Mission d'évaluation et de contrôle sur les chambres consulaires, leurs missions et leurs financements

INTRODUCTION

Mesdames et Messieurs les parlementaires,

Par la production de ce document, nous voulons défendre les intérêts de nos mandants, les salariés des Chambres de Commerce et d'Industrie

Peu rompus au lobbying parlementaire, nous sommes néanmoins d'autant plus résolus que ces intérêts restent très raisonnables, en comparaison de ceux des avocats près de la Cour de Cassation par exemple ou ceux du Conseil d'Etat, dont nous rappellerons un avis essentiel dans cette contribution.

Nous tenons avant de répondre de manière développée à votre questionnaire, à soumettre à votre arbitrage des points qui nous semblent essentiels pour la mise en place d'un vrai dialogue social, puisqu'ils empêchent encore aujourd'hui à la Confiance entre partenaires sociaux du réseau consulaire des CCI de se développer de manière durable.

- Nous préconisons tout d'abord un audit externe sur les rémunérations et ses variations depuis les premiers jours de la Loi de Réforme de 2010. Celui-ci pourrait partir de CCI France et se décliner sur l'ensemble du réseau en cherchant quels parcours gagnants certaines personnalités salariées, permanents du réseau, ont pu emprunter ou plutôt obtenir avec l'assentiment de leurs élus. Nous englobons bien sûr ceux, partis avec indemnités pour être réemployés plus loin dans le réseau quelque temps plus tard, qui forment le cas le plus indigeste pour la grosse masse des autres collaborateurs. Nous serions à même d'apprécier alors de quels garde-fous nous pourrions munir le réseau pour éviter que d'éventuelles dérives de ce type ne se (re)produisent aujourd'hui, à partir de la CMAC par exemple, alors que les troupes s'évaporent actuellement à rythme soutenu, grand encadrement en pole position.

- Nous souhaitons ensuite que soit exposé, comme il sera dit plus loin, l'argumentaire juridique de CCI France pour maintenir dans les commissions paritaires des règles de majorité qui ne sont pas compatibles pour nous avec les textes actuels et avec la plus simple équité pour nos débats et négociations. Lors de la CPN du 9/2/2012 par exemple, date de début du gel du point d'indice, la proposition commune des représentants des salariés a amené une opposition frontale des 2 délégations, opposition non tranchée par la voix d'arbitrage théorique de la Tutelle, qui maintiendra cette position d'abstention malgré gros appel du pied en séance pour affirmer une position claire de sa part. Preuve a donc été apportée d'une sujétion totale des salariés dans les négociations sauf à y introduite d'autres règles que celle de la majorité simple. Il est d'ailleurs frappant d'entendre Mr le président MARCON, en audition auprès de votre commission, appeler de ses vœux une évolution semblable, mais lui, pour une plus grande efficacité lors de la prise de décisions d'AG de CCI France. Nous passerons aussi sous silence d'autres règles léonines tout aussi incompatibles avec le Paritarisme, que d'autres peuvent rappeler par ailleurs.

- Nous souhaitons enfin, en reprenant le thème de la rémunération, que soit démontrée la capacité juridique pleine et entière des partenaires sociaux à adopter une vraie politique de « branche » en cette matière et à avoir totale latitude d'action en CPN sur ses différentes composantes dont la valeur du point et le taux directeur. Pour le premier, nous avons entendu du représentant actuel de la Tutelle dire qu'il appartenait aux Présidents de juger de la capacité financière du réseau, mais que par ailleurs que sa situation financière était prise en compte dans le calcul de la Dette et des déficits publics au sens de Maastricht. Que ressort-il donc concrètement de cette capacité des Présidents à augmenter ou pas la valeur du point consulaire alors que celui-ci est gelé depuis 2011 ? Pour le second, nous développerons son cas tout à fait éclairant en partie 5 de notre propos.

Questionnaire pour la table ronde des syndicats

I. Quelle appréciation portez-vous sur les évolutions qu'a connus le réseau des CCI depuis la loi du 23 juillet 2010 (régionalisation, mutualisation, baisse de la taxe pour frais de chambre, etc.)

C'est la première fois qu'on pose cette question aux personnels et à leurs représentants qui ont pourtant subi de plein fouet les différentes étapes de cette Réforme menée de manière chaotique dans le réseau sous les impulsions désordonnées de CCI France et de la Tutelle.

L'audition de Mr ALIX est à ce titre édifiante pour évoquer les tractations successives et l'historique des affrontements entre un réseau qui a pu thésauriser tout en spoliant ses salariés (5% de perte de pouvoir d'achat minimum pour beaucoup d'entre eux) alors que les « mesures transitoires » du statut applicable semblaient l'interdire et une Tutelle cherchant en théorie au départ, à se différencier politiquement de la précédente.

Les points relatifs aux négociations régionales théoriquement encadrées par le national seront développés aux chapitres 4 et 5.

Trois points importants :

A. Une centralisation croissante.

Alors qu'il n'est soi-disant question que de décentraliser, un des buts avoués (presse, débats parlementaires, rapport du Sénat…) des évolutions du réseau c'est avant tout d'en finir avec l'autonomie locale des CCI puis des CCIT.

L'évolution du réseau s'est traduite par un transfert des pouvoirs de l'échelon local (CCI) vers l'échelon régional (CCIR), et du régional vers le national (ACFCI puis CCI France).

Et pour nous c'est la perte du pouvoir de négociation au niveau local (CPL et RI local) au profit d'une CPR par ailleurs dépouillée de la plupart des anciennes prérogatives. C'est aujourd'hui en CPN que tout ou quasiment tout se décide. La CPN prenant bien soin de systématiquement encadrer en définissant des minima et des maxima et en réduisant à peau de chagrin les prérogatives des CPR.

B. Des choix nationaux calamiteux.

Deux choix nous semblent particulièrement illustratifs :

B.1. La mutuelle

L'obligation pour les Chambres souscrire à une mutuelle choisie nationalement s'est traduit :

- par une année 2013 de confusion, ou le choix issu des travaux interminables du groupe de travail national, ont débouché sur un cadre juridique de dialogue compétitif mal maîtrisé, puisqu'attaqué valablement en première instance par la MCCIP, candidat éconduit, de la procédure de marché, et la nécessité pour le réseau de « bricoler » des solutions locales pour faire face aux engagements pris. Cet épisode s'est achevé en apothéose avec la motion « commune » publiée au RD de la CPN du 13/11/2012 pour attester de la régularité et de la transparence des travaux paritaires au sein du groupe de travail national concerné, fait pour valoir …

- par des choix imposés de cotisations uniques, décorrélées des salaires, et donc tout à fait favorables aux plus élevés d'entre eux, et l'absence quasi-totale de choix pour les salariés en place, ce qui n'aurait pas été le cas en cas de décision unilatérale de l'employeur « négociée » avec les partenaires sociaux.

- par des pertes sensibles dans la couverture santé pour un certains nombres d'agents lors du changement de mutuelle, d'autant que la demande 75 % employeur - 25 % employés n'a pas été adoptée.

- par une désorganisation due à une impréparation manifeste du prestataire choisi. Pas ou peu d'accueil téléphonique, manque total d'information, adhésions non enregistrées, des retards importants dans les remboursements…

- des agents et des retraités qui avant ne payaient pas la mutuelle, la payent aujourd'hui.

B.2. SIRH

De l'avis d'un certain nombre d'agents c'est une véritable catastrophe. La migration du logiciel utilisé localement vers l'application nationale s'est mal passée. Le plan de formation des agents RH a été bâclé et dans de nombreux services RH les agents éprouvent de grandes difficultés (RPS). Dans certaines régions les service RH se vident, les départs sont nombreux (congés de transition, CCART).

Par ailleurs, en cette période de révélations sur les espionnages économiques, pourquoi avoir retenu un fournisseur outre-atlantique, filiale du groupe Fidelity, dont le cœur de métier est la Finance dont il est un des acteurs mondiaux majeurs, acteur par ailleurs déjà tout à fait contesté sur d'autres missions d'accompagnement de la réforme des services publics. Celles-ci se sont révélées depuis être effectivement des gouffres financiers pour outils informatiques non finalisés, soit perte brute pour le pays, et donc pertes prévisionnelles possibles par obsolescence programmée pour les CCI ? Nombre de présidents, dont certains ont aujourd'hui quitté le réseau, ne s'étaient pourtant pas privés pour donner leur avis là-dessus.

C. Exclusion des agents des SIC et Privatisations.

Des milliers d'agents ont déjà été exclus du Statut et poussés vers les Conventions Collectives, en particulier les agents des ports et aéroports Ce passage a d'ailleurs été préconisé en audience par Mrs le président CARRE et De Courson pour l'ensemble des personnels encore de droit public des CCI. La plupart d'entre eux avaient bénéficié à leur demande de l'extension au statut de 1952. Lors de leur mise à disposition aux nouvelles structures de droit privé, on a pu leur laisser le choix de rattachement sur des périodes transitoires, et cela avec des volontés locales d'accompagnement.

A présent, le changement se fait à marche forcée, ce que nous dénonçons. Plus particulièrement pour les SIC (aéroports…) qui sont à présent privatisés, il y a eu cession dans un premier temps par les CCI à des SA à capitaux publics. Quelques années plus tard l'État et les collectivités locales vendent leur part à des entreprises privées. Au cours de ce processus l'intégralité des agents perdent leur statut d'agent public et relèvent, au final, eux aussi de Conventions Collectives, que, même si le mot « acquis » écorche nombre de chastes oreilles du réseau, il faut rendre compatibles avec les situations antérieures sous le simple angle du respect des personnes.

Il faut leur ajouter à présent les agents travaillant dans des activités aujourd'hui identifiées comme « marchandes » ; les Palais des Congrès, les parcs d'exposition, les services de formation continue…

Tout dernièrement aussi, suivant le même mouvement, les écoles s'autonomisent. Soit vers le statut associatif (voir, entre autre, l'échec de France Business School), soit vers une privatisation (Société Anonyme à Objet Éducatif) dans laquelle la proposition de mise à disposition pour les agents devient illusoire. L'immense majorité des agents perdront là encore leur statut d'agent public, et particulièrement celui de 1952, portant de manière égale droits et obligations du service public.

II. Quelles ont été les conséquences de ces évolutions sur le personnel des chambres (statut, effectif) ?

Montée en gamme de l'inquiétude, avec un sentiment proche de l'exaspération face aux pertes subies par le personnel « sous statut » tant en matière statutaire justement, qu'en matière de pouvoir d'achat.

Sentiment également d'un dialogue social/jeu de dupes à la lecture de tous les tracts syndicaux produits sur la période par les syndicats présents en CPN. Impression très nette de RP se faisant promener par la tutelle et par des présidents qui, aidés de conseillers techniques souvent approximatifs, ont vu dans ces débats paritaires l'occasion avant tout de se valoriser en tant que « redoutables » négociateurs.

On aura pu constater sur le territoire national des « similitudes en matière de pratiques sociales » : départs à la retraite forcée, remise en cause sans « queues de régime » d'avantages locaux issus des commissions paritaires locales antérieures, captation des enveloppes de primes et augmentations par le grand encadrement, (dont cumul de titres, régional et territorial), utilisation progressive et systématique de tous les nouveaux motifs de sortie pour les agents, notamment la palette sans cesse élargie des licenciements et un recours accru aux motifs disciplinaires pour affirmer une « nécessaire » autorité.

Nous avons pu ainsi observer des déroulés exemplaires comme en région Lorraine, déjà distinguée par le rapport de l'IGAS, comme championne en matière de RPS. Parcours type :

- départs forcés à la retraite. Des sbires directeurs sont chargés de faire le ménage. Les salariés se rebiffent rarement et n'interpellent presque jamais le TA ou ils s'enlisent surement quand le syndicat majoritaire les assiste
- Fin de service pour les CDD et alternance des services transverses et supports
- Décision de suppression de postes sur des fonctions jugées inutiles
- Réorganisation des services express (parfois sur un WE). Mise en place de la logique back office/front office avec suppression des mission et services aux ressortissant jugés non rentables
- Maintien de services minimum avec des missions régaliennes « partiellement gratuites »
- Développement de services payants sur catalogues
- Diffusion apparente de postes à l'externe alors que les plus enviables sont de fait déjà réattribués en interne

- Obstruction et répression syndicale, violences verbales en CPR, sauf pour le syndicat « maison » déjà cité.

Après ces péripéties, une accalmie très nette se fait sentir pour redevenir présentable aux yeux de la Région, de la Direccte, de la Préfecture, etc..peut-être un peu aussi pour calmer l'enthousiasme des candidats au départ de la première vague..

Ceci nous interroge sur la suite qui ne saurait intensifier cette trajectoire sans des moyens financiers à préserver pour un vrai accompagnement des personnels, ceux qui partent et ceux qui vont rester, dans la suite de notre mutation. Le jeu est l'âme de la mécanique, mais les moyens financiers conditionnent nécessairement celui des organisations dynamiques.

.

III. Quelle sera selon vous l'effet sur le personnel des chambres des dernières mesures adoptée en loi de finances pour 2014 et en loi de finances pour 2015 qui ont pour objet de faire participer le réseau des CCI à l'effort de maîtrise de la dépense publique ?

L'annonce de périodes de disette ayant toujours été, pour les présidents le prétexte pour tuer dans l'œuf, toute « velléité » des RP à remettre en avant leur cœur de métier (ou leur ADN c'est au choix), à savoir la défense des intérêts de leurs mandants, les effets attendus sont d'abord redoutés.

A. Des pauvres réponses par et pour le Réseau.

Dernier exemple en date : On peut craindre le pire pour les agents lorsqu'on voit le dernier directeur des relations sociales CCI France, proposer au réseau en AG CCI France, de réaliser des économies en sortant du dispositif 1% logement, qui n'aurait jamais été obligatoire pour les chambres de commerce, se reprendre dans la foulée , non par charité mais plutôt par peur d'une éventuelle levée de boucliers, puis de laisser diffuser discrètement en régions (ex de la région Paca), toute demande étant dorénavant présentée aux agents comme sans fondement, avantage social à présent révolu... Et ou choisit-on de réaliser ses « petites » économies ? Sur les agents les plus modestes, soit ceux qui ont le moins de moyens de pression pour défendre leurs intérêts, souvent sur les jeunes actifs, sur le sort desquels il est correct de se lamenter à longueur de com'. Est- il utile d'ajouter que la Loi dite « Macron » préconise dans le même temps une division par 2 de la durée des délais en matière d'accès au logement...

Sur le plan « ressources », assujettir les auto-entrepreneurs à la Taxe pour frais de chambre dès l'immatriculation, est-ce vraiment dans la trajectoire de cette innovation particulièrement clivante par ailleurs parmi les Présidents. Aux seuls supporters, les subsides correspondantes ?

B. Aux vrais moyens pour réussir.

Un autre aspect fondamental des effets sur le personnel de ces dernières mesures fiscales est bien celui de la mutualisation des services. Il est en ce domaine intéressant de voir ce qui se communique par la FPT. Le récent rapport « Mutualisation au service des communes, des intercommunalités et de leurs établissements », sous l'égide de Mme la ministre LEBRANCHU et de Mr le président BAROIN pointe bien la nécessité :

- d'associer toutes les parties prenantes dont les agents

- de les associer en amont et en aval, depuis l'établissement de diagnostics jusqu'à la tenue de commissions de suivi

- d'affecter la ressource nécessaire à ces transformations

- de réaliser des fiches d'impact décrivant et suivant les effets sur le personnel

- de maintenir pour les agents mutualisés les « avantages individuels acquis »

Il est peu de dire que les responsables en cette matière dans le réseau n'ont pas la même analyse.. La réponse de CCI france au projet de rapport de l'IGF/IGAS évoquée par Mr le président GAILLY par exemple, n'avait pas été rendu publique, même dans le réseau auprès des représentants légitimes des salariés.

Pourtant, il nous faut revenir sur les coupes sombres infligées à notre réseau. Les pouvoirs publics ont « oublié » de garder aux fonds de réserve des chambres suffisamment de moyens pour mener cette réforme de manière digne pour tous et notamment pour les salariés. **Nous demandons donc réparation** pour cet oubli fâcheux mais aux conséquences encore gérables. Que chaque CCI puisse disposer en fonds propres pour les 3 années courantes de 5% à 10% de sa masse salariale 2013 suivant son taux de dépendance à la TFC, et que partie de cette réserve puisse accompagner la montée en puissance prévisionnelle des besoins de la CMAC. Ceci est notre proposition à affiner avec les services financiers du réseau et de la Tutelle en se prémunissant par avance de toutes les captations, et autres effets d'aubaine évoqués par ailleurs par des dispositifs ad-hoc.

IV. Quelles sont les spécificités du statut du personnel des CCI ? Quelles sont les principales différences avec le statut du réseau des chambres des métiers et de l'artisanat ?

Pour ce qu'avait pu nous enseigner la Tutelle lorsque celle-ci manifestait encore sa présence et ses préconisations en CPN (consulter leurs compte-rendus pour apprécier la différence), le caractère « sui generis » des CCI, qui a été confirmé en CE dans sa note 351654 du 16/06/92, entraînerait de facto :

- L'absence de subordination vis à vis de l'Etat
- Une compétence totale de la CPN à fixer les règles à caractère statutaire applicables à tous les personnels, et à les regrouper dans un statut qui leur soit donné. C'est donc sa première caractéristique.

On voit donc mal le fondement de la polémique amenée par la secrétaire nationale de la CGC, sur l'Etat propriétaire et la CCI, et donc les présidents, usufruitiers ou locataires d'Etablissements Publics Administratifs, et surtout comment la Tutelle ou l'Etat peut aujourd'hui se prévaloir d'un rôle de prescripteur, avec l'aval récent de CCI France, forte des 76% (dont 36% pour la seule Paris IDF) de sa représentation locale en AG du 19/02/2015, ainsi que de ces porte-paroles patronaux que sont devenus l'UNSA-CCI et la CFDT.

Il nous semble que nous assistons à une grande braderie ; les présidents capitulent contre leur maintien local en CCIL, le grand encadrement, contre de lucratives perspectives de sorties du réseau ou ils se bousculent au portillon, et plus malheureusement l'ensemble du personnel lassé d'attendre la venue de jours meilleurs même pas présentés comme objectif collectif, de voir la technostructure prendre en main le service public en préconisant la greffe des crédos libéraux sur la sous-catégorie des organismes d'administration locale au sein de la catégorie des administrations publiques locales, dont les chambres consulaires, et la communication prendre le pas sur une reconnaissance réelle par nos ressortissants du travail effectué par nos équipes. L'objet premier en ligne de mire pour continuer la braderie est notre Statut.

A) STATUT IMMUABLE OU UNIVERS INCERTAIN ?

Le préambule à ce statut est assez explicite de l'accélération des modifications qui lui ont été apportées : Statut de 1952 modifié par les CPN successives des :

5 mars 1997,
12 novembre 1997
30 septembre 1998,
1er juillet 1999,
31 janvier 2000,
9 mai 2000 et

7 novembre 2000
20 juin 2001
10 juillet 2001
17 décembre 2001
6 juin 2002
26 juin 2002
5 décembre 2002
11 mars 2003
24 juin 2003
4 février 2004
2 juin 2004
14 mars 2005
13 juin 2005
13 décembre 2005
28 mars 2006
23 juin 2006
11 décembre 2006
28 mars 2007
19 décembre 2007
10 juin 2008
09 juin 2009
08 décembre 2009
08 juin 2010
08 juillet 2010
27 octobre 2010
19 octobre 2011
9 février 2012
28 mars 2012
25 septembre 2012
23 octobre 2012
13 novembre 2012
4 décembre 2012
19 décembre 2012
23 février 2013
11 mars 2014
31 mars 2014

(arrêté du 25 juillet 1997 publié au Journal Officiel du 2 août 199 7,
avis publié au Journal Officiel du 31 janvier 1999,
avis publié au Journal Officiel du 1er mars 2000
avis publié au Journal Officiel du 31 janvier 2007
avis publié au Journal Officiel du 8 mai 2007
avis publiés au Journal Officiel le 17 mars 2013
avis publié au Journal Officiel le 17 avril 2013
avis publié au Journal Officiel le 29 mars 2014
avis publié au Journal Officiel le 16 mai 2014)

Comment parler d'un objet juridique préhistorique, sorte de sanctuaire préservé, qui n'aurait pas suivi les évolutions du monde économique, avec une telle vitalité ! Nous y constatons notamment le tournant de l'année 2010, année pendant laquelle la Loi de Réforme a posé 2 contraintes majeures présentées comme telles : La régionalisation avec un calendrier très serré pour sa mise en place et les restrictions apportées « par la Loi », en termes d'autonomie de mandatement. Le dispositif chaîné des textes sociaux, compatibles avec le Statut et négociables dans les Règlements Intérieurs Locaux, a été dès lors admis comme révolu.

Il est ainsi « douloureux » de voir proposé aujourd'hui à la MEC le concept de convention collective, mieux-disant que la Loi, alors qu'on vient de déposséder nos personnels « publics » de presque toute capacité de négociation locale, et qu'on leur propose à présent de passer à la destruction de cette dernière base légale, le cœur codificateur de leur relation de travail, à savoir leur Statut.

Alors, plutôt que d'énoncer les spécificités « autres » du statut des CCI qui lui seraient propres, il est intéressant de lister, d'une part les éléments favorables de notre statut qui ont été « perdus » par les agents surtout depuis 2006 sans réelles contreparties, puis, et parfois cela se rejoint, les éléments du statut des CMA qui existent encore et que nous n'avons pas ou plus… A noter les réticences du président CMA, Mr GRISET à se comparer au réseau des CCI, « le sien » n'étant influencé ni par des éléments extérieurs, ni par des contradictions internes, sic...

B. Toilettages vers une sobriété non nécessaire.

Il est instructif de constater que la première modification apportée au Statut des agents consulaires CCI date de 1997, et qu'il concerne la mise en place des entretiens professionnels (annexe Art 16). C'est précisément la date ou la question de la « nouvelle » politique sociale se pose sur la période 1997-2000, avec une thématique prioritaire sur la Rémunération, premier de 4 axes, dont les autres seront, la Formation, Le Temps de Travail et le Dialogue Social. On retrouvera certains articles autour de ces thèmes revenir jusqu'à 7 fois sur le tapis des négociations CPN qui suivront. Tous les comités directeurs de l'époque ont eu alors à plancher en divers séminaires sur ces questions avec en sous-main diverses contributions du monde patronal auprès du ministre du travail, du Dialogue Social et de la Participation de l'époque Jacques Barrot. Parmi celles-ci, la reprise des propositions du CJD par exemple dans lesquelles une bonne partie avait déjà été oubliée en cours de route par ces permanents de l'époque, dont les futurs DG. Parmi elles, constat de la fin d'un système avec 3 symptômes : Fracture sociale, Rigidité de l'Entreprise et Insécurité grandissante pour les salariés, mais aussi 2 risques : Une déréglementation trop libérale et une sur-règlementation. Ces thématiques sont bien sûr toujours d'actualité puisque le collectif est resté au stade de la réflexion, et que par contre c'est bien le discours ultra libéral qui s'est substitué peu à peu dans les pratiques au détriment de celui sur le service public et ses missions, resté servi lors des réunions publiques en présence de la Tutelle et de la Presse mais inaudible en réunions de travail...

Le nombre de CPN par an a fluctué de 1, seule réunion obligatoire, censée porter la négociation salariale annuelle, à 4 par an en 2012, lorsque la stratégie de CCI France pour suivre la Loi de réforme de 2010 a été mise en place, avec le record du nombre de modifications statutaires soit 17 articles modifiés. Les 2 autres meilleures années ont été respectivement 2000 avec 10 articles modifiés et 2006 avec 14 articles. Les années « productives » en changements pas toujours simplificateurs ont toujours été suivis d'années « de respiration ». Ainsi 2013 avec ses incessants

revirements sur les dates des réunions qui laisse l'impression d'un rythme heurté à progression non linéaire. Les articles les plus « travaillés » ont été les :

Art 49 Personnels contractuels

Art 15 Rémunération

Art 26 Durée du travail /ARTT

Art 27 Congés

Art 48 Dispositions enseignants

La trajectoire qui est restée la même jusqu'à aujourd'hui a visé à d'abord réduire les coûts salariaux dits « cliquets ». Ainsi, les augmentations au choix minimales de 5% tous les 3 ans ont été remplacés par 3 points/an à partir de la 6ème année pour l'ensemble des salariés, alors que la rémunération par primes annuelles non reconductible est devenu l'appât à cadres, pour contenir dans le même temps la masse salariale. Cet effet, sorte de hold-up social inter-classes, a en quelque sorte anticipé le hold-up fiscal qui a cueilli le réseau au sortir du Pacte de confiance 2014. Il est frappant à ce titre d'avoir reçu du second directeur des ressources humaines de CCI France de beaux tableaux chiffrant les « derniers » coûts contraints en termes de rémunération, présentés en simulation sur des effectifs au moment t, alors que ceux-ci, pris dans la dynamique GVT, n'étaient déjà plus une référence pour l'année suivante. De même, les travaux restés en gestation du groupe de travail « Rémunération » fruit là encore d'un responsable CCI France, ici le responsable RH, inscrits dans la droite ligne des trophéistes de la Fonction Publique, instituaient le principe d'une politique de rémunération distincte par type de salariés, architecture RH qui ne rencontrant pas le succès escompté retournera dans les cartons..

Les salariés qui avaient jusqu'en 2012, des coudées franches pour négocier de sortes d'accord d'entreprises avant la lettre en Commissions Paritaires locales, par l'élaboration de leur règlement intérieur social, se sont vu proposer des avancées en termes de questions sociétales, celles-ci touchant principalement au chapitre congés. Temps familial et médical contre pouvoir d'achat en quelque sorte. De là ont commencé à fuser également les engagements sociétaux encouragés (de la voix..) par les instances locales puis régionales, des formations pour la sécurité, des participations à des actions socialement édifiantes pour resserrer les équipes, enfin, toutes les recettes du management participatif en secteur concurrentiel...

C. CMA, autre itinéraire depuis 1952

- Art 3 : le nombre et la nature des emplois sont fixés chaque année dans une annexe aux RI des établissements

- suite : La garantie de l'emploi est assurée aux agents titulaires ..

La garantie de l'emploi est clairement fondée, alors que dans le réseau CCI, elle est passée du stade “usage” au stade “improbable”

- Art 8 : Les agents ont droit à la progression de leur carrière en fonction de leur qualification, de leurs mérites professionnels et de l'expérience acquise

Il n'y a plus de progression de carrière dans le réseau CCI qui ne soit validée par l'ensemble de la hiérarchie de l'agent, à commencer par sa hiérarchie directe, l’expérience acquise et la créativité sur le poste restant sans conséquence objective sur la Carrière

- Art 17 : Dans chaque classe (d'emploi), l'avancement se fait d'échelon à échelon au grand choix, au choix ou à la durée de présence dans l'échelon

La nouvelle classification en cours de validation dans le réseau CCI a supprimé les échelons pour ne conserver que les classes, les avancements ne peuvent donc être obtenus que par redéfinition des contenus de postes ou changement d'affectation

- Art 22 : Dans l'hypothèse ou la valeur du SMIC correspondrait à un indice supérieur à celui du premier échelon, l'échelle indiciaire de la classe 1 du niveau 1 serait recalculée en ajoutant à chaque échelon le nombre de points correspondant à la différence entre le nouvel indice du premier échelon et l'ancien

Chaque augmentation du SMIC dans le réseau CCI a eu pour effet d'aligner simplement le premier échelon de la classification sur cette valeur, et de “faire monter” celui-ci pour rester dans la légalité. Les changements d'échelon à la hausse des personnels concernés n'ont donc aucun rapport avec leur évolution professionnelle, ce qui décrédibilise le système dans son entier.

- Art 25 : Chaque année, si la situation budgétaire le permet et dans la limite de 0,5% de la masse salariale, peuvent être versées les primes : prime de sujétion, prime d'objectif ou de résultat. La commission paritaire, tenue à la confidentialité sur le caractère nominatif, connait le nom des agents bénéficiaires, le montant et la nature de la prime accordée à chaque agent.

La présentation des bénéficiaires en commissions paritaires, est redoutée et donc non effective. De même, les éléments statistiques à produire ne sont pas clairement définis dans le statut, et les bilans sociaux non standardisés ne descendent pas suffisamment dans le détail pour apprécier d'éventuelles dérives, notamment les captations par le grand encadrement.

- Art 43 : Il est instauré auprès de l'APCMA une commission paritaire de cessation des fonctions. les représentants du personnel .devant appartenir à une catégorie au moins égale à celle de l'agent objet de la procédure

Il a existé une INDC, Instance Nationale De Conciliation, qu'on a remis en cause, à ce même motif, sans chercher à mettre en place de nouvelles règles de composition, alors que dans le même temps, les Directeurs Généraux ont conservé un dispositif équivalent. En 2015, la CPN a remis cette instance en place à la hâte sans avoir résolu cette question de la catégorie des agents missionnés, et en s'étant assuré de la totale coopération des membres représentants du personnel appelés à y siéger.

- Art 56 : 2 collèges seulement (cadres et AGM/employés) Un représentant des secrétaires généraux siège également à la CPN avec voix consultative et faculté de proposition

Le choix de ces 2 collèges n'a pas été retenu par le réseau des CCI qui avait souhaité de prime abord surpondérer la représentation du syndicat catégoriel CFE-CGC qui autrement serait resté éligible sur 1 collège et non 2. Il est vrai que l'enthousiasme pour cet acteur de la représentation salariée s'est quelque peu tari, lorsqu'il a tenté d'imposer à la CPN, le président du syndicat des DG, comme conseiller technique, ce qui pourtant allait dans le sens de la CMA…

- Art 57 : Aucun membre de la CPN ne peut siéger sur des questions relatives à un litige intéressant l'établissement auquel il appartient

La situation de Paris IDF a toujours été une situation privilégiée dans le réseau. Ceci se vérifie tant sur la plan des spécificités statutaires, sur celui des moyens syndicaux attribués, que sur la présence active dans les débats de représentants plus que favorables au maintien de spécificités de la région capitale et cela tant du côté employeur avec le DRH IDF, aujourd'hui sur le départ, que du côté salarié avec pour la CFDT, sa secrétaire nationale, et pour CFE-CGC 2 grand-parisiens sur 3 en CPN. On n'a pas exclu ceux-ci de décisions qui ont pu maintenir à la région IDF des avantages sur le reste du réseau, notamment en termes de moyens syndicaux (Ch 2bis du Titre 1er,

mention des dispositions spécifiques en matière de nomination de délégués syndicaux pour les CCIR à effectif > 2000 agents), **Jacobinisme de transition** ou de tradition, la question demeure quant à elle...

- Art 60 : Création d'un observatoire national des emplois paritaire supervisant la question générale de l'emploi dans les CM dont son aspect prospectif

Cet observatoire prospectif, pour peu qu'il existe, a toujours été l'apanage exclusif des dirigeants RH du réseau, sans concertation aucune avec les représentants des salariés. La preuve en est avec cette nouvelle classification amputée de tous ses échelons, et dont les 2 seules consultations des représentants salariés en groupes de travail, ont donné lieu à une communication syndicale unanime et pour le moins critique, cela sans parler de l'aspect prospectif, pour lequel a été ressorti régulièrement par CCI France, la tarte à la crème d'une GPEC à venir...

- Art 17 : Partage de 20000 points d'indice entre organisations syndicales représentatives (10% des voix) en tant que dotation pour financement des chargés d'études et/ou de leur fonctionnement

A l'occasion de la Loi de 2010, et prenant appui sur la Loi de 2008 sur la représentativité syndicale, CCI France et la Tutelle ont mis en place une tactique d'asséchement des moyens syndicaux. 2 syndicats historiques étaient censés auparavant disposer de moyens financiers versés par l'ACFCI à l'époque, moyens qu'ils se partageaient à parts égales, pour pouvoir disposer chacun au moins d'un chargé d'études, comme ici pour le réseau des CMA, ouvrant création de postes dont seule l'UNSA a pu jamais rendre compte, sans trop descendre dans les détails tout de même. Cette contribution, oeuvre d'un réseau taiseux, «qui se modernise à bas bruit », selon les termes de Mr le président Marcon, a été bien sûr l'objet de communications diffamatoires répétées de la part de l'outsider CGC, jusqu'à ce que lui-même une fois élu, par la grâce de soutiens actifs, ne trouve plus à redire d'en disposer à présent (il est vrai de 1/6 de l'enveloppe, celle-ci étant maintenant reconduite, vu la meilleure visibilité sur le contrôle des acteurs en présence, mais proportionnée au nombre de représentants de chaque syndicat en CPN). Aucun des protagonistes n'est bien encore certain de pouvoir défendre cette réalité, chacun auprès de ses mandants, alors que dans le réseau des CMA, ceci n'a à priori jamais posé de problèmes.

- Art 10 : Les agents à temps partiel ou incomplet peuvent exercer une autre activité lucrative (sans remise en cause de leur indépendance)

Cette question fait l'objet du second round de “négociations” d'un plan social qui n'en est pas un, vu que nous parlons ici de supprimer des emplois publics, et qui est donc sobrement baptisé PEC, soit Plan Emploi Consulaire. Ce deuxième volet vise notamment à faire partir les agents par portions, et vu la baisse prévisible de leur rémunération, on va probablement élargir la palette des activités lucratives qu'il leur sera loisible d'exercer en complémentarité de leur activité consulaire.

- Bilans sociaux : Présentation de tous les indicateurs avec ventilation par classes d'emploi sur 2 ans

Les modèles de bilans sociaux se sont succédés et ont été de nombreuses factures suivant les CCIT qui avaient une large marge de manoeuvre pour en décider paritairement la composition. Avec la prise en main par CCI France du réseau et sa mission de standardisation, on a progressivement du reprendre localement l'ensemble des items nationaux pour pouvoir “enfin” établir des bilans sociaux consolidés. Le souci est que ceux-ci ne rendent pas compte de ce type de présentation “par classes d'emploi” et qu'ils sont encore très loin de modèles issus du secteur privé par exemple.

- ANNEXE 18 : dite "relative à la réduction des emplois contractuels". exemplaire de l'état d'esprit en CPN des CM. En 2008, année de transformation du statut, les présidents ont demandé à toutes les CM de prendre leurs dispositions pour que le taux d'agents titulaires le 31/10/10 soit au minimum de 80% des emplois recensés au 31/03/09 parmi les titulaires, CDD et CDI. Les partenaires s'engagent à revenir à la version antérieure si les objectifs ne sont pas atteints. C'est le type d'accord "de confiance" impossible à conclure en l'état actuel dans les CCI. On pourrait ainsi envisager des accords "de guerre" avec clauses de retour a bonne fortune, portant engagement des présidents à revenir dès que possible sur des avancées sociales précises pour répondre à la patience du collectif des agents en période tendue

Voilà un exemple typique de marqueur solide d'un vrai dialogue social basé sur la Confiance. Les actuels négociateurs patronaux sont tous à fait incapables de prendre ce type d'engagement, car ils n'ont pas pris la mesure du changement, et qu'ils se disent que de toute façon, ce sont les agents qui paieront la note, alors qu'on les remerciera en haut lieu (?) pour la ferme tenue de positions intransigeantes. Nous avons bien sûr à déplorer cette logique d’intransigeance des forces patronales ailleurs que dans le réseau consulaire puisqu’elle est devenue la Norme lors des négociations de branches et autres conférences sociales, au prétexte d’un comportement

néanmoins réaliste ou adulte, selon la terminologie en vogue, des partenaires sociaux. Lorsqu'on entend Mr le Président MARCON vanter les mérites du syndicalisme paysan, ou Mr GATTAZ distribuer des sifflets à ses troupes pour faire la bronca devant des ministres en mission, on peut être sceptiques sur le niveau de sagesse pré-requis des négociateurs patronaux et l'exemplarité qui devrait les caractériser.

D'autres rares aspects sont néanmoins moins favorables que dans le réseau CCI

- ARTT moitié des jours RTT au choix de l'employeur

- Sujétion à l'autorité hiérarchique

- Précarité accrue lors de la période de stage

- Moins grande liberté en matière de cumul d'emplois sauf temps partiel

5.– Quel rôle jouent les représentants du personnel au sein de la commission paritaire nationale ? Comment cette commission peut-elle accompagner les évolutions à venir du réseau des cci ?

En CPN, les représentants du personnel font de la figuration. Pour les présidents, il y a un désir de conférence sociale sans négociations. La récente réécriture de l'Art 6 du statut , qui introduit la notion de chef de file, et des règles en matière de prise de parole, est exemplaire sur ce point. Pour l'anecdote le simulacre a été jusqu'à proposer de loger les conseillers techniques en deuxième rang, dont ceux du versant patronal qui étaient tous prêts à donner l'exemple, sauf qu'il n'y avait pas sièges permettant la prise de notes et que la table des négociations devenait de facto beaucoup trop grande. On est donc resté comme avant. Alors, pour résumer les traits saillants du dialogue social en CPN

A) UN PARITARISME DE COMBAT

- Fixation en début d'année d'un calendrier de dates, tant pour la CPN que pour les réunions techniques, ce calendrier ne sera tenu pour presque aucune de ces dates

- Changements à la dernière minute des dates prévues pour tenir compte de l'agenda chargé des présidents, ce qui a obligé les partenaires sociaux à un jonglage permanent entre réservations et annulations de places de transport, sauf pour les France-iliens bien entendu..

- Non-respect des procédures pour tenir compte des délais statutaires, en matière de transmission des ordres du jour, des relevés de décision, des comptes-rendus, avec renvoi des responsabilités sur la Tutelle.

- Succession des directeurs des relations sociales CCI France, 4 différents en 5 ans, chargés d'animer le CPN pour le compte de CCI France. Evidemment personne n'a le temps de laisser une trace durable et on verra ainsi enterrer une traçabilité des débats et un partage des documents sur un INTRANET spécifique qui ne fera que fleurir, une fluidification des échanges avec CCI France sur les données sociales du réseau, qui se fermera sur un contact exclusif entre chefs de file de chaque organisation en CPN et les services centraux de CCI France..

- Chantage économique exercé sur les 2 précédentes organisations « historiques » en CPN, avec blocage non seulement de la contribution de fonctionnement, au départ prévue pour le financement d'un poste « employé du syndicat » exerçant une fonction de chargé d'études, mais également des remboursements des frais avancés sur convocation aux réunions officielles.

- Ecriture des textes par CCI France et ses conseillers techniques, avec l'aide de l'ensemble des directions RH et DAJ du réseau, et proposition de ces textes via les chefs de file à peine 48h avant les prépa-CPN, voire parfois le matin même, avec installation de la CPN correspondante certaines fois le lendemain, le tout avec l'accord de la Tutelle, après de longues périodes de soi-disant blocage.

- Manipulation des RP en CPN pour leur présenter comme des faits juridiques certains positionnements, pour lesquels aucune analyse détaillée n'est fournie, celles-ci étant parfois commandées mais non divulguées auprès de prestataires externes, largement rémunérés par l'institution. D'un autre côté, aucune dépense auprès de ces mêmes prestataires lorsqu'il s'agira de s'assurer qu'un texte nouveau ne présenterait pas d'inconvénients prévisibles pour les agents. Bordure oui, mais bien ordonnée..

- Présentation comme textes juridiquement valides des accords passés en groupes de travail, signés des 2 chefs de file salariés, non validés en CPN, invalidant certains accords locaux passés eux en leur temps en toute légalité. Prétendre ainsi que des accords en CPL puissent être « annulés » par des groupes de travail nationaux hors CPN.

- Enfin parodie de négociation annuelle des salaires ou Tutelle et Présidents, bloquant toute évolution de la valeur du point, ridiculisent les représentants salariés en tentant de les obliger à approuver un taux directeur minimaliste sous la menace de bloquer toute possibilité locale d'attribution d'enveloppes de primes/promo. De fait, lors de la CPN du 19/12/2012, la Tutelle décidera de laisser au compte-rendu un désaccord de principe, qu'elle avait pourtant confirmé devoir être invalidant pour les CCIT/CCIR, sans que cela ne gêne en rien personne dans le réseau pour mettre en place une distribution annuelle de primes/promos, celles-ci étant de toute façon la plupart du temps opaques et clientélistes.

  Tous ces faits amènent à voir le dialogue social de ces dernières années comme une régression à un état quasi primitif, des négociations au sein d'entreprises d'un patronat dit paternaliste, sans les avantages du genre, à savoir, un respect minimum des salariés et de leurs mandataires.

  Il serait donc utile de reprendre ce fameux rapport ATTALI qu'on peut considérer, vu l'historique de Mr MACRON, et par sa décision 297, comme un outil qui a été déterminant pour « attaquer » le réseau consulaire, perçu par les conseillers de l'Elysée au minimum comme une institution à restaurer d'urgence. Ce qui y est dit du dialogue social, devrait pareillement être pris en compte pour réformer les textes qu'on nous applique, soit jusqu'à présent nos textes statutaires.

B) OBJECTIFS D'HIER OU IDEES FUTURISTES ?

Eléments du rapport ATTALI en matière de dialogue social

DÉCISION 117

Actualiser les règles de financement afin d'introduire plus de transparence et un meilleur ciblage des différentes catégories de ressources des syndicats.

Le financement des partenaires sociaux doit reposer sur les cotisations de leurs membres et sur la compensation de leur participation à des missions de service public.
Le financement public pourra être lié à ces missions particulières.
***Il devra être transparent et prendre en compte la représentativité de chacune des organisations**. Les comptes devront être certifiés.Pour les syndicats de salariés, le financement pourra plus particulièrement être lié à la formation de leurs élus, à la mise en place de services à destination des salariés, en particulier ceux des PME, tels que le soutien juridique, à l'aide à l'orientation professionnelle, aux informations sociales et enfin aux campagnes de développement dans les secteurs où les organisations ne sont pas présentes.* **Un système de chèque syndical sera développé par les entreprises.**

D'où le souhait de FO-cci que les CCI puissent montrer l'exemple en la matière comme certains privés

DÉCISION 119

Faire de la négociation collective le moyen privilégié de la transformation du droit du travail et de la maîtrise des évolutions socio économiques des entreprises

La loi du 31 janvier 2007 sur la modernisation du dialogue social (dite loi « Larcher »), qui s'inspire du rapport Chertier, prévoit que tout projet de réforme portant sur le dialogue social, les relations individuelles et collectives de travail, l'emploi et la formation professionnelle,
doit faire sauf urgence avérée l'objet d'une concertation préalable avec les partenaires sociaux afin de leur permettre de choisir éventuellement la voie de la négociation .Plusieurs améliorations doivent compléter ce dispositif :
– tout projet de loi relatif au droit du travail doit être soumis à une évaluation préalable des dispositifs existants et à une étude d'impact interministérielle contre-expertisée, présentée aux partenaires sociaux, puis au Parlement ;
– toute loi sociale doit faire l'objet d'une évaluation au bout d'une période à déterminer (3 ou 5 ans), afin d'en dresser le bilan coût/efficacité.

D'où la volonté de FO-cci d'obtenir communication des décisions et compte-rendus d'AG de CCI -France dès lors que ceux-ci rendent compte de décisions ayant des répercussions en

matière sociale ou encore mieux d'y être associés en amont

DÉCISION 120

Organiser le principe majoritaire pour la validation des accords.

Le principe majoritaire s'est progressivement développé mais demeure pour l'instant largement théorique. Il convient donc de le renforcer.
Pour qu'un accord soit valide, il doit être signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentant la majorité des salariés couverts par l'accord.
En cas de signature par des organisations non majoritaires, les signataires devront faire valider l'accord par un référendum auprès des salariés. Si le résultat de la consultation exprime un résultat majoritaire, l'accord sera considéré comme valide. En cas de résultat minoritaire, l'accord ne sera pas validé.
Il est aujourd'hui nécessaire de créer les conditions pour que tous les salariés trouvent un intérêt au changement d'emploi et pour que mobilité professionnelle rime avec perspectives réelles. ***Pour cela, la première étape, indispensable, est la sécurisation des parcours.*** *Une fois celle-ci assurée, il sera possible de faciliter la rupture d'un commun accord du contrat de travail.*
L'ensemble des décisions proposées ici relève de la négociation entre partenaires sociaux : il est donc indispensable de laisser ces derniers s'en emparer avant de légiférer, conformément aux exigences de la loi du 31 janvier 2007 relative à la modernisation du dialogue social.
En fonction de la répartition des responsabilités entre loi et accord qui découlera de cette discussion, ces décisions pourront donner lieu à des mesures législatives et conventionnelles de mise en oeuvre.

D'où la volonté de FO-cci de faire « dire le droit » en matière de règles de majorité dans les commissions paritaires des CCI, en demandant notamment à CCI France d'exposer sa position argumentée sur le sujet, position que nous contestons bien évidemment

DÉCISION 143

Anticiper et négocier pour faire du licenciement économique un ultime recours.

Les procédures prévues pour les licenciements économiques sont rarement satisfaisantes, car elles interviennent dans l'urgence et souvent dans un contexte financier détérioré pour l'entreprise. ***C'est donc d'abord la négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences qu'il faut privilégie****r.*
Plus la négociation se fera en amont, plus les mutations et restructurations économiques seront acceptées et organisées.
Deux réformes sont nécessaires :

• Les différentes phases de concertation doivent être simplifiées et encadrées par des délais optimaux : en effet, la durée excessive des procédures affecte considérablement les conditions de reclassement.
• Les critères permettant de légitimer un licenciement économique doivent être révisés : dans l'état actuel de la loi et de la jurisprudence, le licenciement pour motif économique ne peut intervenir que consécutivement à des difficultés économiques, à des mutations technologiques, ou pour assurer la sauvegarde de la

compétitivité de l'entreprise. L'employeur ne peut pas réorganiser
ses effectifs pour « améliorer la compétitivité » de l'entreprise. ***Il serait souhaitable que les entreprises puissent adapter***
leurs effectifs de façon à assurer la pérennité de l'entreprise, dès lors qu'elles prennent en compte dans leur calcul de maximisation les coûts de leurs décisions pour la collectivité.
Il est proposé de redéfinir le licenciement pour motif économique, avec l'accord des organisations syndicales et patronales,
en complétant la liste des motifs possibles pour assurer la pérennité des entreprises : « réorganisation de l'entreprise » et « amélioration de la compétitivité » doivent être ajoutées.
Cela n'est possible qu'à condition de laisser une juste place à la négociation et au débat contradictoire, quitte à encadrer celui-ci
par des délais maxima. Les accords de méthode, ayant déjà fait l'objet d'une expérimentation, peuvent constituer pour cela un
cadre parfaitement adapté.
Il convient de noter qu'une fois élargies les possibilités de licenciement pour raisons économiques, la question de l'équilibre ***financier de l'assurance chômage devra être reconsidérée***

D'ou la volonté de FO-cci de faire reconnaître comme caractéristiques d'un Plan Social les accords PEC (Plan Emploi Consulaire) avec tous les avantages que cela peut entrainer pour le salarié comme pour l'établissement public en matière fiscale et sociale notamment.

DÉCISION 145

Créer un troisième mode de rupture du contrat : la rupture à l'amiable.

Ce dispositif existe déjà dans les cas particuliers des congés de mobilité, des conventions de reconversion et de reclassement personnalisé, valant acceptation par le salarié d'une rupture du
contrat de travail d'un commun accord des parties. Généralisé, ce mode de rupture, engagé à l'initiative de l'employeur ou du salarié, prendra la forme d'une convention *ad hoc*.
Il aura quatre caractéristiques principales :
• Le montant de l'indemnité qui accompagnera la rupture devra être supérieur à celui de l'indemnité de licenciement due en cas de rupture unilatérale à l'initiative de l'employeur. Nombre de nos partenaires de l'OCDE ont retenu dans la loi le principe d'un mois d'indemnité par année d'activité.
• La négociation sera entourée de garanties procédurales. Pendant la procédure, le salarié aura le droit d'être conseillé, notamment
par un représentant syndical ou un élu du personnel. La négociation ne pourra être engagée sans ce préalable. Après un premier
entretien, l'acceptation par le salarié du principe de la négociation générera une procédure complémentaire : un nouvel entretien, un délai de rétractation à l'instar de celui qui existe en droit de la consommation, permettront de renforcer le consentement éclairé
du salarié et de confirmer le pouvoir extinctif de tout risque de contentieux. L'effet de la rupture n'interviendra qu'à l'issue de ce délai.
Si le salarié refusait d'accepter la rupture, l'employeur aurait la possibilité de revenir sur son projet.
• La rupture ouvrira un droit aux allocations du régime d'assurance chômage.
• La rupture d'un commun accord n'est donc ni une démission, ni un licenciement.
Le nombre de ruptures d'un commun accord fera l'objet d'une information des institutions représentatives du personnel dans le cadre de l'obligation de l'employeur de les informer annuellement de l'évolution des emplois, ainsi que du bilan de la diversité par sexe et par origine. En revanche, elle n'est pas motivée et n'est pas comptabilisée dans le nombre de
ruptures déclenchant l'obligation d'informer et de consulter préalablement les instances représentatives du personnel.

D'ou la volonté de FO-cci de porter cette demande d'alignement à minima de l'indemnité de rupture à l'amiable (CCART) sur l'indemnité de licenciement pour suppression de poste « traditionnelle » et non « express »

DÉCISION 147

Organiser la mobilité au sein des trois fonctions publiques.

Fin 2007, de premières dispositions, destinées à favoriser la mobilité entre les trois fonctions publiques ont été prises.
À l'avenir, il faudra offrir à chacun la possibilité d'évoluer vers un statut contractuel, commun aux trois fonctions publiques, plus rémunérateur et mieux valorisé en termes de carrière.

DÉCISION 148

Multiplier les passerelles afin de permettre des passages ***professionnels constants entre secteur public et secteur privé***

Ce type d'actions a déjà été expérimenté en Italie, au Royaume- Uni, au Canada et est en cours au Portugal ou elles ont rencontré le soutien actif des syndicats.

D'ou la volonté de FO-cci d'ouvrir les SGAR aux agents CCI dont on va continuer à supprimer les postes une fois les autres modes de sortie utilisés

---

et pour la MOBILITE et la REMUNERATION

DÉCISION 178

Accorder aux salariés qui déménagent une prime de mobilité égale à six mois du dernier salaire.

Cette prime de mobilité sera prise en charge par l'entreprise qui interrompt le contrat de travail. Son versement serait subordonné à la présentation d'un nouveau contrat de travail.
Cette mesure doit être instaurée au terme d'une négociation entre les partenaires sociaux concernant la fluidité du marché du travail.

FO demande la renégociation à cette aune des outils salariaux d'accompagnement des mobilités

DÉCISION 253 - DÉCISION 254 - DÉCISION 255

Permettre, dans le cadre des négociations sociales, aux employeurs publics, de déterminer les conditions de rémunération de leurs agents et revoir progressivement l'avancement automatique pour augmenter la part des promotions au choix.
Moderniser progressivement les modes de rémunération publics en mettant en place des primes liées à la performance (collective et individuelle) des agents.
Consacrer le tiers des économies faites par les progrès de productivité dans la gestion et par la suppression des gaspillages à l'augmentation des rémunérations des fonctionnaires.

FO-cci réclame enfin une réelle transparence sur ces « nouvelles » pratiques de rémunération, avec une bienveillance particulière pour les primes collectives, qui devraient être encouragées, pour consolider le collectif dans les établissements, condition indispensable pour coller au slogan CCI-Franced de la nécessaire « chasse en meute »

CONCLUSION

Nous vous remercions, Mesdames et Messieurs les parlementaires, qui avez contribué à la mise en place de cette mission, puisque ses productions vont pouvoir subsister quelque temps et donner la possibilité aux agents de comprendre à la fois les enjeux et l'existant du réseau dans l'optique de mutations certes nécessaires, mais auxquelles ils soient effectivement associés.

Plusieurs fois, lors de l'audition des syndicats de salariés, vous avez évoqué le besoin pressant pour l'institution de trouver de nouvelles missions basées sur des compétences propres qui puissent faire envisager avec sérénité la baisse progressive de le ressource fiscale, et même interrogé ceux-ci sur des pistes qui seraient les leurs.

FO-cci est sur ce point très pragmatique. A l'heure ou le gouvernement lance un "vaste" plan d'assistance et d'accompagnement aux entreprises, via ses propres agents publics, et d'autre part, ou les entrepreneurs privés créent leurs réseaux parallèles pour le développement d'incubateurs, pépinières, et autres espaces locaux de service et d'animation pour les entreprises de la nouvelle économie notamment, nous posons la question, et nous la posons à la Haute autorité de la Concurrence. Quel espace reste t'il aux chambres de Commerce, sur quels domaines peuvent-elles à bon droit se développer sans encourir les foudres de professionnels ou de corporations en place ? Sur quels domaines peuvent-elles et doivent-elles être des partenaires obligés dans les initiatives des collectivités locales ?

Enfin, nous voulons bien qu'une partie de nos missions doive sortir, peut-être temporairement, du cadre strict du "service public", à l'heure ou certaines nous sont heureusement transférées par les Préfectures, encore ne faudrait-il pas que les éventuelles "évaporations" fiscales qui ont pu être évoquées tout au long de ces auditions restent sans lisibilité ni contrôles.