
ACCORD RELATIF A LA MOBILITE AU SEIN DE L'UES

ENTRE:

L'UNITE ECONOMIQUE ET SOCIALE COMPOSEE DES ENTITES SUIVANTES:

La Chambre de commerce et d'industrie de region Paris lie-de-France

Etablissement public administratif

Dont le siege social est situe 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 siege social est situe au 1 avenue Johannes Gutenberg - Serris (77776)

La Chambre de commerce et d'industrie territoriale d'Essonne

Etablissement public administratif

Dont le siege social est situe au 2, cours Monseigneur Romero - EVRY (91004)

Le GIE Groupe CCIR Paris lie-de-France

Groupement d'interet economique

Immatricule au R.C.S de Paris sous le numero 889 299 608

Dont le siege social est situe au 27 avenue de Friedland à Paris (75008)

L'Etablissement d'enseignement superieur consulaire FERRAND! - CCI Paris lie-de-France Education

Personne morale de droit prive

Immatriculee au R.C.S de Paris sous le numero 889 366 498

Dont le siege social est situe au 27 avenue de Friedland à Paris (75008)

L'Etablissement d'enseignement superieur consulaire GOBELINS - CCI Paris lie-de-France Education

Personne morale de droit prive

Immatriculee au R.C.S de Paris sous le numero 890 030 497

Dont le siege social est situe au 27 avenue de Friedland à Paris (75008)

L'Etablissement d'enseignement superieur consulaire Ecole Superieure de Vente et de Management - CCI Paris lie-de-France Education

Personne morale de droit prive

Immatriculee au R.C.S de Paris sous le numero 889 307 971

Dont le siege social est situe au 27 avenue de Friedland à Paris (75008)

L'Etablissement d'enseignement superieur consulaire Ecole Superieure de la Production de la Mode et du Luxe - CCI Paris lie-de-France Education

Personne morale de droit prive

Immatriculee au R.C.S de Paris sous le numero 899 415 113

Dont le siege social est situe au 27 avenue de Friedland à Paris (75008)

L'Etablissement d'enseignement superieur consulaire Ecole Superieure des Metiers de la Ville de Demain - CCI Paris lie-de-France Education

Personne morale de droit prive

Immatriculee au R.C.S de Paris sous le numero 899 445 854

Dont le siege social est situe au 27 avenue de Friedland à Paris (75008)

L'Etablissement d'enseignement superieur consulaire ESIEE IT - CCI Paris lie-de-France Education



Personne morale de droit privé
Immatriculée au R.C.S de Paris sous le numéro 899 310 744
Dant le siege social est situe au 27 avenue de Friedland à Paris (75008)

D'UNE PART,

Ci-apres designes « *I'UES* »

ET:

- **L'organisation syndicale CGT - CCI Paris Ile-de-France** (33,85% au premier tour des précédentes élections professionnelles et donc 43,18% des suffrages exprimés en faveur des OSR), laquelle siège avec voix délibérative en Commission Paritaire Régionale Représentée par *Machid Gouclin*....., dûment habilité(e) à cet effet par l'organisation syndicale dont il relève et en sa qualité de délégué syndical
- **L'organisation syndicale CFDT - CCI Paris Ile-de-France** (31,44% au premier tour des précédentes élections professionnelles et donc 40,11% des suffrages exprimés en faveur des OSR), laquelle siège avec voix délibérative en Commission Paritaire Régionale Représentée par *Laurence Durlet*....., 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** (13,09% au premier tour des précédentes élections professionnelles et donc 16,7% des suffrages exprimés en faveur des OSR) Représentée par *Nathalie VAECELEN*....., 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** (7,6% au premier tour des précédentes élections professionnelles), laquelle siège avec voix délibérative en Commission Paritaire Régionale Représentée par *Dominique TOUSAS*.....
- **L'organisation syndicale FO - CCI Paris Ile-de-France** (7,47% au premier tour des précédentes élections professionnelles)
Représentée par
- **L'organisation syndicale CFTC - CCI Paris Ile-de-France** (6,55% au premier tour des précédentes élections professionnelles)
Représentée par

D'AUTRE PART,

Ci-apres designes « */es Organisations syndicales* »

Ensemble et collectivement designes « *les Parties* »

Il est convenu ce qui suit:

RG

SOMMAIRE

Preambule	4
Chapitre 1 : Champ d'application et objet	5
Article 1.1: Champ d'application	5
Article 1.2 : Objet.....	5
Article 1.3 : Information des salaries	5
Chapitre 2 : Engagements en matiere de publication des postes vacants et de gestion des mobilites et des recrutements	6
Article 2.1: En matiere de publication des postes vacants	6
Article 2.2 : En matiere de gestion des mobilites	6
Article 2.3 : En matiere de gestion des recrutements.....	6
Chapitre 3 : Les differentes categories de mobilite	7
Article 3.1: Les mobilites sans changement d'employeur	7
Article 3.2: Les mobilites avec changement d'employeur	7
Article 3.3: Tableau de synthese	8
Chapitre 4: Le regime des avantages sociaux	9
Article 4.1: Le regime des avantages sociaux en cas de mobilite sans changement d'employeur	9
Article 4.2: Le regime des avantages sociaux en cas de mobilite avec changement d'employeur	9
Chapitre 5 : Dispositions finales	10
Article 5.1: Entree en vigueur- Duree de l'accord	10
Article 5.2 : Modalites de revision et de denonciation de l'accord	10
Article 5.3 : Suivi et rendez-vous	10
Article 5.4 : Depot.....	10

Preambule

Le déploiement de la reorganisation des services de la CCI Paris Ile-de-France a conduit à créer au 1^{er} janvier 2021, aux côtés de l'établissement public administratif et des CCIT qui lui sont rattachées, un GIE et six EESC.

En date du 9 novembre 2020, un accord a reconnu l'existence d'une Unité économique et sociale entre ces entités, notamment afin d'y préserver les possibilités de mobilité et d'en maintenir l'attractivité pour les talents d'aujourd'hui et de demain. Cet accord a formellement identifié la mobilité comme un sujet de négociation au second semestre 2021.

En *effet*, compte tenu de la pluralité des employeurs composant cette UES, de la diversité des cadres juridiques applicables et de la dualité de la nature juridique de la relation de travail de leurs collaborateurs (agents de droit public/ salariés de droit privé), il est apparu aux partenaires sociaux qu'il était nécessaire de préciser les règles encadrant les mobilités au sein de ces entités.

C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux ont ouvert des négociations et qu'ils ont souhaité, par le présent accord, formaliser les règles encadrant les mobilités au sein de l'UES, que celles-ci impliquent ou non un changement d'employeur.

Chapitre 1 : Champ d'application et objet

Article 1.1 : Champ d'application

Le present accord s'applique à l'ensemble des collaborateurs des entites composant l'UES.

Article 1.2 : Objet

Les Parties rappellent que les principaux objectifs poursuivis par le present accord sont les suivants :

- clarifier les regles applicables en cas de mobilite au sein de l'UES,
- mettre en place des regles destinees à fluidifier la mobilite des collaborateurs au sein de ce perimetre,
- offrir des perspectives professionnelles aux collaborateurs, afin de fideliser les talents des employeurs concernes et de renforcer leur attractivite,
- preserver le bon fonctionnement des organisations, en reduisant les delais de recrutement et en anticipant les besoins grace à des plans de succession.

Article 1.3 : Information des salaries

Le present accord est affiche sur l'intranet.

Tout collaborateur peut demander au service RH dont ii releve d'organiser une consultation d'un exemplaire du present accord.

Chapitre 2 : Engagements en matière de publication des postes vacants et de gestion des mobilités et des recrutements

Article 2.1 : En matière de publication des postes vacants

Les entités composant l'UES prennent les engagements suivants:

mettre en place un rythme régulier de publication des postes vacants, qui est à ce jour hebdomadaire, sous réserve de postes à publier;
publier en interne tous les postes vacants à pourvoir au sein des entités composant l'UES dont la durée est au moins égale à 12 mois avant, le cas échéant, de recourir à une publication externe.

Article 2.2 : En matière de gestion des mobilités

Les entités composant l'UES prennent les engagements suivants :

donner priorité, à compétences égales aux candidatures internes ;
recevoir en entretien les candidats internes dont le profil correspond au poste ;
faire un retour circonstancié sur leur candidature à tous les candidats internes ;
respecter, dans toute la mesure du possible, les délais de recrutement annoncés ;
respecter, à compter de la date d'acceptation de la mobilité, un délai de prise de poste d'au plus 1 mois pour le personnel non cadre et d'au plus 3 mois pour le personnel cadre.

Article 2.3 : En matière de gestion des recrutements

Au-delà de la stricte application des dispositions législatives relatives à la lutte contre les discriminations à l'embauche, les entités composant l'UES s'engagent à pratiquer un recrutement éthique et responsable, basé sur la transparence, le respect de la personne et l'égalité des chances.

Chapitre 3 : Les différentes catégories de mobilité

Article 3.1 : Les mobilités sans changement d'employeur

3.1.1 Les règles applicables aux salariés de droit privé

Une mobilité au sein de la même entité juridique constitue une modification d'un élément essentiel du contrat de travail.

Il est donc proposé au salarié de droit privé effectuant une mobilité sans changement d'employeur un avenant à son contrat de travail, lequel précisera les modifications contractuelles.

3.1.2 Les règles applicables aux agents de droit public

Sont concernés les cas suivants de mobilité :

- mobilité d'un agent au sein de l'EPA;
- mobilité d'un agent mis à la disposition d'un EESC vers l'EPA ;
- mobilité d'un agent au sein même de l'EESC auprès duquel il est mis à la disposition.

De la même manière que pour les salariés de droit privé, il sera proposé à l'agent public effectuant une mobilité sans changement d'employeur un avenant à sa lettre d'engagement.

Il pourra également choisir de conclure un contrat de travail de droit privé, auquel cas il bénéficiera des avantages prévus par le présent accord.

Article 3.2 : Les mobilités avec changement d'employeur

3.2.1. Les règles applicables aux salariés de droit privé

Afin de formaliser la mobilité au sein de l'UES, une convention tripartite de mobilité est conclue entre le collaborateur, l'employeur d'origine et le nouvel employeur.

L'objet de cette convention tripartite, est d'organiser la poursuite de la relation de travail au sein d'un autre employeur de l'UES.

Cette convention contient notamment les informations suivantes :

- le libelle du poste sur lequel le collaborateur est retenu,
- le principe de la signature d'un nouveau contrat de travail avec le nouvel employeur,
- la mention des normes collectives qui seront applicables chez ce dernier,
- le maintien du droit au 13^{ème} mois,
- les modalités organisationnelles de la prise de poste et de la transmission des dossiers,
- le cas échéant, le transfert des reliquats des congés payés acquis,
- le cas échéant, la monétisation des congés acquis de toute autre nature (JRTT, JTL, JRS, RHV),
- le cas échéant, le maintien, à la demande du collaborateur, des droits et des conditions d'utilisation du CET dont il bénéficiait.

Il y est également stipulé que le nouveau contrat formalisant l'embauche du salarié par le nouvel employeur devra, en plus des éléments figurant dans les contrats de travail classiques :

- reprélever l'ancienneté acquise au sein des entités composant l'UES, ce qui implique en particulier l'absence de période d'essai,

le cas échéant, le maintien des jours de congés d'ancienneté acquis au sein de ces mêmes entités,
 au moins maintenir la rémunération brute antérieure du collaborateur concerné.

3.2.2 Les règles applicables aux agents de droit public

Sont concernés les cas suivants de mobilité :

- mobilité d'un agent de l'EPA vers un EESC ou vers le GIE;
- mobilité d'un agent mis à la disposition d'un EESC vers un autre EESC ou vers le GIE.

De la même manière que pour les salariés de droit privé, il sera proposé à l'agent public effectuant une mobilité avec changement d'employeur une convention tripartite de mobilité et un contrat de droit privé.

Son contenu est le même que celui décrit à l'article 3.2.1.

Par exception, si toutes les parties sont d'accord (employeur d'origine, employeur d'accueil et agent), une convention de mise à disposition ou de détachement pourra être proposée à l'agent public effectuant une mobilité avec changement d'employeur au sein de l'UES, conformément aux articles 2 et 3 de l'annexe 3 à l'article 28 du Statut des chambres de commerce et d'industrie.

Article 3.3 : Tableau de synthèse

Entité origine et nature de la relation de travail / entité accueil	EPA agent	EPA salarié	EESC agent	EESC salarié	GIE
EPA	Avenant à l'engagement	Avenant au contrat	Avenant à l'engagement	Convention de mobilité + Contrat de droit privé	Convention de mobilité + Contrat de droit privé
EESC	Convention de mobilité + Contrat de droit privé Par exception, si toutes les parties sont d'accord, MAD ou détachement	Convention de mobilité + Contrat de droit privé	Si même EESC : Avenant à l'engagement Si pas même EESC : Convention de mobilité + Contrat de droit privé Par exception, si toutes les parties sont d'accord, MAD ou détachement	Si même EESC : Avenant au contrat Si pas même EESC : Convention de mobilité + Contrat de droit privé	Convention de mobilité + Contrat de droit privé
GIE	Convention de mobilité + Contrat de droit privé Par exception, si toutes les parties sont d'accord, MAD ou détachement	Convention de mobilité + Contrat de droit privé	Convention de mobilité + Contrat de droit privé Par exception, si toutes les parties sont d'accord, MAD ou détachement	Convention de mobilité + Contrat de droit privé	Avenant au contrat

Chapitre 4 : Le regime des avantages sociaux

Article 4.1 : Le regime des avantages sociaux en cas de mobilite sans changement d'employeur

Dans le cas d'une mobilite au sein de l'UES sans changement d'employeur, les avantages sociaux dont beneficiait le collaborateur concerne sont par definition maintenus, dans les conditions le cas echeant applicables.

Article 4.2 : Le regime des avantages sociaux en cas de mobilite avec changement d'employeur

Compte tenu de la diversite des reglementations applicables au sein de l'UES et de l'impact que cela est susceptible d'avoir sur l'attractivite des mobilites au sein de l'UES, en particulier puisque le regime de temps de travail applicable est celui en vigueur au sein du nouvel employeur, les Parties ant souhaite mettre en place certaines mesures de nature a faciliter les mobilites dans ce perimetre.

Ainsi, dans le cas d'une mobilite au sein de l'UES avec changement d'employeur, le collaborateur concerne beneficie aupres du nouvel employeur du maintien d'un certain nombre d'avantages individuels qu'il a le cas echeant acquis.

Il s'agit notamment:

- de l'anciennete,
- de la remuneration brute fixe,
- des conges payes acquis,
- du nombre de jours de conges d'anciennete acquis, meme si le plafond applicable au sein du nouvel employeur est depasse ou en l'absence de conge d'anciennete applicable,
- des droits detenus en matiere de PEE, PER-COL et PERO,
- a la demande du collaborateur concerne : maintien des droits qu'il detenait sur son compte epargne-temps (CET) au sein de la societe d'origine, ainsi que des conditions d'utilisation qui y etaient en vigueur,
- pour les agents publics, du supplement de traitement familial, jusqu'a extinction des droits, et dans les conditions statutaires.

Chapitre 5 : Dispositions finales

Article 5.1 : Entree en vigueur - Duree de l'accord

La validite du present accord est regie par les dispositions legales et notamment les articles L. 2232-12 et suivants du Code du Travail.

Le present accord est conclu pour une duree indeterminee.

Il entre en vigueur le 1^e, decembre 2021.

Article 5.2 : Modalites de revision et de denonciation de l'accord

Conformement à l'article L. 2261-9 du Code du travail, le present accord pourra etre denonce à tout moment par l'une quelconque des parties signataires sous reserve d'une notification prealable adressee aux autres parties signataires par lettre recommandee avec accuse de reception, 3 mois avant l'echeance prevue pour la denonciation.

Le present accord pourra etre revise à la demande de l'une ou l'autre des Parties dans les conditions et selon les modalites definies par les articles L. 2261-7-1 et suivants Code du travail.

Article 5.3 : Suivi et rendez-vous

Les Parties conviennent de se reunir au moins une fois tous les deux ans pour analyser les difficultes demise en reuvre du present accord et etudier ensemble tout projet de solution susceptible d'ameliorer son application.

Article 5.4 : Depot

A l'issue de la procedure de signature, le present accord sera transmis aux Organisations Syndicales Representatives ainsi qu'aux Organisations Syndicales Non Representatives signataires.

Le present accord sera ensuite depose sur la plateforme dediee du Ministere du travail conformement aux articles L. 2231-6 et D. 2231-4 du Code du travail.

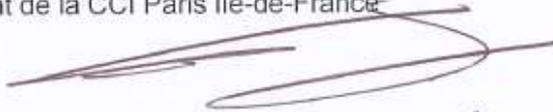
Il sera egalement depose au greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Le present accord sera publie dans une version ne comportant pas les noms et prenomms de ses negociateurs et signataires.

Fait à Paris , le 26 novembre 2024.....

En **8** exemplaires originaux

Pour les entités composant l'UES
M. Didier KLING,
Président de la CCI Paris Ile-de-France



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

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

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

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

Pour FO - CCI Paris Ile-de-France :
.....
.....
.....

Pour la CFTC - CCI Paris Ile-de-France :
.....
.....