

FO CCI **La CPN du 22 septembre**

**Le ministre de l'économie asphyxie les CCI
en aggravant les propositions de l'IGF**

**CCI France et les Présidents menacent
de licencier de 6 000 à 7 500 agents**

Et la CFDT et l'UNSA adoptent :

- **Un nouveau motif de licenciement,**
- **La possibilité donnée aux Chambres de mettre un agent à la retraite d'office à 65 ans (ce qui est totalement illégal),**
- **Un accord télétravail sans aucun garde-fou.**

**Cette CPN est entachée
de nombreuses irrégularités,**

**le ministère doit annuler
les décisions de la CPN.**

La CPN adopte des mesures destinées à vider les services

Nous reviendrons dans de prochains tracts sur les détails des principales mesures adoptées par la CFDT et l'UNSA. Mais sur la base des documents préparatoires à la CPN nous pouvons déjà tirer un premier bilan.

Pour CCI France la procédure de licenciement pour suppression de poste est couteuse, collective et visible, compliquée à mettre en œuvre et des agents licenciés font de nombreux recours. Très souvent ces agents gagnent au Tribunal Administratif et sont réintégrés. Quoiqu'en disent certains, sur ce plan, le statut est encore protecteur.

La cessation d'activité d'un commun accord ne rencontre pas le succès espéré par CCI France. Il y a peu de candidats. Il était donc nécessaire pour CCI France de se doter de nouvelles mesures pour vider les services. Des mesures moins couteuses, plus rapides à mettre en œuvre. Avec l'appui de la CFDT et l'UNSA, la CPN fournit aux Présidents les outils qui leur manquaient :

1. Un nouveau motif de licenciement :

C'est le licenciement pour refus de mutation à l'initiative de l'employeur. Nous reviendrons plus tard sur le détail du contenu et des conséquences de l'adoption de cet accord.

La CFDT et l'UNSA justifient leur approbation du nouveau motif de licenciement par le fait que « *les Chambres peuvent révoquer, sans indemnité, les agents qui refusent une mutation. C'est dans le Statut* ». **C'est totalement faux !**

La réalité est plus simple et plus ignominieuse. Avec ce dispositif, les Directions auront le moyen rêvé pour licencier :

- **À bas coût :**
 - L'indemnité est inférieure à celle de l'indemnité pour suppression de poste.
 - La procédure est beaucoup plus simple et courte. Ce qui réduira à néant les recours des agents qui voudraient contester leur licenciement. Les agents sont désarmés.
- **De manière ciblée :**
 - En effet, les Directions connaissent la situation personnelle des agents, elles savent les agents qui sont mobiles et ceux qui ne le sont pas.

2. Les agents pourront être mis d'office à la retraite à 65 ans.

Article 33 Cessation de fonctions : " *Par mise à la retraite : tout agent ayant atteint l'âge de 65 ans peut être mis à la retraite par la CCI employeur* " et plus loin " *Tout agent est tenu de communiquer à son employeur qui le demande un relevé de carrière.* "

C'est totalement illégal car discriminatoire. C'est une remise en cause de toute la jurisprudence et de nombreuses décisions de la Cour de Cassation. Nous reviendrons plus en détail dans un prochain tract, mais il est interdit de mettre à la retraite un salarié ou un agent sur la base de l'âge tant que l'on n'a pas démontré que c'est à cause de son âge qu'il ne peut plus exercer son métier.

De plus, **aucun employeur n'a le droit d'exiger que le salarié ou l'agent communique son relevé de carrière.** Et c'est seulement **à partir de 67 ans** que l'employeur peut proposer un départ à la retraite. Nous avons bien dit "**proposer**" ! Voilà ce que dit le Droit !

La CPN tente très maladroitement de « légaliser » une pratique des CCI qui a été condamnée à de nombreuses reprises par la Cour de Cassation.

Nous posons une question à ceux qui ont adopté un tel dispositif : si l'agent refuse de communiquer son relevé de carrière, qu'avez-vous prévu ? Forcément rien puisque forcer un agent à communiquer son relevé de carrière est illégal.

3. Un accord télétravail sans le moindre garde-fou.

Dans la plupart des accords de télétravail sont fixés des indemnités, des minima de présence dans l'entreprise, des mesures de sécurité... Quelques exemples :

- " *le salarié doit être présent dans son unité de travail au moins 2 jours par semaine quelle que soit la durée de son temps de travail.* ", " *le télétravail à domicile s'effectuera par journée entière à raison de 2 journées maximum par semaine* "
Accord CPN : aucun jour de présence obligatoire prévu pour les agents. L'idéal serait que vous restiez tout le temps chez vous !
- " *la prise en charge des frais d'assurance multirisque doit être prévue.* " Rien dans l'accord.
Accord CPN : aucune indemnité pour le surcoût du travail au domicile.
- " *Le montant de l'indemnité d'occupation du domicile doit tenir compte de la surface du logement dédiée au télétravail et du temps passé dans cette surface* ".
Accord CPN : rien sur la surface pour les agents.
- " *l'attestation établie par un diagnostiqueur professionnel que l'installation électrique est conforme...* ".
Accord CPN : une simple attestation sur l'honneur de l'agent suffit ! La sécurité n'est pas une préoccupation en CPN.

4. Une nouvelle grille de dé-classification.

Tous les agents qui ont un minimum d'ancienneté se souviennent du jour de la mise en application de la grille en 2008. Ils se retrouvent coincés dans un emploi sans quasiment plus aucune évolution de carrière possible. À l'époque c'était déjà la CFDT qui avait adopté en CPN cette nouvelle grille. La CPN remet le couvert, avec cette fois encore moins d'emplois possibles. Environ une cinquantaine. Cette nouvelle grille voulue par le ministère et l'IGF-IGAS-CGEIET a pour but annoncé de " *Mieux encadrer les conditions de rémunération¹* " avec :

- *des échelons en nombre limitatif ;*
- *des coefficients plafond.²*

Pour le ministère c'est " *Participer à l'effort de maîtrise des dépenses publiques³* ", pour d'autres c'est " *Participer à l'effort national* ". En tout état de cause, ce sont les agents qui voient leur acquis et droits remis en cause au fil des CPN. Et aujourd'hui au nom du Pacte de Responsabilité.

**Cette CPN est entachée
de nombreuses irrégularités
aussi bien dans sa préparation et sa convocation
que dans les mesures adoptées**

**Le ministère peut et doit annuler
les décisions de cette CPN**

Non aux licenciements

Maintien de la sécurité

de l'emploi

¹ Comité de pilotage de l'IGF-IGAS-CGEIET. <http://www.fo-cci.org/le-document-confidentiel-de-ligf-igas-cgeiet/>

² Idem.

³ Idem.