulée dans les conditions et délais rappelés ci-avant ;
 - Si la suspension du contrat de travail du salarié conduirait à un accroissement temporaire trop important de la charge de travail des autres salariés ou à une désorganisation de l'entreprise et/ou de l'équipe d'appartenance ;
 - Si le salarié dispose d'un savoir-faire, d'une expertise ou de compétences particulière, nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise et/ou de l'équipe d'appartenance ou à la réalisation d'un projet.
- ✓ **Rédaction d'un avenant à durée déterminée au contrat de travail**, organisant les modalités de suspension de ce contrat et fixant la date de début de la suspension selon le projet professionnel et la date d'effet du nouvel emploi, en cas d'acceptation de la demande

➤ STATUT DU SALARIÉ PENDANT LA SUSPENSION

- ✓ Pendant toute la période de suspension, le salarié sera dispensé de son obligation d'exercer une activité professionnelle pour le GIE. En conséquence, aucune rémunération de la part du GIE ne lui sera due.
- ✓ Cette période de suspension ne sera pas prise en compte pour le calcul des différents éléments ou droits liés à l'exécution du contrat de travail (congrés payés, jours de repos, droits à la retraite, etc.) mais le sera dans le calcul de l'ancienneté du salarié au sein du GIE
- ✓ Le salarié restera tenu, pendant la durée de la suspension, à ses obligations de loyauté, de confidentialité et de réserve vis-à-vis du GIE.
- ✓ La couverture « frais de santé » sera suspendue ainsi que la prévoyance.
- ✓ Le salarié sera averti par le GIE de l'ouverture de la période de volontariat.

➤ TERME DE LA SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

La suspension du contrat de travail prendra fin lors de la survenance de l'évènement qui interviendra le plus tôt :

- En cas de refus de la DRIETS de valider ou d'homologuer le PSE ou d'abandon du projet de réorganisation et de PSE ou en cas d'absence d'accord majoritaire sur le PSE :
 - si le salarié décide de démissionner de son poste dans le GIE au profit de son nouvel emploi externe, sans le bénéfice des mesures prévues par le PSE : à la date de sortie des effectifs
 - si le salarié choisit de reprendre son poste dans le GIE : à l'issue du préavis éventuel chez le nouvel employeur
- En cas d'absence de dépôt de dossier de candidature au départ volontaire dans les conditions et délais prévus par le PSE : au terme de la période de volontariat prévue par le PSE ;
- En cas de refus de la candidature à un départ volontaire (notamment si le nombre de candidatures au départ volontaire excède le nombre de suppressions de postes dans la catégorie professionnelle concernée, en tenant compte des mobilités internes acceptées et départs antérieurs pour une autre cause) :
 - si le salarié décide de démissionner de son poste dans le GIE au profit de son nouvel emploi externe sans le bénéfice des mesures prévues par le PSE : à la date de sortie des effectifs
 - si le salarié choisit de reprendre son poste dans le GIE : à l'issue du préavis éventuel chez le nouvel employeur
- En cas de validation de la candidature à un départ volontaire (et à défaut de solution de reclassement interne ou de refus de toute solution de reclassement interne) : à la date de prise d'effet du protocole de rupture d'un commun accord du contrat de travail pour motif économique ;
- En cas d'acceptation par le salarié d'un poste de reclassement interne : à la date de prise d'effet du poste de reclassement interne ;
- En cas de rupture de la période d'essai chez l'employeur externe avant l'ouverture de la phase de volontariat : le salarié devra informer au plus vite le GIE de la fin de cette période d'essai et la suspension prendra fin dans les 10 jours calendaires suivant la réception par la GIE de cette information

- En cas de rupture du contrat de travail consécutive à un licenciement pour motif individuel, à une démission ou à un départ effectif à la retraite (si celle-ci devait être antérieure à l'une des hypothèses précitées) : à la date de sortie des effectifs du salarié ;
- En cas de non-respect par le salarié de son obligation d'exercer uniquement l'emploi ayant donné lieu à la demande de suspension de son contrat de travail et ayant fait l'objet d'une acceptation par le GIE : dans un délai d'au moins 10 jours calendaires suivant la notification par la RRH au salarié du manquement à ses obligations et au plus égal au préavis applicable dans l'entreprise dans laquelle le salarié exécute son nouvel emploi.

➤ **MODALITÉS DE DÉPART**

- ✓ L'acceptation, par le GIE, de la demande de suspension temporaire du contrat de travail formulée par un salarié et le bénéfice par celui-ci de ce dispositif ne l'exonère pas du dépôt de sa candidature dans les conditions prévues par le PSE, ni ne lui garantit l'acceptation de sa candidature au départ volontaire ou l'éligibilité aux mesures prévues par le PSE, qui restent subordonnées aux conditions d'éligibilité prévues par le Plan, devant faire l'objet d'une validation ou homologation par la DRIEETS.
- ✓ Le salarié, dont la suspension du contrat de travail aura été acceptée par le GIE avant la mise en œuvre du PSE, devra par conséquent présenter sa candidature au départ volontaire dans les conditions et délais prévus par ce dernier.
- ✓ Son projet professionnel devra ensuite être validé par la Commission de Suivi, selon les conditions prévues par le PSE - en ce compris le nombre limite de candidatures, subordonné au nombre de suppressions de postes dans la catégorie professionnelle et la zone d'emploi impactée, et l'application des critères de départage en cas de candidatures surnuméraires. Le salarié ayant demandé un départ anticipé sera privilégié ?
- Dans le cas où la candidature au départ volontaire du salarié serait acceptée, le départ volontaire donnera lieu à la conclusion d'un protocole de rupture d'un commun accord de son contrat de travail pour motif économique, selon les modalités prévues par le PSE. Le salarié pourra alors bénéficier des mesures du PSE afférente à son projet professionnel, sous réserve d'en remplir les conditions d'éligibilité.
- Dans le cas où la candidature au départ volontaire du salarié ne pourrait être acceptée, celui-ci aura le choix entre réintégrer son poste au sein du GIE ou bien démissionner de son poste au profit de son nouvel emploi externe sans le bénéfice des mesures prévues par le PSE. En cas de reprise de son poste au sein du GIE, la suspension prendra alors fin à l'issue du préavis éventuel chez le nouvel employeur. En cas de démission du salarié de son poste au sein du GIE, la suspension prendra fin à la date de notification de la démission sans que le salarié soit tenu à un préavis qui ne fera pas l'objet d'une rémunération.

ANNEXE 4
Liste des postes vacants au 03/02/2025

Voir document joint

Référence Offer Reference	Entité de rattachement Origin Entity	Intitulé du poste Job Title	Contrat Contract	Métier Primary Profile	Missions Job Description 2	Date de première publication First Publication Date	lieu de travail	niveau	fourchette
IDF-2313	CCID 75	Directeur des opérations H/F	CDI	RESPONSABLE D'ACTIVITE NIVEAU 7	<p>Diplômé de l'enseignement supérieur (3ème cycle ou équivalent), vous avez une très bonne connaissance de l'environnement consultative et des entreprises et maîtrisez les questions liées au développement économique territorial. Vous possédez une expérience confirmée dans le management d'équipes et dans le pilotage opérationnel. Vos aptitudes relationnelles et rédactionnelles sont reconnues. Une grande disponibilité est indispensable pour ce poste.</p> <p>Le Groupe Chambre de Commerce et d'Industrie Paris Ile-de-France œuvre pour une politique active d'accueil des personnes en situation de handicap. Les candidatures sont étudiées selon ce principe.</p> <p>Date limite de candidature : 20/01/2025</p>	10/01/2025	2 place de la Bourse 75002 Paris - 22 rue Georges PICQUART 75017 Paris puis, à partir du 1er trimestre 2026, 11 rue Léon Jouhaux 75010 Paris	Niveau 7	Selon profil à partir de 61 K€ bruts pour un niveau d'expérience entre 5 et 10 ans
IDF-2238	CCID 78	Conseiller numérique H/F	CDI	CONSEILLER(ERE) D'ENTREPRISE II NIVEAU 6	<p>De formation supérieure (Diplôme Bac+3 à 5) dans le domaine du numérique, du commerce ou de la gestion d'entreprise, vous justifiez d'une expérience de 2 à 5 ans dans l'accompagnement des TPE-PME.</p> <p>Vous avez des connaissances approfondies des leviers numériques (SEO, SEA, réseaux sociaux, web analyse) et des outils de transition digitale.</p> <p>Une expertise sectorielle serait un plus : compétences spécifiques en IA ou cybersécurité ou autres technologies d'usage numérique dans les TPE-PME (CRM, ERP, ...).</p> <p>Vous avez une appétence pour le développement d'une activité commerciale, vous êtes à l'aise pour détecter des besoins, argumenter et conclure la vente de prestations payantes.</p> <p>Vous êtes autonome, rigoureux, organisé et faites preuve d'initiative. Vous avez un esprit d'analyse et de synthèse et rédigez avec clarté. Le sens du travail en équipe, des qualités d'écoute et un bon relationnel sont des qualités indispensables pour ce poste.</p> <p>Le Groupe Chambre de Commerce et d'Industrie Paris Ile-de-France œuvre pour une politique active d'accueil des personnes en situation de handicap. Les candidatures sont étudiées selon ce principe.</p> <p>Date limite de candidature : 02/12/2024</p>	22/11/2024	21/23 avenue de Paris	Niveau 6	Entre 38 K€ et 42 K€ bruts pour un niveau d'expérience sur poste similaire entre 2 et 5 ans

IDF-2245	CCID 78	Chief de projet performance commerciale H/F	ODI	CHARGE(E) DE PROJET NIVEAU 6	<p>Vous disposez d'une expérience significative en gestion de projet événementiel à destination des TPE/PME, startups et grands groupes. Vous maîtrisez les fondamentaux de la gestion de projets dans un environnement institutionnel.</p> <p>Vous êtes reconnu pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Votre capacité à fédérer différentes parties prenantes (interne ou externe) autour de projet à forte visibilité. - Réseauter et entretenir des relations avec des interlocuteurs variés (élus, services de développement économique, grands comptes, dirigeants de PME...). - Votre rigueur et votre organisation, vous permettant de respecter les exigences de qualité, les objectifs de performance, les budgets, et les calendriers de déploiement des actions. - Votre culture de l'écosystème startup et plus généralement de l'innovation. - Votre excellent relationnel et votre dynamisme, faisant de vous un atout dans le travail collaboratif et transversal en équipe. - Votre orientation résultats et votre sens de l'engagement, essentiels pour atteindre les objectifs fixés dans un contexte exigeant. - Votre créativité et votre sens de l'imagination. <p>Le Groupe Chambre de Commerce et d'Industrie Paris Ile-de-France œuvre pour une politique active d'accueil des personnes en situation de handicap. Les candidatures sont étudiées selon ce principe.</p> <p>Date limite de candidature : 02/12/2024</p>	22/11/2024	21/23 avenue de Paris	Niveau 6	Entre 38 K€ et 42 K€ bruts pour un niveau d'expérience sur poste similaire entre 2 et 5 ans
IDF-2253	CCID 78	Ingénieur d'affaires H/F	ODI	CONSEILLER(ERE) D'ENTREPRISE II NIVEAU 6	<p>De formation supérieure, vous justifiez d'une expérience commerciale réussie, en entreprise. Doté d'un excellent relationnel, vous disposez de fortes aptitudes commerciales et de négociation, une orientation clients et un sens du service.</p> <p>Vous maîtrisez l'art de l'argumentation et de tous types de vente (directe ou indirecte).</p> <p>Sens du résultat, efficacité et proactivité sont nécessaires pour réussir sur ce poste.</p> <p>Rigoureux, vous avez de véritables qualités d'organisation et maîtrisez parfaitement les outils bureautiques, Excel principalement et l'usage d'un CRM (idéalement Microsoft Dynamics)</p> <p>Le Groupe Chambre de Commerce et d'Industrie Paris Ile-de-France œuvre pour une politique active d'accueil des personnes en situation de handicap. Les candidatures sont étudiées selon ce principe.</p> <p>Date limite de candidature : 02/12/2024</p>	22/11/2024	21/23 avenue de Paris	Niveau 6	33 k + 20% de variable bruts pour un niveau d'expérience sur poste similaire entre 2 et 5 ans
IDF-2247	CCID 92	Animateur performance commerciale H/F	CDI	ANIMATEUR(RICE) DE RESEAUX D'ENTREPRISES NIV	<p>Vous disposez d'une expérience confirmée en accompagnement des TPE/PME dans leur développement commercial, et maîtrisez les fondamentaux de la gestion de projets dans un environnement institutionnel.</p> <p>Vous êtes reconnu pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Votre capacité à réseauter et à entretenir des relations avec des interlocuteurs variés (élus, services de développement économique, grands comptes, dirigeants de PME...). - Votre rigueur et votre organisation, vous permettant de respecter les exigences de qualité, les objectifs de performance, les budgets, et les calendriers de déploiement des actions. - Votre excellent relationnel et votre dynamisme, faisant de vous un atout dans le travail collaboratif et transversal en équipe. - Votre orientation résultats et votre sens de l'engagement, essentiels pour atteindre les objectifs fixés dans un contexte exigeant. - Le Groupe Chambre de Commerce et d'Industrie Paris Ile-de-France œuvre pour une politique active d'accueil des personnes en situation de handicap. Les candidatures sont étudiées selon ce principe. <p>Date limite de candidature : 02/12/2024</p>	22/11/2024	Cœur Défense - Tour A	Niveau 6	Entre 39 K€ et 42 K€ bruts pour un niveau d'expérience sur poste similaire entre 5 et 10 ans

IDF-2252	CCID 92	Ingénieur d'affaires H/F	CDI	CONSEILLER(ERE) D'ENTREPRISE II NIVEAU 6	<p>De formation supérieure, vous justifiez d'une expérience commerciale réussie, en entreprise. Doté d'un excellent relationnel, vous disposez de fortes aptitudes commerciales et de négociation, une orientation clients et un sens du service. Vous maîtrisez l'art de l'argumentation et de tous types de vente (directe ou indirecte). Sens du résultat, efficacité et proactivité sont nécessaires pour réussir sur ce poste. Rigoureux, vous avez de véritables qualités d'organisation et maîtrisez parfaitement les outils bureautiques. Excel principalement et l'usage d'un CRM (idéalement Microsoft Dynamics)</p> <p>Le Groupe Chambre de Commerce et d'Industrie Paris Ile-de-France œuvre pour une politique active d'accueil des personnes en situation de handicap. Les candidatures sont étudiées selon ce principe.</p> <p>Date limite de candidature : 02/12/2024</p>	22/11/2024	Cœur Défense - Tour / Niveau 6	33 K + 20% de variable bruts pour un niveau d'expérience sur poste similaire entre 2 et 5 ans
IDF-2258	CCID 92	Ingénieur d'affaires H/F	CDI	CONSEILLER(ERE) D'ENTREPRISE II NIVEAU 6	<p>De formation supérieure, vous justifiez d'une expérience commerciale réussie, en entreprise. Doté d'un excellent relationnel, vous disposez de fortes aptitudes commerciales et de négociation, une orientation clients et un sens du service. Vous maîtrisez l'art de l'argumentation et de tous types de vente (directe ou indirecte). Sens du résultat, efficacité et proactivité sont nécessaires pour réussir sur ce poste. Rigoureux, vous avez de véritables qualités d'organisation et maîtrisez parfaitement les outils bureautiques. Excel principalement et l'usage d'un CRM (idéalement Microsoft Dynamics)</p> <p>Le Groupe Chambre de Commerce et d'Industrie Paris Ile-de-France œuvre pour une politique active d'accueil des personnes en situation de handicap. Les candidatures sont étudiées selon ce principe.</p> <p>Date limite de candidature : 02/12/2024</p>	22/11/2024	Cœur Défense - Tour / Niveau 6	33 K + 20% de variable bruts pour un niveau d'expérience sur poste similaire entre 2 et 5 ans
IDF-2256	CCID 93	Ingénieur d'affaires H/F	CDI	CONSEILLER(ERE) D'ENTREPRISE II NIVEAU 6	<p>De formation supérieure, vous justifiez d'une expérience commerciale réussie, en entreprise. Doté d'un excellent relationnel, vous disposez de fortes aptitudes commerciales et de négociation, une orientation clients et un sens du service. Vous maîtrisez l'art de l'argumentation et de tous types de vente (directe ou indirecte). Sens du résultat, efficacité et proactivité sont nécessaires pour réussir sur ce poste. Rigoureux, vous avez de véritables qualités d'organisation et maîtrisez parfaitement les outils bureautiques. Excel principalement et l'usage d'un CRM (idéalement Microsoft Dynamics)</p> <p>Le Groupe Chambre de Commerce et d'Industrie Paris Ile-de-France œuvre pour une politique active d'accueil des personnes en situation de handicap. Les candidatures sont étudiées selon ce principe.</p> <p>Date limite de candidature : 02/12/2024</p>	22/11/2024	191 Avenue Paul Val / Niveau 6	33 K + 20% de variable bruts pour un niveau d'expérience sur poste similaire entre 2 et 5 ans

IDF-2299	CCID 83	Assistant commercial Pôle Entrepreneurat H/F CDI	ASSISTANT(E) SPECIALISE(E) NIVEAU 4	<p>Titulaire d'un BTS Assistant de direction ou Assistant Manager, vous avez impérativement une expérience significative dans le domaine de l'assistanat et de la gestion de marchés publics et/ou de projets européens ou vous justifiez d'expériences concluantes au sein d'un service opérationnel commercial. Vous avez démontré de réelles qualités d'organisation.</p> <p>Doté d'un excellent relationnel, réactive et appréciant le travail en équipe, vous faites preuve d'initiatives et d'autonomie et vous vous adaptez en toutes circonstances. Vous maîtrisez parfaitement le pack Office et êtes à l'aise avec les chiffres, les requêtes, les tableaux de bord et les bases de données. Votre sens de l'organisation, votre rigueur et votre autonomie sont indispensables pour assurer le suivi des dispositifs de marché public ou financés par des fonds européens et pour répondre aux exigences de qualité et de délais pour les bilans, facturations et reporting.</p> <p>Le Groupe Chambre de Commerce et d'Industrie Paris Ile-de-France œuvre pour une politique active d'accueil des personnes en situation de handicap. Les candidatures sont étudiées selon ce principe.</p> <p>Date limite de candidature : 06/01/2025</p>	20/12/2024	191 Avenue Paul Vaillat Niveau 4	Entre 29 K€ et 32 K€ bruts pour un niveau d'expérience sur poste similaire entre 2 et 5 ans
IDF-2239	CCID 94	Conseiller numérique H/F	CONSEILLER(ERE) D'ENTREPRISE II NIVEAU 6	<p>De formation supérieure (Diplôme Bac+3 à 5) dans le domaine du numérique, du commerce ou de la gestion d'entreprise, vous justifiez d'une expérience de 2 à 5 ans dans l'accompagnement des TPE-PME.</p> <p>Vous avez des connaissances approfondies des leviers numériques (SEO, SEA, réseaux sociaux, web analyse) et des outils de transition digitale.</p> <p>Une expertise sectorielle serait un plus : compétences spécifiques en IA ou cybersécurité ou autres technologies d'usage numérique dans les TPE-PME (CRM, ERP, ...).</p> <p>Vous avez une appétence pour le développement d'une activité commerciale, vous êtes à l'aise pour détecter des besoins, argumenter et conclure la vente de prestations payantes.</p> <p>Vous êtes autonome, rigoureux, organisé et faites preuve d'initiative. Vous avez un esprit d'analyse et de synthèse et rédigez avec clarté. Le sens du travail en équipe, des qualités d'écoute et un bon relationnel sont des qualités indispensables pour ce poste.</p> <p>Le Groupe Chambre de Commerce et d'Industrie Paris Ile-de-France œuvre pour une politique active d'accueil des personnes en situation de handicap. Les candidatures sont étudiées selon ce principe.</p> <p>Date limite de candidature : 02/12/2024</p>	22/11/2024	8 place Salvador Allier Niveau 6	Entre 38 K€ et 42 K€ bruts pour un niveau d'expérience sur poste similaire entre 2 et 5 ans

IDF-2242	CCID 94	Responsable pôle entrepreneuriat H/F	CDI	MANAGER(EUSE) NIVEAU 6	<ul style="list-style-type: none"> De formation supérieure de préférence, vous justifiez d'une expérience confirmée dans le domaine des formalités d'entreprises et de la création/jeunes entreprises, et avez une expérience commerciale réussie. Vous êtes reconnu pour vos qualités relationnelles et votre leadership. Vous avez le goût du challenge et du résultat, et savez mobiliser une équipe, dans un contexte changeant, afin de développer les activités et les chiffres d'affaires. Agile, dynamique, investi, réactif, communiquant vous êtes force de proposition et savez prendre la hauteur nécessaire pour proposer des orientations, des plans d'actions adaptés et prendre en charge des dossiers transversaux. Organisé, rigoureux, enthousiaste, vous faites preuve de souplesse et avez de l'appétence pour les nouvelles technologies <p>Le Groupe Chambre de Commerce et d'Industrie Paris Ile-de-France œuvre pour une politique active d'accueil des personnes en situation de handicap. Les candidatures sont étudiées selon ce principe.</p> <p>Date limite de candidature : 02/12/2024</p>	22/11/2024	8 place Salvador Allier Niveau 6	Entre 49 K€ et 53 K€ bruts pour un niveau d'expérience sur poste similaire entre 5 et 10 ans
IDF-2249	CCID 94	Conseiller Ressources Humaines TPE/PME/PMI/CDI		CONSEILLER(ERE) D'ENTREPRISE II NIVEAU 6	<p>De formation bac +4/ 5 en gestion des ressources humaines complétée par une formation en droit du travail vous possédez une première expérience en gestion des ressources humaines, idéalement au sein d'une PME.</p> <p>Vous avez de très bonnes connaissances en droit du travail et en technique de recrutement ;</p> <p>Vous possédez des qualités rédactionnelles, une excellente expression orale et un excellent sens relationnel. Vous êtes à l'aise sur les outils bureautiques. Vous faites preuve d'une grande rigueur dans le reporting de vos actions. Vos capacités d'écoute, d'analyse, d'adaptation, ainsi que votre sens du service sont des qualités indispensables pour réussir à ce poste.</p> <p>Le Groupe Chambre de Commerce et d'Industrie Paris Ile-de-France œuvre pour une politique active d'accueil des personnes en situation de handicap. Les candidatures sont étudiées selon ce principe.</p> <p>Date limite de candidature : 02/12/2024</p>	22/11/2024	8 place Salvador Allier Niveau 6	Entre 37 K€ et 39 K€ bruts pour un niveau d'expérience sur poste similaire entre 2 et 5 ans

IDF-2314	CCID 94	Responsable de la vie institutionnelle consulaire	CDI	CONSEILLER(ERE) INSTITUTIONNEL NIVEAU 7	<p>Titulaire d'un diplôme de l'enseignement supérieur, vous disposez d'une expérience confirmée dans un poste similaire.</p> <p>Vous avez une excellente connaissance de la vie consulaire et des relations avec les collectivités, établissements publics locaux et des relations institutionnelles. Vos qualités rédactionnelles et relationnelles sont avérées et vous savez adapter votre comportement en fonction des interlocuteurs.</p> <p>Voire rigueur et votre sens de l'organisation, vous permettent de structurer une activité qui couvre une large palette de champs.</p> <p>Vous avez le sens du travail collectif et pouvez coordonner les implications de votre travail avec, à la fois, les équipes en interne et les parties prenantes extérieures.</p> <p>Diplômé, vous possédez un réel sens politique. Vous savez résister au stress et à la pression d'une activité qui peut connaître des variations de charge importante exigeant de la réactivité.</p> <p>Cette position stratégique, à l'interface avec l'action des équipes de la CCI, vous amène à être très sollicité. Vous savez répondre, aux demandes et questions de l'ensemble de l'équipe avec bienveillance et disponibilité.</p> <p>Le Groupe Chambre de Commerce et d'Industrie Paris Ile-de-France œuvre pour une politique active d'accueil des personnes en situation de handicap. Les candidatures sont étudiées selon ce principe</p> <p>Date limite de candidature : 20/01/2025</p>	10/01/2025	8 place Salvador Allier	Niveau 7	Entre 58 K€ et 64 K€ bruts pour un niveau d'expérience sur poste similaire entre 5 et 10 ans
IDF-2228	CCID 95	Chef de projet industrie H/F	CDI	RESPONSABLE D'ACTIVITE NIVEAU 7	<p>Vous relevez d'une formation supérieure en master ou école d'ingénieur avec une expérience significative dans un environnement industriel.</p> <p>Pratique du fonctionnement en mode projet, capacité d'analyse et de synthèse, esprit d'équipe, autonomie, disponibilité, sens du relationnel, capacités en termes de communication et de conviction, facilités rédactionnelles sont des compétences qui vous caractérisent.</p> <p>Le Groupe Chambre de Commerce et d'Industrie Paris Ile-de-France œuvre pour une politique active d'accueil des personnes en situation de handicap. Les candidatures sont étudiées selon ce principe.</p> <p>Date limite de candidature : 25/11/2024</p>	15/11/2024	35, Boulevard du Port	Niveau 7	Entre 53 K€ et 61 K€ bruts pour un niveau d'expérience sur poste similaire entre 2 et 5 ans

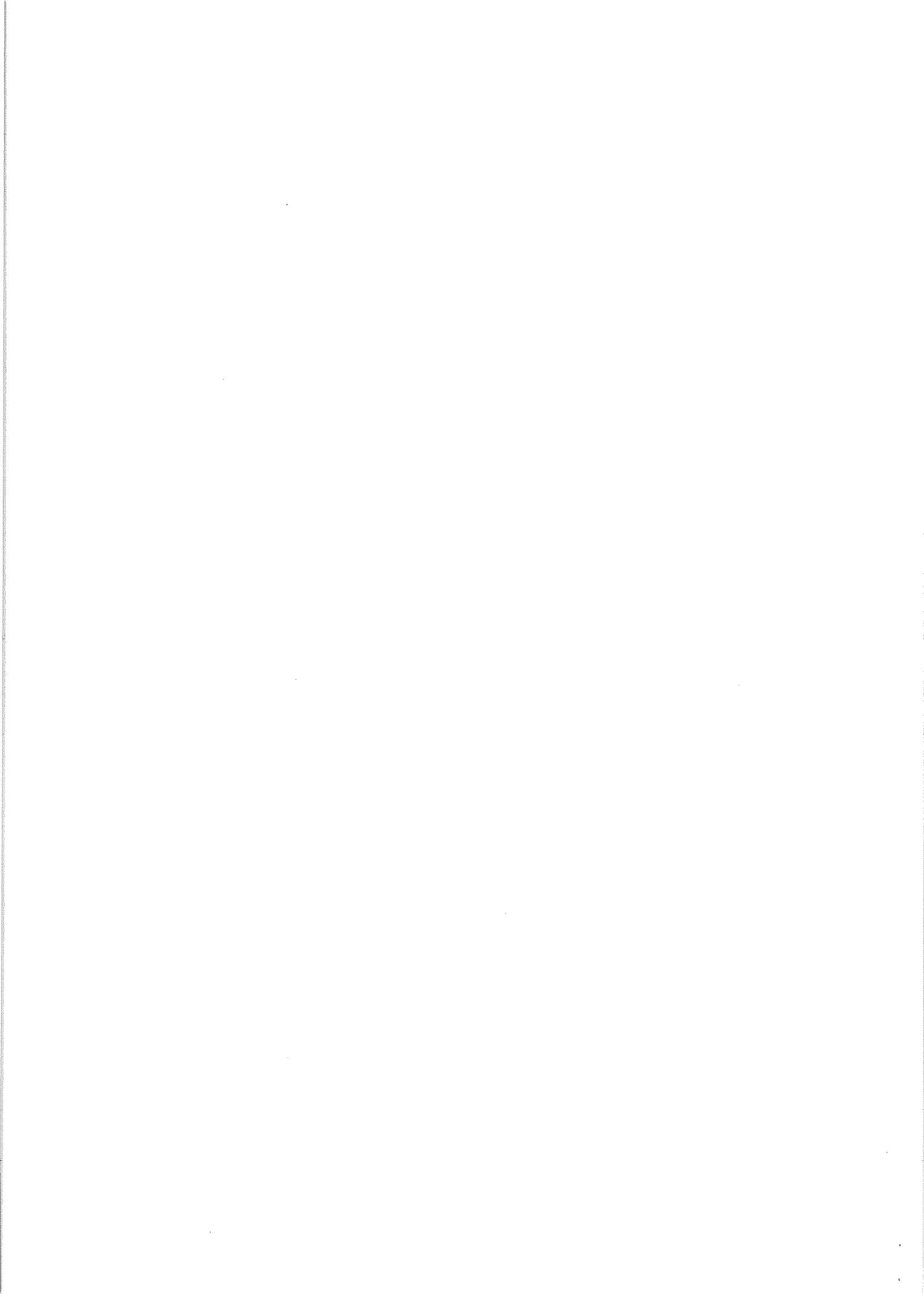
IDF-2241	CCID 95	Conseiller numérique H/F	CDI	CONSEILLER(ERE) D'ENTREPRISE II NIVEAU 6	<p>De formation supérieure (Diplôme Bac+3 à 5) dans le domaine du numérique, du commerce ou de la gestion d'entreprise, vous justifiez d'une expérience de 2 à 5 ans dans l'accompagnement des TPE-PME.</p> <p>Vous avez des connaissances approfondies des leviers numériques (SEO, SEA, réseaux sociaux, web analyse) et des outils de transition digitale.</p> <p>Une expertise sectorielle serait un plus : compétences spécifiques en IA ou cybersécurité ou autres technologies d'usage numérique dans les TPE-PME (CRM, ERP, ...).</p> <p>Vous avez une aptitude pour le développement d'une activité commerciale, vous êtes à l'aise pour détecter des besoins, argumenter et conclure la vente de prestations payantes.</p> <p>Vous êtes autonome, rigoureux, organisé et faites preuve d'initiative. Vous avez un esprit d'analyse et de synthèse et rédigez avec clarté. Le sens du travail en équipe, des qualités d'écoute et un bon relationnel sont des qualités indispensables pour ce poste.</p> <p>Le Groupe Chambre de Commerce et d'Industrie Paris Ile-de-France œuvre pour une politique active d'accueil des personnes en situation de handicap. Les candidatures sont étudiées selon ce principe.</p> <p>Date limite de candidature : 02/12/2024</p>	22/11/2024	35, Boulevard du Port Niveau 6	Entre 38 K€ et 42 K€ bruts pour un niveau d'expérience sur poste similaire entre 2 et 5 ans
IDF-2262	CCID 95	Ingénieur d'affaires H/F	CDI	CONSEILLER(ERE) D'ENTREPRISE II NIVEAU 6	<p>De formation supérieure, vous justifiez d'une expérience commerciale réussie, en entreprise. Doté d'un excellent relationnel, vous disposez de fortes aptitudes commerciales et de négociation, une orientation clients et un sens du service.</p> <p>Vous maîtrisez l'art de l'argumentation et de tous types de vente (directe ou indirecte).</p> <p>Sens du résultat, efficacité et proactivité sont nécessaires pour réussir sur ce poste.</p> <p>Rigoureux, vous avez de véritables qualités d'organisation et maîtrisez parfaitement les outils bureautiques. Excel principalement et l'usage d'un CRM (idéalement Microsoft Dynamics)</p> <p>Le Groupe Chambre de Commerce et d'Industrie Paris Ile-de-France œuvre pour une politique active d'accueil des personnes en situation de handicap. Les candidatures sont étudiées selon ce principe.</p> <p>Date limite de candidature : 02/12/2024</p>	22/11/2024	35, Boulevard du Port Niveau 6	33 K + 20% de variable bruts pour un niveau d'expérience sur poste similaire entre 2 et 5 ans
IDF0300001688	CCIT 77 UTEC	Manager de programmes Commerce Digital M3 CDI		RESPONSABLE DE PROGRAMMES NIVEAU 6	<p>Titulaire d'un Bac+3 minimum, vous justifiez d'une expérience professionnelle significative de minimum 2 ans dans la pédagogie de préférence dans la filière Commerce Digital Management Comptabilité Gestion Marketing auprès d'un public similaire.</p> <p>Vos qualités pédagogiques, votre capacité d'animation et votre autorité naturelle sont ainsi éprouvées. Diplômé et dynamique, vous savez convaincre et fédérer les équipes. Votre approche pédagogique est structurée, vous êtes ouvert aux méthodes innovantes et êtes à l'aise avec les outils bureautiques. Vous savez également vous adapter à des publics variés.</p> <p>Le Groupe Chambre de Commerce et d'Industrie Paris Ile-de-France œuvre pour une politique active d'accueil des personnes en situation de handicap. Les candidatures sont étudiées selon ce principe.</p>	07/03/2024	EMERAINVILLE	entre 35 K€ et 46 K€ bruts

IDF0300001704	CCIT 77 UTEC	Manager de programmes Hôtellerie Gastronomie	CDI	RESPONSABLE DE PROGRAMMES NIVEAU 6	<p>Titulaire d'un Bac+3 minimum, vous justifiez d'une expérience professionnelle significative de minimum 2 ans dans la pédagogie de préférence dans la filière Hôtellerie Gastronomie Tourisme International & Hospitality auprès d'un public similaire. Vos qualités pédagogiques, votre capacité d'animation et votre autorité naturelle sont ainsi éprouvées.</p> <p>Diplomate et dynamique, vous savez convaincre et fédérer les équipes. Votre approche pédagogique est structurée, vous êtes ouvert aux méthodes innovantes et êtes à l'aise avec les outils bureautiques.</p> <p>Vous savez également vous adapter à des publics variés.</p> <p>Le Groupe Chambre de Commerce et d'Industrie Paris Ile-de-France œuvre pour une politique active d'accueil des personnes en situation de handicap. Les candidatures sont étudiées selon ce principe.</p>	06/03/2024	rue Olaf Palme 77184	Niveau 6	de 35 à 46 KC
IDF-2129	CCIT 77 UTEC	Formateur vente / Commerce / Marketing H/F	CDI	ENSEIGNANT(E) FORMATEUR(RICE) I NIVEAU 5	<p>Titulaire d'un BAC +5 minimum, vous justifiez d'une expérience dans l'enseignement du management et des ressources humaines d'au moins 2 ans.</p> <p>Votre approche pédagogique est structurée, vous êtes ouvert(e) aux pédagogies innovantes.</p> <p>Vous disposez d'une aisance relationnelle et d'une autorité naturelle éprouvées.</p> <p>Vous savez vous adapter à des publics variés et êtes motivé(e) par le travail en équipe.</p> <p>Sens de l'écoute, envie de transmettre ...</p> <p>Date limite de candidature : Le 26 août 2024</p>	26/07/2024	Boulevard Olaf Palme	Niveau 5	
IDF-2294	CCIT 77 UTEC	Conseiller promotion et relations entreprises H-CDI	H-CDI	CHARGE(E) D'ACTIVITE NIVEAU 6	<p>Diplômé(e) d'un BAC + 3 minimum dans le domaine commercial, vous avez une première expérience similaire dans la formation ou dans un autre secteur.</p> <p>Doté d'un fort tempérament commercial avec une expérience de technico commercial terrain, vous êtes méthodique et organisé et vous faites preuve de persévérance dans vos actions de prospection. Vous êtes méthodique et organisé et vous faites preuve de persévérance dans vos actions de prospection. Vous êtes orientés résultats et savez travailler sous pression. Votre capacité à négocier et votre force de conviction ne sont plus à démontrer.</p> <p>Vous possédez de très fortes capacités relationnelles vous permettant de vous adapter à tout public et faites preuve d'un sens du service indéfectible.</p> <p>Vous maîtrisez les outils bureautiques.</p> <p>Ce poste nécessite des déplacements réguliers dans le périmètre régional. Permis B exigé.</p> <p>Le Groupe Chambre de Commerce et d'Industrie Paris Ile-de-France œuvre pour une politique active d'accueil des personnes en situation de handicap. Les candidatures sont étudiées selon ce principe.</p> <p>Date limite de candidature : Le 6 janvier 2025.</p>	20/12/2024	6 boulevard Olaf Palm	Niveau 6	

IDF-2295	CCIT 77 UTEC	Conseiller promotion et relations entreprises H/CDI	CHARGÉ(E) D'ACTIVITE NIVEAU 6	<p>Diplômé(e) d'un BAC +3 minimum dans le domaine commercial, vous avez une première expérience similaire dans la formation ou dans un autre secteur. Doté d'un fort tempérament commercial avec une expérience de technico commercial terrain, vous êtes méthodique et organisé et vous faites preuve de persévérance dans vos actions de prospection. Vous êtes méthodique et organisé et vous faites preuve de persévérance dans vos actions de prospection. Vous êtes orienté résultats et savez travailler sous pression. Votre capacité à négocier et votre force de conviction ne sont plus à démontrer.</p> <p>Vous possédez de très fortes capacités relationnelles vous permettant de vous adapter à tout public et faites preuve d'un sens du service indéfectible.</p> <p>Vous maîtrisez les outils bureautiques.</p> <p>Ce poste nécessite des déplacements réguliers dans le périmètre régional. Permis B exigé.</p> <p>Le Groupe Chambre de Commerce et d'Industrie Paris Ile-de-France œuvre pour une politique active d'accueil des personnes en situation de handicap. Les candidatures sont étudiées selon ce principe.</p> <p>Date limite de candidature : Le 6 janvier 2025.</p>	20/12/2024	8 boulevard Olof Palme Niveau 6		
IDF-2298	CCIT 77 UTEC	Responsable de programmes H/F	RESPONSABLE DE PROGRAMMES NIVEAU 6	<p>De formation supérieure (bac+3 minimum), vous disposez d'une première expérience de 5 ans minimum dans le domaine.</p> <p>Autonome, vous êtes capable de gérer plusieurs dossiers de front</p> <p>Vous êtes doté(e) d'un bon relationnel, de capacités d'écoute et de questionnement, et d'un sens du discernement</p> <p>Vous êtes rigoureux, organisé, enthousiaste, fédérateur, force de proposition et avez le goût du travail en équipe et de la polyvalence</p> <p>Vous possédez une grande capacité de synthèse, de formalisation écrite / orale.</p> <p>Des déplacements en Seine-et-Marne sont à prévoir.</p>	20/12/2024	Boulevard Olof Palme Niveau 6		
IDF-2309	CCIT 77 UTEC	Formateur en pâtisserie H/F	ENSEIGNANT(E) FORMATEUR(RICE) I NIVEAU 5	<p>Titulaire d'au moins un BTS Hôtellerie-Restauration option « Génie Culinair » ou au minimum, d'un BAC PRO Restauration option « Cuisine ».</p> <p>Expérience professionnelle de 3 ans minimum en pâtisserie ; une expérience dans l'enseignement serait un plus.</p> <p>Sens de l'organisation et du travail en équipe. Autorité naturelle, sens de l'écoute, envie de transmettre.</p> <p>Date limite de candidature : Le 20 janvier 2025.</p>	07/01/2025	boulevard Olof Palme Niveau 6		28/35K€ selon profil
IDF-2212	DGA CCII	Responsable administratif H/F	CHARGE(E) D'ACTIVITE NIVEAU 6	<p>De Formation juridique (niveau master), Instituts d'administration des entreprises, vous justifiez d'une expérience de 10 ans dans des fonctions comparables, de préférence dans un établissement public.</p> <p>Apte à travailler en mode projet et en transversal, vous disposez d'un très bon sens relationnel et aptitude au travail en équipe avec une qualité d'écoute, de dialogue et de conviction avérée.</p> <p>Vos capacités rédactionnelles permettent l'élaboration de textes juridiques simples, de notes de synthèse et d'analyse,</p> <p>Vous êtes force de proposition, rigoureux, réactif, organisé, pédagogue et autonome.</p> <p>Le Groupe Chambre de Commerce et d'Industrie Paris Ile-de-France œuvre pour une politique active d'accueil des personnes en situation de handicap. Les candidatures sont étudiées selon ce principe.</p> <p>Date limite de candidature: 04/11/2024</p>	25/10/2024	22 rue Georges Picquet Niveau 6		Entre 53 K€ - 59 K€ bruts pour un niveau d'expérience sur poste similaire entre 10 et 15 ans

IDF-2230	DGA CCI	Conseiller en développement international Teva CDI	CONSEILLER(ERE) D'ENTREPRISE II NIVEAU 6	<p>De formation supérieure Bac+4/5, de préférence en lien avec le commerce international, vous avez un tempérament commercial et une appétence pour la démarche de conseil auprès des entreprises. Une expérience significative à l'international ou sur un poste d'accompagnement des entreprises à l'international est un plus. Votre forte capacité relationnelle est importante pour ce poste et vous savez vous adapter à différents niveaux d'interlocuteurs. Vous êtes autonome, agile et très organisé. Dynamique, engagé, sens du conseil et de la relation client, écoute, sont des qualités essentielles au poste.</p> <p>Le Groupe Chambre de Commerce et d'Industrie Paris Ile-de-France œuvre pour une politique active d'accueil des personnes en situation de handicap. Les candidatures sont étudiées selon ce principe.</p> <p>Date limite de candidature : 25/11/2024</p>	15/11/2024	22 rue Georges Picot	Niveau 6	Entre 37 K€ et 39 K€ bruts pour un niveau d'expérience entre 2 et 5 ans
IDF-2322	DGA FP	Responsable du pôle gouvernance, fiscalité, et CDI	MANAGER(EUSE) II NIVEAU 7	<p>De formation supérieure, Master Gestion et Administration des Entreprises (IAE), Master Gestion Publique, Master Droit des Affaires et Fiscalité complété par un Master en Gestion, vous justifiez d'une expérience de 15 ans minimum, en entreprise dans une fonction de type secrétariat général incluant obligatoirement la fonction Droit des Sociétés et Fiscalité, en tant que manager.</p> <p>Rigueur, organisation, qualités rédactionnelles, management responsabilisant, travail en mode projet, capacité à proposer des solutions et à arbitrer, adaptabilité et sens politique sont les principales qualités requises pour ce poste.</p> <p>Le Groupe Chambre de Commerce et d'Industrie Paris Ile-de-France œuvre pour une politique active d'accueil des personnes en situation de handicap. Les candidatures sont étudiées selon ce principe.</p> <p>Date limite de candidature : 03/02/2025</p>	24/01/2025	27 avenue de Friedland	Niveau 7	Entre 73 K€ et 80 K€ bruts pour un niveau d'expérience sur poste similaire entre 15 ans et plus
IDF-2325	DGA FP	Responsable du projet SI Finance groupe H/F	RESPONSABLE D'ACTIVITE NIVEAU 7	<p>De formation supérieure, Master 2 en Gestion Financière, ou école d'Ingénieurs avec formation complémentaire en gestion financière, vous justifiez d'une expérience de 15 / 20 ans, avec une première expérience opérationnelle en direction financière, puis une expérience de chef de projet incluant la direction d'un projet SI Finances au sein d'un groupe multi activités. Un passage en cabinet de conseil est possible voire souhaitable, sous réserve d'une expérience complémentaire en entreprise.</p> <p>Vous êtes organisé, rigoureux et autonome.</p> <p>Vous êtes force de proposition et vous êtes reconnu pour vos capacités à fédérer et à arbitrer.</p> <p>Le travail en mode projet et l'adaptabilité sont essentiels pour cette fonction.</p> <p>Vos compétences en communication et votre sens politique seront des atouts majeurs pour ce poste.</p> <p>Le Groupe Chambre de Commerce et d'Industrie Paris Ile-de-France œuvre pour une politique active d'accueil des personnes en situation de handicap. Les candidatures sont étudiées selon ce principe.</p> <p>Date limite de candidature : 03/02/2025</p>	24/01/2025	27 avenue de Friedland	Niveau 7	Entre 73 K€ - 80 K€ bruts pour un niveau d'expérience sur poste similaire entre 15 ans et plus

IDF-2207	DGA RH	Juriste droit social H/F	CDI	JURISTE NIVEAU 6	<p>Titulaire d'un diplôme de 3ème cycle en droit du travail, vous justifiez d'une expérience réussie de 5 ans minimum en qualité de juriste au sein d'une direction des ressources humaines, d'un cabinet de conseil ou d'un établissement d'enseignement.</p> <p>La connaissance des Conventions collectives de l'enseignement privé indépendant et Syntec serait vivement appréciée, tout comme une expérience significative dans un contexte multi-conventionnel.</p> <p>La connaissance et la pratique du droit public serait un atout.</p> <p>Réactif, organisé et rigoureux il vous faudra répondre, souvent dans des délais courts, à des demandes complexes sollicitant votre expertise et votre sens de l'analyse.</p> <p>Doté d'un excellent relationnel et autonome dans votre organisation, le travail en équipe et le partage d'informations constituent pour vous un gage d'efficacité. Une bonne compréhension et une curiosité pour les sujets traités ainsi que des qualités rédactionnelles reconnues sont indispensables à la réussite de ce poste.</p> <p>Le Groupe Chambre de Commerce et d'Industrie Paris Ile-de-France œuvre pour une politique active d'accueil des personnes en situation de handicap. Les candidatures sont étudiées selon ce principe.</p> <p>Date limite de candidature : 04/11/2024</p>	25/10/2024	27 avenue de Friedland Niveau 6	Entre 38 K€ et 42 K€ bruts pour un niveau d'expérience sur poste similaire entre 2 et 5 ans
IDF-2302	DGA SIRE	Chargé d'études transports et mobilité H/F	CDI	RESPONSABLE D'ETUDES NIVEAU 6	<p>De formation supérieure Bac+5, Science Po, Université avec spécialisation en transports/mobilités, vous avez une bonne capacité de recherche et de synthèses. Une bonne aisance rédactionnelle est essentielle.</p> <p>Vous êtes organisé et rigoureux. Vous avez une appétence pour le travail en équipe et en transversalité pour mener à bien vos missions. Vous avez des capacités relationnelles avérées.</p> <p>Le Groupe Chambre de Commerce et d'Industrie Paris Ile-de-France œuvre pour une politique active d'accueil des personnes en situation de handicap. Les candidatures sont étudiées selon ce principe.</p> <p>Date limite de candidature : 06/01/2025</p>	20/12/2024	27 avenue de Friedland Niveau 6	Entre 37K€ et 42K€ bruts pour un niveau d'expérience sur poste similaire entre 2 et 10 ans



ANNEXE 5
Cahier des clauses particulières RiseSmart



**CAHIER DES CLAUSES TECHNIQUES
PARTICULIERES**

**PRESTATIONS D'ACCOMPAGNEMENT
AU RECLASSEMENT EXTERNE DE SALARIES
DU GROUPE CCI PARIS ILE-DE FRANCE**

Table des matières

I.	Présentation du GROUPE CCI Paris Ile de France	3
II.	Présentation de la dgarrh	5
III.	Enjeu de la mission – contexte de l'intervention du titulaire	5
IV.	Équipe du titulaire	6
V.	Réunion de lancement	6
VI.	Prise en charge des collaborateurs par le prestataire	7
A.	Réunions d'information	7
1)	Bénéficiaires :	7
2)	Lieu :	7
3)	Organisation :	7
4)	Intervenant :	7
5)	Support :	7
B.	Mise en place d'une cellule d'accompagnement individuel	8
1)	Finalité de l'accompagnement	8
2)	Bénéficiaires :	9
3)	Délai de prise en charge	9
4)	Les étapes	9
5)	Mode de contact	9
6)	Moyens mis à disposition des bénéficiaires	9
7)	Ateliers	10
8)	Rendez-vous	10
C.	Durée de l'accompagnement	12
1)	Principe	12
2)	Suspension	12
3)	Arrêt d'une mission	12
VII.	suivi du marché	12
A.	Missions	13
B.	Engagement du titulaire	13
VIII.	Données à caractère personnel	14
IX.	Livrables attendus	14
X.	Conditions de versement de la prime de résultat et définition de la « solution identifiée »	14

I. PRESENTATION DU GROUPE CCI PARIS ÎLE DE FRANCE

Depuis le 1er janvier 2021, le groupe CCI Paris Ile-de-France se compose, outre de la Chambre de Commerce et d'Industrie de Région Paris Ile-de-France (CCIR), établissement public à caractère administratif (EPA), des entités suivantes :

1. Un Groupement d'Intérêt Économique (GIE), dénommé GIE Groupe CCI Paris Ile-de-France

Selon l'article L710-1 du Code de commerce "Les établissements du réseau des chambres de commerce et d'industrie peuvent participer, avec l'accord de l'autorité de tutelle, à la création de groupements d'intérêt public ou privé ainsi qu'à toute personne morale de droit public." Conformément à cet article, l'ensemble des activités support de la CCI Paris Ile-de-France ont été transférées au GIE, dont les achats.

A ce titre, le GIE Groupe CCI Paris Ile-de-France assure la fonction de centrale d'achat, au sens de l'article L2113-2 du Code de la Commande Publique, pour le compte de l'ensemble de ses membres.

2. Huit Établissements d'Enseignement Supérieur Consulaire (EESC)

Conformément à la loi n°2014-1645 du 20 décembre 2014 relative à la simplification de la vie des entreprises et portant diverses spécifications de simplification et de clarification du droit et des procédures administratives, les écoles suivantes de la CCIR, sont devenues 8 EESC possédant une personnalité morale distincte et autonome de la CCIR :

- GOBELINS-CCI Paris Île de France Éducation,
- École Supérieure des Métiers de la Ville de Demain-CCI Paris Île-de-France Éducation,
- ESIEE IT-CCI Paris Île-de-France Éducation,
- École Supérieure de Vente et de Management-CCI Paris Île-de-France Éducation,
- École Supérieure de la production de la Mode et du Luxe-CCI Paris Île-de-France Éducation,
- FERRANDI-CCI Paris Île de France Éducation
- EESC HEC PARIS
- EESC ESCP BUSINESS SCHOOL

3. Deux Chambres de Commerce et d'Industrie Territoriales : la CCIT Essonne et la CCIT Seine et Marne

Centrale d'achats du GIE

Le GIE Groupe CCI Paris Ile-de-France agit pour son propre compte et assure une fonction de centrale d'achats au sens des articles L2113-2 et L2113-3 du Code de la Commande Publique, pour le compte de l'ensemble de ses membres.

Tous les marchés passés par le GIE Groupe CCI Paris Ile-de-France dans le cadre de sa fonction de centrale d'achats sont soumis aux règles édictées par le CCP. Conformément à l'article L2113-4 du CCP, les membres du GIE qui acquièrent des fournitures et des services auprès de la centrale d'achats GIE Groupe CCI Paris Ile-de-France sont dispensés de leurs obligations en matière de publicité et de mise en concurrence.

Le GIE Groupe CCI Paris Ile-de-France passe les marchés subséquents, émet les bons de commande et suit l'exécution des prestations pour le compte du Groupe CCI Paris Ile-de-France. Pour les autres membres du GIE Groupe CCI Paris Ile-de-France, les entités membres peuvent donc avoir recours à la centrale d'achats notamment par émission de marchés subséquents et de bons de commandes, sur la base des conditions définies dans le présent marché - chaque établissement suivant l'exécution des prestations pour ses propres besoins.

Liste des établissements membres de la centrale d'achats à date

Sont membres du GIE Groupe CCI Paris Ile-de-France et a fortiori bénéficiaires des prestations objet du présent contrat :

- La CCI Paris Ile-de-France,
- Les 2 CCI Territoriales Essonne et Seine-et-Marne,
- Les 6 EESC :
 - GOBELINS-CCI Paris Ile de France Éducation,
 - École Supérieure des Métiers de la Ville de Demain-CCI Paris Ile-de-France Éducation,
 - ESIEE IT-CCI Paris Ile-de-France Éducation,
 - École Supérieure de Vente et de Management-CCI Paris Ile-de-France Éducation,
 - École Supérieure de la production de la Mode et du Luxe-CCI Paris Ile-de-France Éducation,
 - FERRANDI-CCI Paris Ile de France Éducation,
- CCI Event,
- Wacano,
- La Holding Éducation.

Le GIE Groupe CCI Paris Ile-de-France a vocation à élargir le collectif de ses adhérents au-delà du strict périmètre du Groupe CCI Paris Ile-de-France vers d'autres établissements publics au niveau national, notamment consulaire, y compris leurs établissements d'enseignement supérieur, centres de formation des salariés et apprentis, filiales, etc.

En tant qu'établissement public relevant du Code de Commerce, la CCI Paris Ile-de-France :

- ✓ Contribue au développement économique des territoires, des entreprises et de leurs associations
- ✓ Ne peut exercer que des missions qui relèvent de ce champ de compétences
- ✓ Ses ressources proviennent des impositions affectées et de ressources propres
- ✓ Est placée sous la tutelle de l'Etat. En Ile-de-France, la tutelle est exercée par le Préfet de région d'Ile-de-France, Préfet de Paris assisté du receveur-général des finances, trésorier-payeur-général de la région Ile-de-France

Première CCI de France et d'Europe, elle représente les intérêts de plus de 900 000 entreprises franciliennes. Ses missions sont les suivantes :

- ✓ Représenter les intérêts des entreprises auprès des pouvoirs publics,
- ✓ Accompagner les entreprises à chaque étape de leur développement,
- ✓ Former les salariés et futurs dirigeants dont les entreprises ont besoin,
- ✓ Développer une filière d'excellence dans le domaine des congrès-expositions et accroître l'attractivité de la Région-capitale.

Pour plus d'information concernant la CCI Paris Ile-de-France, consulter le lien suivant : <http://www.cci-paris-idf.fr>

La CCI Paris Ile-de-France est dirigée, sous l'autorité du Directeur général, par un comité exécutif (annexe1).

II. PRESENTATION DE LA DGARH

La Direction générale adjointe RH & RSE définit et impulse la politique ressources humaines du groupe CCI Paris Ile-de France. Elle fixe le cadre et déploie une offre de services RH au bénéfice de la performance de toutes les entités et du développement des collaborateurs du groupe.

Dans un contexte de transformation continue qui nécessite une forte capacité d'adaptation, ses principaux enjeux sont de :

- ✓ Garantir la cohérence des politiques et des pratiques RH du nouveau groupe CCI Paris Ile-de France pour faciliter les mobilités et un équilibre social ;
- ✓ Faire vivre un nouveau modèle culturel en favorisant la transversalité, le travail en équipe et la performance ;
- ✓ Disposer des compétences nécessaires pour accompagner l'évolution des métiers ;
- ✓ Soutenir l'innovation pour mieux préparer l'avenir ;
- ✓ Développer une politique RSE permettant de fédérer les collaborateurs autour de projets porteurs de sens.

La Direction générale adjointe chargée des Ressources Humaines est composée de Pôles et services autour d'un directeur général adjoint (annexe 2). Les salariés de chaque direction ou établissement d'enseignement sont gérés par un responsable ressources humaines.

La DGARH déploie sur l'ensemble du groupe CCIR des projets RH transversaux ayant trait notamment à la GPEC et aux parcours professionnels des collaborateurs et des managers.

Dans le cas de restructurations ou transformations aboutissant à des suppressions de postes, la DGARH assure le pilotage des actions de reclassement interne. Si aucune solution de reclassement n'est trouvée au sein du groupe, il est fait appel à un cabinet d'outplacement externe. La DGARH en est l'interlocuteur privilégié et coordonne ses actions.

III. ENJEU DE LA MISSION – CONTEXTE DE L'INTERVENTION DU TITULAIRE

Le groupe CCI Paris Ile-de-France compte près de 2 800 agents qui évoluent dans plus de 100 métiers différents.

Face à l'évolution de son environnement et notamment aux modifications législatives importantes impactant lourdement ses activités, le groupe a été contraint de se réorganiser en profondeur et de revoir son modèle économique.

Aujourd'hui, les évolutions réglementaires et les restrictions budgétaires sont toujours en vigueur. Des restructurations pourraient être envisagées avec des conséquences possibles sur les missions d'appui aux entreprises, d'études, de formation, mais également sur les fonctions support, susceptibles d'aboutir à des licenciements d'agents permanents et de salariés en CDI de manière collective et individuelle dès lors qu'aucune solution de reclassement interne ne pourrait être trouvée.

Pour mener à bien les potentiels reclassements externes, le groupe CCI Paris Ile de France souhaite faire appel à un prestataire extérieur, capable d'accompagner une population variée - non cadres, cadres et cadres dirigeants - évoluant dans des secteurs très variés tels que la création et le développement de l'entreprise, les formalités, les études et le conseil, l'information, l'enseignement (formation initiale et continue), les ressources humaines, la gestion administrative, comptable ou financière, la logistique, la communication, etc., et ce, à tous les niveaux hiérarchiques.

Le nombre de prestations d'accompagnement dépendra des décisions de suppression de poste et de l'issue des solutions de reclassements internes mises en œuvre.

IV. ÉQUIPE DU TITULAIRE

L'équipe du titulaire devra être coordonnée par un référent unique qui sera l'interlocuteur de la DGARH.

L'équipe devra être composée de personnes expérimentées dans l'accompagnement au reclassement de salariés et plus particulièrement de cadres. La richesse des expériences et formations de ces personnes sera un atout.

Sur la durée globale du marché, le prestataire devra impérativement affecter à l'exécution des prestations une équipe de consultants expérimentés nommément identifiés disposant :

1/ d'une expérience probante dans les domaines :

- a) Du reclassement de salariés subissant une suppression d'emploi, idéalement dans le secteur public,
- b) Du développement de partenariats et de réseaux avec les institutionnels locaux.

2/ d'une connaissance avérée des réalités économiques et sociales du bassin d'emploi de l'Île-de-France et de ses acteurs, le prestataire devant prospecter des postes adaptés aux profils des candidats sur leur bassin d'emploi ; organiser, le cas échéant, des rencontres avec des entreprises dans le but pour les candidats de faire connaissance avec des professionnels et pour les entreprises de détecter des profils intéressants.

Les candidats présenteront dans le cadre de réponse :

1. Les références détaillées de prestations déjà réalisées par les membres de l'équipe dédiée permettant à l'acheteur d'en évaluer la pertinence au regard de la compétence exigée
2. Les coordonnées de clients-référents, tant publics que privés, en autorisant de facto l'acheteur à les contacter.
3. Le CV de chaque personne devant intervenir dans le cadre du présent marché

V. REUNION DE LANCEMENT

Dès la notification du marché, la DGARH prendra contact avec le référent désigné par le candidat dans son offre afin de fixer la réunion de lancement.

Une réunion de cadrage aura lieu dès la notification du marché.

Cette réunion se déroulera au siège de la CCIR : 27 avenue de Friedland Paris 08.

VI. PRISE EN CHARGE DES COLLABORATEURS PAR LE PRESTATAIRE

A. Réunions d'information

Le titulaire animera, à la demande de la DGARH, des réunions d'information collective d'une durée d'environ 2 heures, présentant le dispositif d'accompagnement aux salariés ayant reçu leur notification de licenciement.

Dans le cas où une réunion ne peut pas être organisée compte tenu du peu de personnes concernées, des rendez-vous individuels d'information (1h) seront assurés par le titulaire dans ses locaux ou en visio conférence pour donner la même information.

1) Bénéficiaires :

Les participants seront des salariés en cours de préavis ou licenciés qui se seront volontairement inscrits.

Chaque collaborateur concerné aura été informé par la DGARH lors de l'entretien préalable au licenciement des prestations objet du présent marché ainsi que du nom du titulaire. A cette occasion il lui aura été indiqué :

- ▲ Sa liberté de bénéficier ou non du dispositif s'accompagnement,
- Que son adhésion au dispositif l'engage à respecter les échéances définies lors des entretiens avec le titulaire du marché.

2) Lieu :

Ces réunions auront lieu sur l'un des sites du groupe CCI Paris Ile de France (annexe 3) ou bien en visioconférence.

3) Organisation :

L'organisation de ces réunions sera décidée par la DGARH en fonction du besoin tout au long du marché.

La DGARH informera le titulaire du besoin un mois avant. La date exacte sera arrêtée en concertation avec le titulaire.

La DGARH informera les collaborateurs de la date et du lieu des réunions. Elle gèrera les inscriptions et l'organisation matérielle de la réunion.

4) Intervenant :

Les réunions seront animées au moins par un consultant « senior » justifiant d'une expérience significative dans l'accompagnement au reclassement.

Au cours du marché, si le consultant présenté dans le cadre de l'offre quitte le cabinet ou est absent, son remplaçant devra avoir une expérience équivalente.

5) Support :

Le support de réunion devra être transmis à la DGARH au moins 5 jours ouvrés avant la réunion.

Le support sera mis à disposition des participants sous forme dématérialisée à l'issue de la réunion par la DGARH. Sur ce support seront précisés l'adresse du cabinet ainsi que le numéro de téléphone permettant à un bénéficiaire de prendre rendez-vous.

Le titulaire mettra à la disposition des participants toute documentation dématérialisée et/ou matérialisée éventuellement nécessaire. À ce titre, il précisera dans son offre les éléments de cette documentation.

Le candidat indiquera dans le cadre de réponse

- Sa méthodologie dans la conduite de ce type de réunion.
- Les éléments de support qu'il a l'habitude de mettre à disposition de salariés licenciés

B. Mise en place d'une cellule d'accompagnement individuel

L'accompagnement comprend les phases suivantes :

- Découverte de la personne : formation, profil et expériences professionnelles
- Expression et analyse de son projet
- Proposition de postes, accompagnement à la création d'activité, recherche de formation ou démarche de retraite

1) Finalité de l'accompagnement

À compter de la notification individuelle de décision de licenciement, chaque personne concernée se verra proposer de prendre contact avec la cellule d'accompagnement individuel au reclassement mise en place par le titulaire du marché afin de fixer une date de rendez-vous.

L'objectif attendu de la cellule d'accompagnement individuel au reclassement ayant pour objectif de :

- ✓ Donner aux bénéficiaires les moyens les mieux adaptés à la réussite de leur reclassement.
- ✓ Définir et mettre en oeuvre dans les meilleurs délais et conditions tout projet de reclassement se traduisant par :
 - Un projet salarié
 - Ou un projet de création-reprise d'entreprise
 - Ou un projet de formation – reconversion

Articulée autour d'entretiens individuels et d'ateliers collectifs, la méthodologie proposée par le prestataire pour l'accompagnement des bénéficiaires doit à minima :

- ✓ Prendre en compte les attentes et les besoins des salariés.
- ✓ Comprendre une phase de mobilisation suivie d'une phase de construction de projet professionnel.
- ✓ Mettre à disposition des outils de reclassement et d'aide à la réinsertion professionnelle : techniques de recherche d'emploi, préparation à l'entretien d'embauche, bilan de compétences, diagnostic d'employabilité, réorientation professionnelle, formation professionnelle, rencontre d'entreprises, etc...
- ✓ Il appartient au titulaire de prospecter le marché local de l'emploi. Les offres d'emploi proposées aux bénéficiaires doivent résulter d'un travail de prospection réalisé par le prestataire. Le travail de détection doit être justifié. Ces offres d'emploi sont distinctes des offres de Pôle Emploi et de celles figurant dans les médias.
- ✓ La prospection passe notamment par une recherche du marché caché, c'est à dire d'offres d'emploi identifiées à la suite de contacts directs avec des employeurs et/ou via le réseau que le prestataire a développé et de la capitalisation des contacts existants, et dont Pôle Emploi n'a pas connaissance.
- ✓ Ces offres d'emploi sont prioritairement ciblées sur les qualifications et les savoir-faire précisément identifiés des salariés.

Le titulaire devra explorer toutes pistes de reclassement dans la conduite de cette prestation.

Le titulaire peut être également amené à accompagner certaines personnes dans leurs démarches :

- Pour contacter la CNAV, afin de connaître leurs conditions propres de retraite
- Pour la prise en charge par Pôle Emploi.

2) Bénéficiaires :

Les salariés licenciés pourront, à compter de la réception de leur notification de licenciement, et dans le délai maximum de 12 mois (hors période d'indisponibilité liée à la santé ou à un congé de maternité ou adoption) contacter le titulaire afin de s'inscrire pour bénéficier de la mission de reclassement.

3) Délai de prise en charge

Le premier entretien doit avoir lieu dans le délai maximum de 15 jours après la demande de rendez-vous faite par le salarié.

Lors de cet entretien, le titulaire fera remplir le formulaire d'adhésion CCIR (annexe 4) à conserver à titre de justificatif. La DGARH commandera alors le nombre d'accompagnements correspondants.

A partir de la notification du marché, le titulaire devra par ailleurs conserver, et fournir tous les deux mois à la DGARH, la preuve de l'assiduité des bénéficiaires. Par ailleurs, le titulaire pourra être invité à fournir ce document à la demande de la DGARH.

4) Les étapes

L'accompagnement se déroule en deux temps :

- La définition du projet, période au cours de laquelle le titulaire aide le bénéficiaire à exprimer son souhait et identifier les moyens nécessaires. Au terme de cette étape, le projet est formalisé par écrit ainsi que les besoins.
- Le suivi du projet identifié.

5) Mode de contact

Le consultant doit être joignable tant par courriel que par téléphone.

6) Moyens mis à disposition des bénéficiaires

Le titulaire devra être en mesure d'apporter une solution concrète en termes d'infrastructures et de locaux afin de recevoir les agents individuellement.

La cellule d'accompagnement individuel au reclassement devra impérativement être implantée à Paris ou en Ile-de-France, sur un site facilement accessible par les transports en commun.

Le titulaire du marché s'engage à maintenir la/les cellules de reclassement sur les mêmes lieux pendant toute la durée du contrat ou à proposer une/des implantations présentant les mêmes caractéristiques d'accessibilité.

Le candidat pourra en outre proposer dans son offre des entretiens à distance ou en province.

Par ailleurs, une attention particulière sera également portée au matériel mis à disposition (centre de documentation, matériel informatique, accès internet, etc...). Sur la durée globale du marché, le titulaire devra impérativement affecter à l'exécution des prestations des moyens logistiques appropriés. Ceux-ci devront permettre tant :

- ✓ Des réunions collectives
- ✓ Des entretiens individuels
- ✓ Du travail personnel sur site ou à distance.

Le prestataire précisera dans le cadre de réponse :

- Son adresse principale à laquelle les bénéficiaires peuvent se rendre,
- Le cas échéant les adresses des antennes en province,
- Les conditions d'accès à la documentation, aux outils en libre-service ou sur réservation préalable,
- L'amplitude hebdomadaire et journalière d'ouverture de ses services,
- Le matériel, outils bureautiques et moyens de communication en libre accès (téléphones, ordinateurs, imprimantes, photocopieurs) mis à disposition,
- Le nombre d'ordinateurs équipés d'internet avec accès aux logiciels spécialisés dans la recherche d'emploi,
- La nomenclature de la documentation mise à disposition (presse locale et spécialisée, journaux à forte publication d'offres d'emploi).

7) Ateliers

Le titulaire organise des ateliers de travail collectifs (durée maximale 2 h) sur des sujets tels que l'activation du réseau, l'entraînement à la prospection téléphonique, aux entretiens, à la création d'entreprise, animation numérique, etc.

Il propose ces ateliers en présentiel ou en distanciel aux personnes bénéficiaires de l'accompagnement. Il gère les inscriptions et l'organisation pratique de l'atelier qui se déroulera dans ses locaux. Si le bénéficiaire accepte, il peut se dérouler en distanciel.

Dès lors qu'au moins 5 personnes, bénéficiant du dispositif CCIR, ont demandé à en bénéficier, le titulaire organise un atelier spécifique ou mutualisé avec des personnes extérieures au présent marché.

Le candidat précisera dans le cadre de réponse les types d'ateliers et leur périodicité.

8) Rendez-vous

Les rendez-vous se dérouleront dans les locaux du titulaire ou en visioconférence selon la demande du bénéficiaire.

Au terme de chaque rendez-vous un courriel de synthèse est adressé par le titulaire au bénéficiaire indiquant la prochaine échéance.

➤ Rendez-vous initial

Cette rencontre individuelle doit permettre de répondre aux questions des bénéficiaires potentiels et de les convaincre de l'intérêt de l'accompagnement par la cellule pour les placer rapidement dans une dynamique de retour à l'emploi.

Lors de ce RV le bénéficiaire remplit ou non le formulaire d'adhésion.

➤ Rendez-vous suivants

Ils auront pour objectifs de :

- a) Permettre Ecoute – Dialogue – Conseil
- b) Répondre aux préoccupations et inquiétudes des bénéficiaires

c) Accompagner les collaborateurs dans l'élaboration d'un projet professionnel, d'un nouvel emploi, d'une création d'activité, d'une formation professionnelle ou d'un projet personnel.

Des rendez-vous réguliers, à minima toutes les 2 semaines pendant les deux premiers mois, sont planifiés pour faire le point sur la réalisation des actions convenues et des objectifs des semaines écoulées et déterminer le programme des semaines à venir.

Ces rendez-vous réguliers ont pour but de :

- Maintenir un rythme soutenu d'échanges. A cette occasion, le titulaire doit inviter le bénéficiaire à suivre tout type d'activité susceptible de conforter son projet (participation à des conférences, moocs...),
- Mettre le bénéficiaire dans une dynamique de recherche.

Le nombre de rendez-vous individuels dépendra du besoin de la personne concernée. Ce nombre est fonction des critères personnels exprimés par la personne (contrainte familiale, géographique, autres exigences personnelles...).

➤ Etape 1 : Définition du projet professionnel

Les rendez-vous suivants doivent permettre de déterminer le projet professionnel de la personne accompagnée par le prestataire, en vue d'aboutir à un reclassement externe dans les meilleures conditions. Cela pourra se faire, le cas échéant, à l'aide d'un projet de formation, de création ou reprise d'entreprise, etc.

➤ Etape 2 : Suivi du projet professionnel

Techniques de recherche d'emploi

Le titulaire assure la formation des participants aux techniques de recherche d'emploi de façon à les rendre autonomes dans leurs démarches. Cela inclut les techniques de recherche, notamment en mode réseau, le décryptage d'annonces, la rédaction du curriculum vitae et de la lettre de motivation, la simulation d'entretiens de recrutement, etc.

Offres d'emploi

Le titulaire s'engage à fournir au minimum trois Offres Valables d'Emploi (OVE) à chaque personne prise en charge pour une recherche d'emploi salarié.

Par ailleurs, sa connaissance avérée des réalités économiques et sociales du bassin d'emploi de l'Ile-de-France et de ses acteurs doit permettre au titulaire de prospecter des postes adaptés aux profils des candidats sur leur bassin d'emploi et organiser, le cas échéant, des rencontres avec des entreprises dans le but pour les candidats de faire connaissance avec des professionnels et pour les entreprises de détecter des profils intéressants

Orientation

Au terme des entretiens individuels, il est précisé un projet d'orientation professionnelle qui doit permettre d'affiner le parcours d'accompagnement susceptible d'inclure :

- Un bilan professionnel destiné à mettre en lumière les aptitudes et compétences acquises ainsi que les principaux traits de personnalité.
- Une formation liée au projet de façon à aligner les compétences de la personne sur celles requises par le projet professionnel. Le prestataire doit être en mesure d'effectuer le diagnostic, d'élaborer

un cahier des charges individuel de formation y compris sous forme de MOOC et de monter le dossier de financement des actions. Il s'appuie sur les possibilités offertes par le CPF et sur des financeurs tels que Pôle Emploi, le Conseil Régional, l'AFPA, etc. Il pourra également soumettre à la DGARH une demande de financement.

- Une assistance à la création ou reprise d'entreprise : aide à la définition d'un projet pertinent et orientation vers les organismes compétents.

C. Durée de l'accompagnement

1) Principe

La durée maximum de l'accompagnement varie en fonction de l'âge du bénéficiaire :

- ▲ Pour les moins de 50 ans l'accompagnement dure 12 mois,
- ▲ Au-delà, l'accompagnement dure 18 mois.

Ce délai commence à courir à compter du premier rendez-vous effectif.

Les solutions de reclassement externe sont les suivantes :

- Reclassement du bénéficiaire sur un CDI correspondant à son projet professionnel,
- CDD au moins égal à 12 mois sur un poste en adéquation avec son projet professionnel,
- Formation dans une filière en accord avec son projet professionnel et présentant de réelles perspectives d'emploi,
- Création ou reprise d'entreprise, le dépôt des statuts ou extrait Kbis faisant foi.

2) Suspension

La durée de l'accompagnement peut faire l'objet d'une suspension après validation de la CCIR, uniquement dans les cas suivants :

- arrêt lié à la santé du bénéficiaire
- congé maternité ou adoption
- reprise d'activité en CDD de moins de 4 mois
- période d'essai d'une durée maximale de 4 mois non satisfaisante dans le cadre d'un CDI.

Le titulaire du marché devra informer la DGARH de la durée effective de la suspension de la mission.

Au terme de la période de suspension, le titulaire du marché s'engage à réintégrer le bénéficiaire dans le processus d'accompagnement pour la durée restante de son accompagnement.

3) Arrêt d'une mission

Le titulaire du marché peut proposer à la DGARH, chaque fois qu'il le juge opportun l'arrêt de la mission d'accompagnement d'un bénéficiaire. Cette demande devra être justifiée. La décision de la DGARH sera notifiée par écrit au titulaire.

VII. SUIVI DU MARCHE

Le titulaire devra impérativement désigner au sein de son équipe un interlocuteur-référent – consultant « senior » justifiant d'une expérience significative - en capacité d'effectuer un point sur le fonctionnement de la cellule d'accompagnement individuel au reclassement en interface avec la DGARH.

A partir de la notification du marché, le titulaire devra par ailleurs conserver, et fournir tous les 2 mois et sur demande de la DGARH, la preuve de l'assiduité des bénéficiaires.

A. Missions

Le titulaire est garant de la qualité des réunions d'information et de l'accompagnement de chacun des bénéficiaires des prestations de la cellule d'accompagnement individuel au reclassement.

La mission du titulaire englobe notamment :

- L'examen de l'avancement des projets professionnels validés et des actions de formation engagées,
- La validation des accompagnements nécessaires (formations, bilan de compétences, etc.),
- L'étude de cas ou de difficultés individuelles : réponses appropriées pouvant être apportées, situations spécifiques, etc...
- Le contrôle des écarts entre le cahier des charges et la réalité des moyens mis en œuvre ainsi que des prestations réellement effectuées.

La DGARH et le titulaire devront conjointement assurer le suivi du marché comprenant :

- Le constat du bon déroulement de l'accompagnement de chaque bénéficiaire au travers d'indicateurs de suivi de déroulement des missions,
- La prise de décisions, éventuellement, sur les différentes orientations à prendre afin que chaque mission se déroule dans les meilleures conditions,
- L'examen des feuilles d'émargement signées à chaque rendez-vous, individuel ou collectif par les bénéficiaires accompagnés,
- L'examen des cas éventuels d'abandon de projet pour statuer sur les suites à donner,
- L'examen des Offres Valables d'Emploi.

B. Engagement du titulaire

Le titulaire est garant de la traçabilité individuelle du parcours de reclassement de chaque bénéficiaire.

Il produit les informations relatives aux bénéficiaires (participation aux ateliers, entretiens, offres proposées, etc.) devant être suivies afin d'effectuer un reporting précis.

Le titulaire adresse un compte-rendu de son activité au moyen d'un rapport écrit et documenté qui sera adressé par courriel à la DGARH sur demande.

Le titulaire produira les éléments de reporting suivant :

- ✓ Taux global de reclassement,
- ✓ Taux par solutions identifiées (CDI, CDD, création d'entreprise, formation...),
- ✓ Nombre de collaborateurs en difficultés

Au titre du suivi, le titulaire fournira à minima les éléments suivants par personne accompagnée

1. Nom/prénom
2. Age
3. Dernière fonction CCIR
4. Formation financée
5. Date de prise en charge/fin d'accompagnement
6. Etat de l'accompagnement
7. Nb d'entretiens présentsiels
8. Dates et nombre de jours d'accompagnement
9. Poste proposé et résumé de l'entretien suite à candidature

10. Situation actuelle (CDD, Cdi, auto-entrepreneur, intérim, recherche d'emploi, indisponible...)

Il est de la responsabilité du titulaire de solliciter la DGARH pour des points en cas d'évènement critique intervenu dans le déroulement d'une mission d'accompagnement de son fait ou du fait du bénéficiaire concerné et devant conduire à un réaménagement significatif des actions programmées.

Le titulaire du marché se doit de justifier de tout retard pris dans le déroulement de sa mission. La DGARH se réserve le droit de demander au titulaire d'effectuer les missions non réalisées sous 1 mois suite au constat de la défaillance.

VIII. DONNEES A CARACTERE PERSONNEL

Les échanges de données à caractère personnel entre le titulaire et DGARH se feront avec des documents chiffrés à partir d'un dispositif sécurisé.

IX. LIVRABLES ATTENDUS

Il est précisé que cette liste n'est pas limitative et pourra faire l'objet de modifications.

LIVRABLES ATTENDUS		
Prestations	Livrables	Délai de transmission
RÉUNIONS D'INFORMATION PRÉALABLE	Le support de présentation, en version électronique dans les formats prévus modifiables	Fréquence de transmission : 5 jours ouvrés au plus tard avant chaque réunion. Destinataire : DGARH
ACCOMPAGNEMENT	Tableaux de reporting : nombres d'entretiens réalisés, types d'actions menées, nombre d'entretien d'embauches,	Fréquence de transmission : 1 fois tous les 2 mois ou sur demande de la DGARH

X. CONDITIONS DE VERSEMENT DE LA PRIME DE RESULTAT ET DEFINITION DE LA « SOLUTION IDENTIFIEE »

Dans chacun des trois parcours ci-après déterminés, la solution identifiée conditionne le versement de la prime de résultat.

1/ Projet d'emploi salarié

La solution identifiée est définie par une Offre Valable d'Emploi (OVE).

L'Offre Valable d'Emploi (OVE) est caractérisée au minimum par l'obtention d'un entretien de recrutement, sur une offre présentée par la cellule d'accompagnement individuel, correspondant effectivement au profil préalablement défini dans le cadre du projet de reclassement en vue de la signature :

- ✓ d'un contrat de travail à durée indéterminée
- ✓ ou d'un contrat de travail à durée déterminée d'une durée minimum de douze mois

- ✓ dans un environnement géographique acceptable (distance kilométrique Aller à partir du lieu de résidence inférieure à 50 kms) ou souhaité par le bénéficiaire
- ✓ doté d'une rémunération conforme aux réalités du marché dans le bassin d'emploi
- ✓ La solution est identifiée par la production d'une attestation d'embauche du nouvel employeur produite par le bénéficiaire

2/ Création ou reprise d'entreprise

La solution identifiée est définie par la production :

- ✓ d'un extrait K-bis
- ✓ ou d'une copie de déclaration d'activité auprès d'un centre de formalité des entreprises
- ✓ domicilié en rapport avec le projet construit par la personne concernée
- ✓ dans une activité en rapport avec le projet de reclassement construit par la personne concernée.

3/ Formation/reconversion professionnelle

La solution identifiée est définie par la production :

- ✓ d'une attestation d'entrée en formation d'une durée significative
- ✓ dans un domaine justifié par le projet de reclassement construit par la personne concernée.

ANNEXE 6

Note explicative sur le congé de reclassement

Document d'information sur le congé de reclassement au sein de l'Unité Economique et Sociale CCI Paris Île-de-France

Conformément aux articles L. 1233-71 et R. 1233-19 du Code du travail, ce document permet de matérialiser l'information que l'employeur doit remettre aux salariés sur les conditions de mise en œuvre du congé de reclassement en cas de licenciement pour motif économique.

Il a fait l'objet d'une information-consultation du CSE de l'UES CCI Paris Île-de-France lors de la réunion du 10 janvier 2023. Le CSE a rendu un avis le 25 janvier 2023 et une réponse circonstanciée lui a été apportée.

1. Objet du congé de reclassement

Le congé de reclassement est proposé à chaque salarié droit privé quittant l'une des entités de l'UES CCI Paris Île-de-France dans le cadre d'un licenciement pour motif économique.

Le congé de reclassement a pour objet de permettre au salarié de bénéficier des prestations d'une cellule d'accompagnement et de reclassement afin de faciliter ses démarches de recherche d'emploi et mettre en œuvre des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience (VAE) afin de favoriser son reclassement.

La cellule d'accompagnement et de reclassement assure :

- Une fonction d'accueil, d'information et d'appui au salarié dans ses démarches de recherche d'emploi ;
- Un suivi individualisé et régulier du salarié ;
- Les opérations de prospection et de placement de nature à assurer le reclassement du salarié.

2. Durée du congé de reclassement

La durée du congé de reclassement (préavis inclus) est modulée en fonction de l'âge du salarié, de la façon suivante :

Tranche d'âge à la date du début du congé	Durée du congé de reclassement
< 45 ans	7 mois
De 45 à 57 ans	9 mois
A partir de 58 ans	12 mois

En cas de formation de reconversion professionnelle, la durée peut être portée à 24 mois, peu important l'âge du salarié.

Le congé de reclassement est augmenté de 2 mois pour les salariés particulièrement fragiles (titulaire d'une RQTH, d'une invalidité ou proche aidant).

3. Conditions de proposition du congé de reclassement et réponse du salarié

La proposition du congé de reclassement sera faite dans la lettre de licenciement.

Le salarié disposera d'un délai de réflexion de 8 jours calendaires à compter de la date de première présentation de la lettre de licenciement, pour accepter ou refuser le congé de reclassement.

Il pourra formuler sa réponse par mail à son RRH et / ou par lettre recommandée avec accusé de réception.

L'absence de réponse dans ce délai vaudra refus du salarié de bénéficier du congé de reclassement.

Si le salarié accepte, le congé de reclassement commencera à la fin du délai de réflexion de 8 jours. Il débutera donc pendant le préavis, que le salarié sera dispensé d'exécuter.

Le contrat de travail se terminera à la fin du congé de reclassement. Le solde de tout compte sera versé à la fin du congé de reclassement. Le certificat de travail, le reçu pour solde de tout compte et l'attestation Pôle emploi seront remis à cette date.

4. Contenu du congé de reclassement

Le salarié sera convoqué par le représentant du cabinet d'outplacement à un entretien d'évaluation et d'orientation.

Lors de cet entretien, le salarié définira son projet professionnel de reclassement et ses modalités de mise en œuvre.

À la fin de l'entretien, la société remet au salarié un document expliquant le projet professionnel et précisant le contenu et la durée des actions de formation nécessaires au reclassement.

Si l'entretien d'évaluation et d'orientation n'a pas permis de définir un projet professionnel de reclassement, la cellule d'accompagnement informe le salarié qu'il peut bénéficier d'un bilan de compétences. Ce bilan a pour objet d'aider le salarié à déterminer et approfondir son projet professionnel de reclassement. Il prévoit les éventuelles actions de formation nécessaires à la réalisation de ce projet ainsi que celles permettant au salarié de faire valider les acquis de son expérience. L'organisme chargé de réaliser le bilan de compétences communique à la cellule d'accompagnement et de reclassement les informations relatives à la nature, à la durée et à la mise en œuvre des actions de formation. Au vu de ces informations, la cellule d'accompagnement et de reclassement établit le document détaillant, le cas échéant, le projet professionnel du salarié.

Au vu du document rédigé par la cellule d'accompagnement, l'employeur lui transmet un document signé dans lequel il précise :

- 1° Le terme du congé de reclassement ;
- 2° Les prestations de la cellule d'accompagnement dont il peut bénéficier ;
- 3° Selon les cas, la nature précise des actions de formation ou de validation des acquis de son expérience, ainsi que le nom des organismes prestataires de ces actions ;
- 4° L'obligation de donner suite aux convocations qui lui sont adressées par la cellule d'accompagnement ;
- 5° La rémunération versée pendant la période du congé de reclassement excédant la durée du préavis ;
- 6° Les engagements du salarié pendant le congé de reclassement et les conditions de rupture de ce congé.

Le salarié dispose d'un délai de 8 jours calendaires pour signer ce document.

S'il refuse de le signer ou en l'absence de retour du document signé, l'employeur notifie au salarié la fin du congé de reclassement par lettre recommandée avec avis de réception.

5. Statut, rémunération et garanties sociales du salarié pendant le congé de reclassement

L'intéressé conserve le statut de salarié pendant toute la durée du congé de reclassement, donc pendant le préavis et après. Si le congé de reclassement est plus long que le préavis, le contrat de travail se termine à la fin du congé de reclassement.

L'employeur prend en charge la rémunération du salarié durant tout le congé de reclassement, laquelle varie selon la période concernée.

Pendant la période du congé de reclassement qui coïncide avec le préavis, le salarié perçoit la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé, même s'il est dispensé d'exécuter le préavis. La rémunération du salarié entre alors normalement dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

Pendant la période du congé de reclassement qui excède le préavis, le salarié perçoit une allocation mensuelle dont le montant est égal à 75 % du salaire brut mensuel des 12 derniers mois précédant la notification du licenciement, sans pouvoir être inférieure à 85 % du SMIC (soit 1 452.89 € au 01/01/2023).

Si le salarié a travaillé à temps partiel durant un congé parental d'éducation ou de paternité ou de proche aidant au cours des 12 derniers mois avant le début du congé de reclassement, sa rémunération est calculée sur la base d'un temps complet.

L'allocation versée pendant la période du congé excédant la durée du préavis est exonérée de cotisations et contributions sociales. Elle est toutefois soumise, après abattement de 1,75% aux prélèvements sociaux (à la CSG à un taux de 6,20% et à la CRDS à un taux de 0,5 %).

Pendant la période du congé de reclassement excédant le préavis, le salarié conservera :

- La qualité d'assuré social et bénéficiera du maintien des droits aux prestations des régimes obligatoires d'assurance maladie-maternité-invalidité-décès dont il relevait antérieurement ;
- Le bénéfice d'une couverture sociale en cas d'accident du travail survenu dans le cadre des actions du congé de reclassement ;

- Le bénéfice de la couverture complémentaire frais de santé et prévoyance sur les mêmes bases de cotisations qu'avant le congé de reclassement.

La période du congé de reclassement dépassant le préavis n'est pas prise en compte pour la détermination de l'indemnité de licenciement ni pour le calcul des congés payés. Le salarié ne peut donc pas acquérir de droit à congés payés, ni jours RTT, ni ancienneté sur cette période.

Toute la durée du congé de reclassement est assimilée à une période travaillée pour la détermination des droits à l'intéressement, la participation et la pension de l'assurance vieillesse.

L'employeur remet chaque mois un bulletin précisant le montant et le mode de calcul de cette rémunération.

6. Suspension du congé de reclassement en cas de période(s) de travail

Le congé de reclassement peut comporter des périodes de travail autorisées par l'employeur, pendant lesquelles le congé de reclassement est suspendu.

Ces périodes de travail sont effectuées pour le compte de tout employeur, à l'exception des particuliers, dans le cadre de contrats de travail à durée déterminée (CDD) tels que prévus à l'article L. 1242-3 du Code du travail, renouvelables une fois par dérogation à l'article L. 1243-13, ou de contrats de travail temporaire tels que prévus à l'article L. 1251-7.

À la fin de ces périodes de travail, le congé de reclassement reprend.

Les périodes de travail ne prolongent pas la durée du congé de reclassement. Celui-ci se termine à la date mentionnée dans le document remis au salarié.

7. Obligations du salarié pendant le congé de reclassement

En signant le document détaillant son projet professionnel, le salarié s'engage à suivre, pendant toute la durée du congé de reclassement, les actions prévues dans ce document.

Il doit ainsi se présenter aux convocations qui lui sont adressées dans le cadre de son reclassement et mener personnellement une démarche active de recherche d'emploi avec la cellule d'accompagnement et de reclassement.

Le salarié s'engage à ne pas avoir une activité rémunérée pendant le congé, sauf dans le cas de périodes travaillées autorisées.

Le salarié qui, sans motif légitime, ne suit pas ces actions ou refuse de se présenter aux entretiens auxquels il a été convoqué par la cellule d'accompagnement et de reclassement, est considéré comme renonçant au bénéfice du congé de reclassement.

Dans ce cas, l'employeur envoie au salarié, par lettre recommandée avec accusé de réception, une mise en demeure d'accomplir ses obligations.

Si le salarié ne répond pas dans un délai fixe de 8 jours calendaires, l'employeur lui enverra un courrier LRAR mettant fin au congé de reclassement. Si cet événement se produit pendant le préavis, le contrat de travail continue jusqu'à la fin normale du préavis.

Par ailleurs, le salarié qui retrouve un emploi pendant le congé de reclassement devra en informer dans les meilleurs délais la société, par lettre recommandée avec accusé de réception. Il précisera la date à laquelle son nouvel emploi commence. L'allocation de congé de reclassement cessera de lui être versée à cette date.

8. Fin du congé de reclassement

Le congé de reclassement expire à la date mentionnée dans le document transmis par l'employeur, hormis lorsque le salarié s'abstient, sans motif légitime, de suivre les actions mentionnées et que l'employeur lui notifie la fin du congé de reclassement.

Par ailleurs, si le salarié retrouve un emploi pendant son congé de reclassement, il en informe au préalable l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé. Il y précise la date à laquelle prend effet son embauche. La date de présentation de cette lettre fixe la fin du congé de reclassement.

Au terme du congé de reclassement, l'employeur verse l'indemnité de licenciement applicable.

Questions diverses sur le congé de reclassement

Les salariés en congé de reclassement bénéficient-ils des Tickets Restaurant	NON pour la période du congé de reclassement post préavis: un ticket restaurant ne peut être octroyé qu'à condition que le salarié travaille (et sur une durée comprenant la pause méridienne). En congé de reclassement, comme un congé payé, ou en absence maladie par exemple, le salarié ne travaillant pas, il ne peut avoir de ticket restaurant.
Les salariés en congé de reclassement bénéficient-ils du remboursement du Pass Navigo ?	Le remboursement de l'abonnement transport doit être effectué dès lors qu'il y a une utilisation durant la période (hebdomadaire ou mensuelle) de l'abonnement pour un trajet domicile et lieux de travail (ou outplacement)
Le calcul du 13ème mois comprend-il la période du congé de reclassement ?	OUI pendant le préavis : le salarié perçoit son salaire normalement et le préavis compte pour le calcul du prorata du 13eme mois. NON pour la période du congé de reclassement post préavis, l'indemnité est calculée sur la moyenne des salaires des 12 derniers mois et comprends donc déjà le 13ème mois. Pour rappel la période du congé de reclassement au delà du préavis n'ouvre pas à acquisition de congés payés/RTT ni d'ancienneté pour le calcul de l'indemnité de licenciement

<p>Les salariés en congé de reclassement peuvent ils verser sur le CET PEE PERCO</p>	<p>OUI, Tant que le contrat n'est pas rompu, les salariés peuvent verser des jours sur leur CET, et alimenter les PEE PERCO à condition d'être présent au moment des campagnes de versement. Ils gardent leur matériel informatique et leur adresse mail cci jusqu'à la rupture du contrat.</p>
<p>Les cotisations continuent elles d'être versées pendant le congé de reclassement</p>	<p>Pendant la période de préavis : mêmes cotisations que pendant le travail. Pendant la période au-delà du préavis : pas de cotisations dans la limite des plafonds légaux, il s'agit d'une indemnité soumise uniquement à prélèvement social (CSG et CRDS). Néanmoins cette durée est prise en compte pour le calcul des trimestres de retraite : les salariés valident des trimestres au titre de l'assurance vieillesse. Ces périodes sont considérées comme des périodes assimilées et non cotisées. Ce n'est pas le cas pour la retraite complémentaire. Les cotisations "mutuelle et la prévoyance" continuent d'être prélevées.</p>

ANNEXE 7

Présentation de « 5 jours pour entreprendre »

		<h2>CRÉATION D'ENTREPRISE</h2>
<h3>« 5 jours pour entreprendre : identifier les points-clés d'une création d'entreprise réussie »</h3>		
<p>Vous voulez lancer votre entreprise dans un avenir proche ? Mais, avant, vous voulez identifier toutes les facettes d'un projet entrepreneurial pour décider en connaissance de cause ? Vous voulez vous assurer de construire chaque étape dans les règles de l'art ? Vous voulez échanger avec d'autres entrepreneurs ? Cette formation est pour vous.</p>		
<p> Cible Toute personne ayant envie de créer une entreprise</p> <hr/> <p> Pré-requis - Avoir envie d'entreprendre</p> <hr/> <p> Durée - 5 jours - Du lundi au vendredi - De 9h à 12h30 et de 14h à 17h30</p> <hr/> <p> Tarif 690 € TTC</p> <p>Vous pouvez le financer avec votre CPF (Compte Personnel de Formation). D'autres prises en charge sont possibles en fonction des CCI, contactez votre CCI locale.</p> <hr/> <p> Intervenants - Un conseiller spécialisé en création / reprise d'entreprise de votre chambre de commerce et d'industrie - Des experts</p>	<h3>Objectifs</h3> <p>A la fin de la formation, vous aurez les compétences nécessaires pour</p> <ul style="list-style-type: none">• Analyser vos capacités et aptitudes au regard des compétences attendues et de la posture d'un dirigeant• Identifier les contraintes et opportunités de votre projet entrepreneurial• Identifier les outils nécessaires à la construction de votre projet entrepreneurial• Evaluer les ressources nécessaires pour construire votre projet entrepreneurial <h3>Les points forts de la formation</h3> <ul style="list-style-type: none">• Le décryptage actif : étude de cas et échanges en collectif... de l'action et des échanges pour mieux comprendre• L'échange entre pairs : vous profiterez de la formation pour développer votre réseau professionnel avec les autres participants et les différents intervenants.• L'action : vous développez vos compétences tout en posant les premières bases de votre projet de création d'entreprise• Une attestation de compétences qui prouve l'engagement dans votre projet et votre volonté d'identifier toutes les facettes de votre projet entrepreneurial pour décider en connaissance de cause de « vous lancer »• L'accompagnement post-formation en option : vous pourrez, à l'issue de la formation, demander des formations complémentaires et/ou un accompagnement individuel pour approfondir votre projet, rédiger un business plan et lancer votre entreprise.	
<h3>Livrables</h3> <ul style="list-style-type: none">• Le guide de la Création et/ou les supports de la formation• Une attestation de compétences en fonction des résultats obtenus lors de l'évaluation		
<h3>Moyens et outils pédagogiques</h3> <ul style="list-style-type: none">• Un accès à CCI Business Builder pour le travail personnel, plateforme pour vous aider dans la construction de votre projet d'entreprise. Vous y trouverez des ressources pédagogiques (guides, vidéos)• Formation collective en présentiel• Pédagogie active, basée sur l'échange, l'analyse de pratiques et des mises en situation		

Contenu

Durant la formation, vous allez découvrir les méthodes et outils pour travailler efficacement sur les thèmes suivants :

1/ Les capacités, posture et aptitudes d'un dirigeant

- L'identification de vos motivations, valeurs, objectifs, ambitions, ressources
- L'auto-évaluation de vos capacités par rapport aux compétences-clés d'un chef d'entreprise et compréhension de la posture entrepreneuriale

2/ Les étapes d'un projet entrepreneurial et l'identification des opportunités et contraintes d'un projet entrepreneurial

- Les étapes du projet entrepreneurial, leur enchaînement logique et leurs objectifs
- Connaître les fondamentaux de la création d'entreprise.
- L'analyse de son idée et la transformation en projet.
- Les opportunités, menaces et contraintes du projet entrepreneurial
- L'identification des enjeux sociétaux à prendre en compte dans le cadre du projet entrepreneurial

3/ La construction d'un projet cohérent avec le marché (stratégie marketing et commerciale)

- Le projet et son positionnement sur le marché (le positionnement concurrentiel, l'identification de la cible, de l'offre)
- La définition d'un modèle économique cohérent

4/ Les stratégies juridiques, fiscale et sociale

- Les grands principes de fonctionnement de l'entreprise
- Le choix de la forme juridique, le régime fiscal et le régime social adapté à son projet et à soi

5/ La stratégie financière d'un projet entrepreneurial et des indicateurs de pilotage

- La compréhension des termes et des mécanismes financiers d'entreprise (bilan, compte de résultat, seuil de rentabilité, plan de financement etc.)
- La définition des objectifs commerciaux et opérationnels à atteindre en fonction des objectifs financiers définis
- L'identification des moyens humains, matériels à mettre en oeuvre pour établir le prévisionnel financier
- L'identification des instruments de pilotage stratégique (tableaux de bord, documents contractuels, etc.)

Modalités d'évaluation

- Vos compétences sont évaluées sur la base d'études de cas de création d'entreprise

Les résultats

- Un taux de satisfaction de 91%
- 80% des entrepreneurs accompagnés mettent en oeuvre leur projet contre 40% pour les non-accompagnés
- 2 fois plus d'entrepreneurs qui embauchent lorsqu'ils ont été accompagnés par un conseiller CCI
- 49% des créateurs accompagnés par les CCI ont un CA > à 50K€ contre 38% des créateurs non-accompagnés
- L'accompagnement aux entrepreneurs de se sentir capable de lancer son projet, de faire évoluer leur projet, d'accélérer sa mise en oeuvre et, surtout, de développer de nouvelles compétences
- +31% d'entrepreneurs qui déclarent avoir des revenus supérieurs à leur prévisionnel financier lorsqu'ils suivent cette formation