



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

**DIRECTION GENERALE DE LA COMPETITIVITE,
DE L'INDUSTRIE ET DES SERVICES**
*SERVICE DE LA COMPETITIVITE
ET DU DEVELOPPEMENT DES PME*
SOUS-DIRECTION DES CHAMBRES CONSULAIRES
BUREAU DE LA TUTELLE DES CCI

Bâtiment Sieyès - 61, boulevard Vincent Auriol
Télédoc 153 - 75703 Paris Cedex 13
Dossier : CC2/2012/04/2303
Réf : CR_Approuvé_CPN_28 mars 2012.doc

Affaire suivie par : Chantal de Saint-Félix
Téléphone : 01 44 97 26 19
Télécopie : 01 44 97 25 79
Mel : chantal.de-masson-de-saint-felix@finances.gouv.fr

COMPTE-RENDU
DE LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE
DES CHAMBRES DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE
DU 28 MARS 2012
(approuvé par la CPN du 25 septembre 2012)

La Commission paritaire nationale (CPN) des chambres de commerce et d'industrie s'est réunie le 28 mars 2012 en présence des participants mentionnés à l'annexe 1.

La Directrice générale de l'ACFCI informe la CPN du départ de M. Patrice OMNES, Directeur affaires sociales réseau. Ses fonctions seront progressivement reprises par Mme Hélène CAVALIE, Directrice des ressources humaines de la CCIR Haute-Normandie jusqu'au 1^{er} mai 2012.

A titre préliminaire, l'UNSA-CCI communique à la CPN ses observations sur les travaux engagés : « La transmission des documents et les échanges entre nous doivent être améliorés. Nous devons nous appliquer à les poursuivre en termes de délais notamment. Les représentants des salariés que nous sommes ne disposent pas, nous le rappelons, des mêmes moyens, ni des mêmes possibilités de coordination que les autres acteurs du paritarisme. De manière générale, nous voyons bien que l'accompagnement de la réforme avec la mise à disposition des personnels de droit public aux régions en janvier 2013 est un chantier complexe qui nécessitera de prendre le temps nécessaire pour être mené à bien. Un des préalables à la construction de la communauté d'intérêts souhaitée par tous est que nous posions pour chacun des salariés présents à ce jour dans le réseau, notre intention commune de garantir le maintien de son pouvoir d'achat actuel. Nous regrettons en dernier lieu le départ de M. OMNES, avec lequel nous avons travaillé trop peu de temps, nous le déplorons, pour la mise en place de cette réforme et souhaitons la bienvenue à son successeur. »

La CFDT-CCI s'associe à cette déclaration, particulièrement en ce qui concerne la transmission des documents, regrettant que certains soient remis en séance. Elle salue les qualités d'organisation et de rigueur de M. Patrice OMNES, avec lequel elle a eu plaisir à travailler, et souhaite la bienvenue à Mme Hélène CAVALIE.

1) Approbation du compte-rendu de la CPN du 9 février 2012.

L'UNSA-CCI demande la possibilité de transmettre des observations avant la fin de la semaine suivante, compte tenu du délai rapproché entre la CPN du 9 février 2012 et la présente CPN.

La CFDT-CCI n'émet pas d'observation sur le projet de compte-rendu.

La CPN décide de donner à l'UNSA-CCI le délai supplémentaire sollicité pour présenter ses observations.

2) Examen de la proposition de modification de l'annexe à l'article 7 du statut présentée par l'UNSA-CCI.

Sur la proposition de l'UNSA-CCI, la CPN décide le report de l'examen de la proposition de modification de l'annexe à l'article 7 du statut, portant sur les règles de fonctionnement de la CPN, dans l'attente de son expertise par le groupe de travail paritaire relatif au statut et au règlement intérieur du personnel.

3) Examen du document questions/réponses concernant l'accord cadre du 9 février 2012 relatif à la formation professionnelle, à la cessation individuelle d'un commun accord de la relation de travail et à la mobilité régionale, établi par l'ACFCI.

Afin de préciser les modalités d'application de l'accord cadre du 9 février 2012, l'ACFCI a établi les documents suivants figurant au dossier :

- une note explicative sur la partie de l'accord relative à la formation professionnelle,
- un document questions/réponses sur la cessation individuelle d'un commun accord de la relation de travail, ainsi qu'une note explicative sur le régime social et fiscal de l'indemnité afférente.

La CPN prend acte de cette démarche de clarification en observant que ces documents lui sont présentés à titre d'information et qu'elle n'a pas compétence juridique pour les approuver.

S'agissant du document questions/réponses relatif à la cessation individuelle d'un commun accord de la relation de travail, la CFDT-CCI soulève la question de la reprise d'ancienneté des enseignants. Selon elle, la seule prise en compte d'une activité continue pour apprécier l'ancienneté pénaliserait cette catégorie d'agents, généralement recrutés sur des contrats à durée déterminée de 10 mois. Cette question vaut également

pour les contrats à durée déterminée successifs, qui peuvent être transformés en embauche sur un emploi statutaire. Elle demande par ailleurs que la question du maintien des garanties frais de santé soit traitée.

La délégation des présidents rappelle que la règle générale de prise en compte de l'activité continue pour l'appréciation de l'ancienneté figure dans le statut. Elle estime qu'il n'est pas envisageable de modifier le titre III du statut consacré aux enseignants avant l'aboutissement des travaux du groupe de travail paritaire relatif au statut et au règlement intérieur du personnel. Elle propose une saisine de la commission de suivi du statut pour examiner les divers aspects de la question (public concerné, coût, effets d'une prise en compte différente de l'ancienneté). Elle indique que la question de la portabilité des droits en matière de mutuelle santé en faveur des agents privés d'emploi sera traitée au point 6 de l'ordre du jour.

L'UNSA-CCI pose la question du traitement des amendements à l'accord cadre qu'elle avait proposés lors de la CPN du 21 décembre 2011.

La délégation des présidents propose que l'examen des amendements de l'UNSA-CCI soit effectué lors de la réunion préparatoire à la CPN du 26 juin 2012. Elle propose que la CPN approuve d'ores et déjà une série de modifications rédactionnelles à l'accord cadre afin de corriger des incohérences ou imperfections constatées postérieurement à sa signature.

La CPN adopte, à l'unanimité moins l'abstention de la présidence, plusieurs modifications rédactionnelles à l'accord du 9 février 2012. La nouvelle rédaction de l'accord, faisant apparaître les modifications apportées, est jointe en annexe 2.

4) Organisation du réseau an 1^{er} janvier 2013.

La délégation des présidents indique que ce point est retiré de l'ordre du jour à la demande des organisations syndicales, en raison d'une transmission tardive du document questions/réponses figurant au dossier, dont l'objet est de préciser les aspects des conditions d'emplois des agents qui sont traitées par le statut, ceux qui sont traités par le règlement intérieur du personnel de la CCIR et ceux qui relèvent de conditions individuelles.

La CFDT-CCI demande que la CPN prenne position sur deux principes en matière de partage du champ à couvrir entre le statut et les futurs règlements intérieurs du personnel des CCIR :

- le principe du maintien du pouvoir d'achat des agents dans le processus de régionalisation ;
- le principe de compensations négociables au niveau régional, dès lors qu'interviennent des modifications des conditions d'emploi des agents transférés. A titre d'exemple, la CFDT-CCI évoque les différences de temps de travail existant actuellement entre les chambres.

La délégation des présidents rappelle l'obligation juridique pour les règlements intérieurs du personnel de se conformer au statut, ce qui n'est pas toujours le cas aujourd'hui. Selon elle, il y a lieu de faire l'inventaire des dispositions locales non conformes et de procéder à une mise en conformité. En outre, la réforme a donné à l'ACFCI la compétence juridique pour établir un modèle type de règlement intérieur du personnel des CCIR. La délégation des présidents n'est pas favorable à la mise au vote des principes mentionnés ci-dessus à ce stade. En particulier, elle estime que la masse salariale des chambres doit rester globalement stable, celles-ci ne pouvant s'engager aujourd'hui sur le principe de la garantie individuelle du pouvoir d'achat.

Faisant référence au document questions/réponses, la CFDT-CCI relève la proposition de l'ACFCI consistant, dans le cadre des règlements intérieurs du personnel des CCIR, à mettre les cotisations mutuelle santé à 50% à la charge de la chambre et à 50% à la charge de l'agent. Certaines chambres prenant actuellement en charge jusqu'à 90% de ces cotisations, cette nouvelle répartition entraînerait une perte de rémunération des agents, qu'elle ne juge pas acceptable.

La délégation des présidents indique que le nouveau contrat national-prévoyance santé que l'ACFCI a mission de négocier apportera des solutions équivalentes, voire des gains pour les agents. Selon elle, la négociation permettra l'obtention d'avantages collectifs, mais ne pourra garantir le maintien d'avantages individuels.

De ces échanges, le Président retient que le projet de document établi par l'ACFCI constitue un document relativement structurant, en termes de partage de ce qui est traité dans le statut au plan national, de ce qui est traité dans les règlements intérieurs du personnel des CCIR au plan régional et de ce qui relève du traitement des situations individuelles. Il pose en outre un cadre pour les futurs règlements intérieurs du personnel.

La délégation CFDT-CCI demande une interruption de séance, accordée par le Président.

A la reprise de séance, la CFDT-CCI demande que les CPLIR puissent négocier en vue de compenser les pertes éventuelles dans les situations individuelles.

La délégation des présidents rappelle que les CPLIR n'ont pas de pouvoir de décision. Elle considère que la priorité doit être donnée à une harmonisation maximale au niveau national.

La CFDT-CCI est favorable à un cadrage national des règlements intérieurs du personnel des CCIR, mais ne souhaite pas un règlement intérieur unique. Elle souhaite laisser une capacité d'adaptation au niveau régional. Selon elle, la transmission au réseau du document de l'ACFCI donnerait un signal de suppression de cette possibilité.

L'UNSA-CCI rappelle que la défense des acquis sociaux entre pleinement dans le rôle des organisations syndicales et relève un problème de méthode au niveau régional.

La délégation des présidents rappelle que l'établissement du cadrage national relève des groupes de travail paritaires mis en place par la CPN et n'envisage pas une déclinaison de ces travaux au niveau régional. Elle rappelle que les nouvelles dispositions réglementaires ont donné à l'ACFCI la compétence pour établir un modèle type de règlement intérieur du personnel et prévoient que toute disposition contraire au statut est réputée nulle et non avenue et ne peut donner lieu à mandatement par le président de la CCIR.

Le Président entend les préoccupations de fond exprimées de part et d'autre et l'attente des organisations syndicales de prévoir une transition qui ménage les équilibres. Le projet de document établi par l'ACFCI constitue une étape. Il propose que la CPN acte que ce projet de document soit mis en concertation.

La délégation des présidents précise qu'il s'agit d'un document d'interprétation porté à la connaissance de la CPN par l'ACFCI, qui compte le diffuser aux services des ressources humaines des chambres dans le cadre de son rôle de tête de réseau, afin d'apporter des réponses aux nombreuses questions qui lui sont adressées.

La CFDT-CCI estime qu'une diffusion de ce document en l'état ne serait pas acceptable, la concertation ayant besoin de temps pour s'exercer.

La délégation des présidents propose de laisser un temps de réflexion aux organisations syndicales jusqu'au 6 avril. En fonction de leurs réactions, le document pourra être réexaminé le 18 avril lors de la réunion du groupe de travail paritaire relatif au statut et au règlement intérieur du personnel.

Les organisations syndicales acceptent cette proposition de méthode.

5) Présentation des modalités de fonctionnement de la Caisse mutuelle d'assurance chômage (CMAC).

La délégation des présidents présente le document figurant au dossier, rappelant qu'au 1^{er} janvier 2013, toutes les chambres seront adhérentes de la CMAC et que celle-ci est engagée dans une démarche d'harmonisation des taux de cotisation.

La CFDT-CCI formule la demande d'une présentation plus approfondie de la CMAC, en particulier de son organisation, de son fonctionnement et de ses taux de cotisation. L'UNSA-CCI s'associe cette demande.

La CPN acte le principe d'une information approfondie des organisations syndicales par un responsable de la CMAC.

6) Portabilité des droits en matière de mutuelle et de prévoyance.

La CPN adopte, à l'unanimité moins l'abstention de la présidence, la disposition statutaire suivante, portant transposition aux agents sous statut du réseau des CCI privés d'emploi de la portabilité des droits en matière de mutuelle santé :

« L'article 52 du statut du personnel administratif des chambres de commerce et d'industrie est complété par les dispositions suivantes :

« Le bénéfice du dispositif des droits en matière de portabilité, tel qu'instauré par l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, est étendu aux agents publics des compagnies consulaires en matière de remboursement de frais de santé en cas de départ de la compagnie consulaire à compter du 1^{er} avril 2012, dans les conditions prévues par les contrats existants et selon les modalités appliquées au sein de chacune des chambres de commerce et d'industrie.

Le financement du maintien des garanties est assuré conjointement par l'ancien employeur et l'ancien agent dans les proportions applicables aux agents de la chambre de commerce et d'industrie employeur, et dans l'hypothèse de l'existence d'un contrat.

Cette disposition restera applicable à la mise en œuvre du contrat groupe national. »

La nouvelle rédaction de l'article 52 du statut est jointe en annexe 3.

L'examen de la portabilité des droits en matière de prévoyance est reporté à l'issue d'une expertise à mener dans le cadre du groupe de travail paritaire relatif à la prévoyance et à la santé.

7) Questions diverses.

○ Passerelles vers la fonction publique (UNSA-CCI).

L'UNSA-CCI, à l'origine de cette demande, souhaite que soit examinée la possibilité pour les agents des CCI d'obtenir l'accès aux outils d'accompagnement de la mobilité déployés par la fonction publique de l'Etat.

Le Président, après avoir rappelé l'autonomie du statut de la fonction publique d'Etat et de celui du personnel administratif des CCI, indique que la tutelle relaiera ce souhait au ministère chargé de la fonction publique.

○ Prolongation des mandats des CHS.

La CPN adopte, à l'unanimité moins l'abstention de la présidence, la disposition statutaire suivante :

« Les comités d'hygiène et de sécurité et les mandats de leurs membres en vigueur à la date du 28 mars 2012 sont prolongés jusqu'à la mise en place de la commission paritaire régionale et des nouveaux comités d'hygiène et de sécurité ».

- **Réactivation du groupe de travail paritaire « risques psychosociaux » (UNSA-CCI).**

Les membres de la CPN conviennent d'engager des échanges sur le sujet des risques psychosociaux dans le cadre de l'examen du bilan hygiène et sécurité 2011 du réseau des CCI.

Le Président de la CPN lève la séance.

*

*

*

ANNEXE 1

Commission paritaire nationale des chambres de commerce et d'industrie du 9 février 2012 **- liste des participants -**

1. Ministère de l'économie, des finances et de l'industrie (Direction générale de la compétitivité, de l'industrie et des services)

- M. Alain SCHMITT, Chef du Service de la compétitivité et du développement des PME,
Président de la CPN
M. Renaud RICHE, Sous-directeur des chambres consulaires
M. Bernard LAVERGNE, Chef du Bureau de la tutelle des CCI
M. Matthieu WAYSMAN, Bureau de la tutelle des CCI
Mme Chantal DE SAINT-FELIX, Bureau de la tutelle des CCI

2. Délégation des présidents

2.1. Membres titulaires

- M. André MARCON, Président de l'ACFCI
M. Christian HERAIL, Président de la CCIT de Rouen
M. François CRAVOISIER, Président de la CCIR Champagne-Ardenne
M. Patrice DENIAU, Président de la CCIT de la Mayenne
M. Yves RATEL, Président de la CCIT de Libourne

2.2. Conseillers techniques

- Mme Geneviève ROY, Vice-présidente de la CCIP
M. Raymond THOMAS, Trésorier de la CCIT des Vosges
Mme Judith JIGUET, Directrice générale de l'ACFCI
M. Patrice OMNES, Directeur affaires sociales réseau de l'ACFCI
M. Jean-Baptiste TIVOLLE, Directeur général de la CCIR Nord-de-France
M. Philippe JACOB, Directeur des ressources humaines de la CCIP
Mme Hélène CAVALIE, ACFCI
M. Arnaud MARSAT, Service droit social et conseil réseau de l'ACFCI
Melle Isabelle POLGAIRE, Service droit social et conseil réseau de l'ACFCI

3. Délégation de la CFDT-CCI

3.1. Membres titulaires

Collège cadres : Mme Laurence DUTEL, CCI de Versailles, Val d'Oise/Yvelines
M. Paul GIRARD, CCIT de l'Yonne

3.2. Conseillers techniques

M. Franck CASTANET, CCIT de Montpellier
M. Martin GAZZO, CCIT de Maine-et-Loire
Mme Blandine LAFONT, CCIT de Lyon

4. Délégation de l'UNSA-CCI

4.1. Membre titulaire

Collège maîtrise : M. Bernard GAUTHIER, CCIT d'Angoulême

4.2. Membre suppléant

Collège cadres : M. Emmanuel BOULANGER, CCIT des Deux-Sèvres

4.3. Conseillers techniques

M. Jacques DEGOUY, CCIT de Nice
M. Pierre-Marie LABROUSSE, CCIT du Lot
M. Eric VERNIS, Secrétaire national

ANNEXE 2

**Accord cadre relatif
au Statut des personnels administratifs des établissements
du réseau des Chambres de Commerce et d'Industrie
dans le cadre de la réforme issue de la loi du 23 juillet 2010.**

La réforme du réseau des Chambres de Commerce et d'Industrie engagée par la loi du 23 juillet 2010 modifie le paysage consulaire et son organisation.

Dans le contexte actuel de réorganisation du réseau des Chambres de Commerce et d'Industrie, d'optimisation des moyens et de baisse du niveau de financement des Chambres de Commerce et d'Industrie, les parties signataires siégeant à la Commission Paritaire Nationale ont souhaité engager une négociation globale visant à l'accompagnement social de la réforme.

L'accord de méthodologie, conclu lors de la CPN du 19 octobre 2011, précise le périmètre, l'organisation et le calendrier des travaux à mener.

Le présent accord cadre vise à mettre à disposition des établissements du réseau et de leurs collaborateurs des outils nouveaux ou rénovés permettant la mise en œuvre de mesures d'accompagnement concernant par priorité les personnels dont l'emploi est impacté, ceci pouvant se traduire notamment par une modification du périmètre de leur poste, un accroissement des niveaux d'expertise exigés par certaines fonctions, une réorganisation des services ou une mobilité géographique.

Dans cette perspective, trois dispositifs transitoires sont créés :

- du 1^{er} janvier 2012 au 31 décembre 2015 :
 - o Avenant à l'accord cadre du 5 décembre 2002 relatif à la participation financière des établissements du réseau au financement de la formation professionnelle continue.
- Du 1^{er} mars 2012 au 30 juin 2015 :
 - o Annexe à l'article 33 du Statut des personnels administratifs, relatif à la cessation d'un commun accord de la relation de travail.
- Du 1^{er} mars 2012 au 31 décembre 2012 :
 - o Mobilité régionale des agents consulaires

Remarque : les questions relatives à la mobilité à compter du 1^{er} janvier 2013 feront l'objet de négociations au cours du 1^{er} semestre 2012.

Sommaire

Chapitre I

Avenant à l'accord cadre du 5 décembre 2002 relatif à la participation financière des établissements du réseau au financement de la formation professionnelle continue.

- Article 1 : Objet et champ d'application
- Article 2 : Publics prioritaires
- Article 3 : Axes et critères de formation prioritaires
- Article 4 : Financement
- Article 5 : Modalités d'organisation
- Article 6 : Disposition spécifique
- Article 7 : Date d'effet et durée d'application du dispositif

Chapitre II

Cessation d'un commun accord de la relation de travail

- Article 1 : Objet
- Article 2 : Modalités d'établissement de la convention
- Article 3 : Contenu de la convention
- Article 4 : Délai de rétractation
- Article 5 : Homologation de la convention
- Article 6 : Statut des bénéficiaires
- Article 7 : Modalités de cessation d'un commun accord de la relation de travail à destination de publics spécifiques
- Article 8 : Règlement des litiges
- Article 9 : Bilan annuel et renouvellement
- Article 10 : Date d'effet et durée d'application du dispositif

Annexe 1 au Chapitre II – Modèle de convention de cessation d'un commun accord de la relation de travail entre l'Agent et la Compagnie consulaire.

Annexe 2 au Chapitre II – Modèle de formulaire de demande d'homologation de la convention de cessation d'un commun accord de la relation de travail entre l'Agent et la Compagnie consulaire.

Chapitre III

Mobilité régionale des agents consulaires

Article 1 : Champ d'application

Article 2 : Objet de l'accord

Article 3 : Définition de la mobilité intra-régionale

Article 4 : Mesures d'accompagnement de la mobilité

4.1 : En cas de changement de résidence

4.2 : Mesures complémentaires à la mobilité géographique

4.3 : Modalités de transfert

4.4 : Formation

Article 5 : Disposition spécifique

Article 6 : Date d'effet et durée d'application du dispositif

Chapitre I - Avenant à l'accord cadre du 5 décembre 2002 relatif à la participation financière des établissements du réseau au financement de la formation professionnelle continue.

Article 1 : Objet et champ d'application

Les parties signataires conviennent d'adopter une politique de formation spécifique d'accompagnement des mutations en cours et de la décliner en plans d'engagements annuels ou pluriannuels.

Le présent accord constitue un engagement de développement de la formation pour les publics visés à l'article 2 et sur des axes et critères de formation déterminés annuellement au niveau de chaque Région.

Dans le cadre de la réforme du réseau consulaire, les dispositions de cet accord s'adressent à l'ensemble des collaborateurs du réseau consulaire concernés par le plan de formation des compagnies consulaires et relevant de l'accord relatif à la formation professionnelle du 5 décembre 2002.

Article 2 : Publics prioritaires

Il s'agit des collaborateurs dont l'emploi est élargi ou modifié par la nouvelle organisation consécutive à la mise en œuvre de la réforme du réseau consulaire, c'est-à-dire :

- Les collaborateurs faisant l'objet d'une mobilité régionale ou interrégionale ;
- Les collaborateurs occupant des emplois dans les fonctions qui sont mutualisées au niveau régional ;
- Les collaborateurs des établissements du réseau évoluant vers d'autres filières et familles de métiers.

Article 3 : Axes et critères de formation prioritaires

Les axes et critères de formation prioritaires proposés par l'employeur font l'objet d'une concertation au sein de chaque commission paritaire locale (CPL), puis au sein de chaque commission paritaire régionale (CPR) à compter de sa création, qui hiérarchisera les priorités ou en proposera de nouvelles.

Pour l'année 2012, et en l'attente de la création des CPR, les commissions paritaires locales inter-consulaires de région (CPLIR) seront informées des concertations menées dans les CPL.

Jusqu'à la création des CPR, pour l'utilisation des fonds, chaque CPL examinera les critères prioritaires, tels que emplois, actions collectives, âges, situation géographique, types de formation,... selon les situations et les besoins.

Jusqu'à la création effective des CPR, la Chambre régionale consolidera toutes les priorités retenues par chaque CPL, la CPR nouvellement constituée examinera les demandes de formation selon ces mêmes priorités consolidées.

Article 4 : Financement

La contribution minimale de formation est portée pour la durée du présent accord de 1,5% à 1,7% de la masse salariale brute.

Durant la mise en œuvre du présent accord, cette contribution comprendra une quotité minimale dont le montant moyen est fixé à 0,4% au titre des dépenses de formation à destination des publics définis à l'article 2.

Article 5 : Modalités d'organisation

Dans chaque région, les demandes de formation formulées dans le cadre du présent accord devront être examinées par les CPL, puis par la CPR, qui sont par ailleurs chargées de veiller au respect des conditions de mise en œuvre et d'examiner les situations spécifiques en marge des conditions définies dans le présent accord.

Article 6 : Disposition spécifique

Si au cours de la période d'exécution, l'équilibre du dispositif de formation professionnelle des collaborateurs des établissements du réseau devait être remis en cause, notamment du fait de l'instauration de nouvelles contributions ou d'une modification en nature ou en taux des contributions actuelles, les parties conviennent que les termes du présent accord seraient suspendus dans leurs effets et feraient l'objet d'une nouvelle négociation.

Article 7 : Date d'effet et durée d'application du dispositif

Sans préjudice des dispositions de l'article 6, les dispositions du chapitre I prennent effet au 1^{er} janvier 2012 et jusqu'au 31 décembre 2015. Elles pourront être prorogées par accord entre les parties signataires.

Chapitre II - Cessation d'un commun accord de la relation de travail

Article 1 : Objet

Il est créé une nouvelle possibilité de mettre fin d'un commun accord à la relation individuelle de travail entre l'employeur et :

- tout agent titulaire ;
- tout agent permanent accomplissant un service inférieur à la moitié de la durée hebdomadaire du travail d'un agent à temps complet ;
- tout agent permanent non ressortissant d'un Etat membre de l'Union Européenne.

Ce nouveau mode de rupture de la relation de travail s'ajoute, pour la durée de l'application du présent accord, aux cas de cessation de fonctions énumérés à l'article 33 du Statut du personnel administratif des Chambres de Commerce et d'Industrie.

Les agents éligibles pouvant prétendre au bénéfice d'une pension de retraite à taux plein ne sont pas éligibles au bénéfice des dispositions du présent accord.

Ce nouveau mode de rupture ne peut être utilisé en cours de stage probatoire.

Ce mode de rupture ne peut en aucun cas être imposé par l'une ou l'autre des parties. Il résulte d'une convention signée par les parties, selon un modèle figurant en Annexe 1 du présent chapitre, qui est soumise aux dispositions ci-après destinées à garantir la liberté du consentement des parties.

Article 2 : Modalités d'établissement de la convention

L'employeur et l'agent conviennent d'une cessation de la relation de travail décidée d'un commun accord lors d'un ou plusieurs entretiens organisés à l'initiative de l'employeur ou du collaborateur.

Lors de chaque entretien, l'agent peut se faire assister par toute personne de son choix.

Chaque entretien doit faire l'objet d'un compte-rendu établi par l'employeur, qui est signé sous huitaine par la compagnie consulaire et l'agent.

Article 3 : Contenu de la convention

La convention établie par l'agent et l'employeur définit les conditions de la rupture de la relation de travail.

La convention doit notamment fixer la date envisagée de cessation de la relation de travail, qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de son homologation ni avant la fin du

délai de rétractation. Cette homologation est réputée acquise, à défaut de réponse notifiée, dans un délai de quinze jours calendaires suivant la date de réception de la demande d'homologation par le Président de la Commission Spéciale d'Homologation.

La convention doit également indiquer le montant de l'indemnité spécifique de cessation de la relation de travail d'un commun accord à l'exception des agents visés à l'article 7 pour lesquels s'appliquent les dispositions spécifiques définies audit article.

Pour les agents titulaires et pour les agents permanents hors Statut, le montant de cette indemnité est égal à un douzième de la rémunération annuelle brute par année de service calculée sur les douze derniers mois précédant le mois au cours duquel la cessation de la relation de travail intervient avec application du principe de proportionnalité intégrale pour la prise en compte des années de service incomplètes.

Le montant total de l'indemnité spécifique de cessation de la relation de travail ne peut être supérieur à douze mois de rémunération mensuelle indiciaire brute moyenne pour les agents titulaires et à douze mois de rémunération mensuelle brute moyenne pour les agents permanents hors Statut.

Les agents concernés bénéficient du revenu de remplacement tel que défini à l'article 35-3 bis du Statut du personnel administratif des Chambres de Commerce et d'Industrie.

Article 4 : Délai de rétractation

A compter du lendemain de la date de signature de la convention par les deux parties, chacune d'entre elles dispose d'un délai de quinze jours calendaires pour exercer son droit à rétractation. Ce droit est exercé sous la forme d'une lettre adressée à l'autre partie par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie.

Article 5 : Homologation de la convention

A compter du lendemain de la date de signature de la convention par les deux parties, l'employeur adresse par tout moyen attestant de sa réception à tous les membres de l'instance chargée de l'homologation (par lettre recommandée avec accusé de réception, remise en main propre contre décharge ou par voie électronique avec accusé de réception), dans un délai de quinze jours calendaires, le formulaire de demande d'homologation de la convention de cessation de la relation de travail d'un commun accord, selon un modèle figurant en Annexe 2 du présent chapitre.

L'homologation est réalisée par une Commission spéciale d'homologation (CSH).

Cette commission est chargée de vérifier le bon déroulement de la procédure ainsi que la liberté de consentement des parties.

Présidée de droit par le Président de la CPL en 2012, puis de la CPR à compter de 2013, cette commission est composée comme suit :

- d'un représentant du personnel par organisation syndicale représentative au sein de la Chambre, siégeant en CPL, puis en CPR, désigné par les représentants du personnel en CPL puis en CPR ;
à défaut d'un représentant du personnel par collègue, siégeant en CPL, puis en CPR, désigné par les représentants du personnel en CPL puis CPR ;
- d'un nombre égal de membres élus de la compagnie consulaire, dont le Président de la CPL puis de la CPR, désignés par cette même compagnie ;
- du Directeur Général de la compagnie consulaire qui participe à la CSH sans voix délibérative.

Chaque collège de la CSH sera au moins composé de deux membres. L'homologation de la CSH est réputée acquise si la majorité simple des membres rend un avis positif. En cas de partage des avis, la voix du Président est prépondérante.

A défaut de réponse dans un délai de quinze jours calendaires à compter de la date de réception du dossier par le Président de la CSH, l'accusé de réception ou la décharge faisant foi, l'homologation est réputée acquise sans qu'il soit besoin de réunir la CSH.

A la demande de l'un des membres de la CSH, motivée par un doute sérieux sur le respect de la procédure ou la liberté de consentement des parties, le Président réunit, dans un délai de quinze jours calendaires, la CSH pour examiner la demande et statuer sur l'homologation de la convention. Durant cette période, l'homologation est suspendue et ne peut intervenir que lorsque l'avis de la CSH est rendu.

Article 6 : Statut des bénéficiaires

En application des décisions de la Caisse mutuelle d'assurance chômage des CCI (CMAC), le statut de personne privée d'emploi relevant de la CMAC permet aux intéressés :

- de percevoir l'allocation de remplacement telle que prévue à l'article 3 ;
- de bénéficier de la validation de leurs trimestres au titre de l'assurance vieillesse ;

de bénéficier de la validation de leurs droits à retraite complémentaire en contrepartie du versement des cotisations correspondantes, assuré par la CMAC, calculées sur l'assiette de leur rémunération antérieure telle que définie par l'article 3 et sur la base des taux des régimes complémentaires obligatoires de retraite AGIRC et ARRCO appliqués par la CMAC. L'employeur dont relevait l'agent maintient, en faveur du bénéficiaire de l'allocation de remplacement et selon les dispositions des contrats conclus, la couverture des régimes de prévoyance ainsi que les avantages retraite liés aux régimes de retraite complémentaire, dont bénéficient éventuellement les agents actifs, en contrepartie du versement des cotisations correspondantes par la Compagnie Consulaire.

Lorsque des dispositions le prévoient expressément dans les contrats relatifs au remboursement de frais de santé conclus par les Compagnies Consulaires, les intéressés bénéficient du maintien des garanties selon les conditions prévues par lesdits contrats.

Article 7 : Modalités de cessation d'un commun accord de la relation de travail à destination de publics spécifiques

Nonobstant les dispositions communes, les agents des Compagnies Consulaires, qui remplissent cumulativement les conditions suivantes :

- avoir un engagement en cours ;
- justifier soit de 10 années d'ancienneté dans la dernière Compagnie Consulaire employeur, soit de 15 années d'ancienneté dans plusieurs Compagnies Consulaires ;
- bénéficier d'une pension de retraite à taux plein au plus tard 36 mois après la date de cessation de la relation de travail ;

sont éligibles au bénéfice de la cessation d'un commun accord de la relation de travail selon des modalités spécifiques au regard de leur situation particulière face à l'emploi.

Pour l'application du présent accord, par dérogation aux dispositions de l'annexe à l'article 54-1 du Statut relative au compte épargne-temps, le collaborateur qui ne pourrait prétendre au bénéfice d'une pension de retraite à taux plein au plus tard 36 mois après la date souhaitée après la mise en œuvre effective de la cessation de la relation de travail, peut demander le versement anticipé des sommes alimentant son compte épargne-temps afin de pouvoir racheter le nombre de trimestres validés manquants, conformément aux articles L. 351-14 et L. 351-14-1 du Code de la sécurité sociale et aux textes subséquents.

Les sommes figurant sur le compte épargne-temps ne peuvent être débloquées par la Compagnie Consulaire que sur présentation de la réponse favorable de la caisse de retraite dont relève le collaborateur. A défaut, les agents doivent avoir utilisé, au jour de la rupture de l'engagement, la totalité des jours disponibles dans leur compte épargne-temps.

Les agents éligibles au bénéfice des dispositions de l'article 7 du présent chapitre bénéficient d'une indemnité spécifique relative à la cessation individuelle de la relation de travail d'un commun accord définie à l'article 7.2. Ces dispositions se substituent à celles de l'article 3.

Lorsque l'établissement d'une convention de cessation de la relation de travail n'a pu aboutir, celui-ci bénéficie de l'entretien de parcours professionnel tel que prévu à l'article 2-1 définissant les indicateurs de suivi de l'accord relatif à l'emploi des seniors dans les Compagnies Consulaires.

Article 7.1 : Règles spécifiques applicables aux bénéficiaires

Les agents ayant cessé leur activité professionnelle dans les conditions prévues au titre de l'article 7 bénéficient, dès le jour suivant la date de la rupture de leur engagement, et s'ils ne retrouvent pas d'emploi jusqu'à la date à laquelle ils remplissent les conditions posées par les régimes de Sécurité Sociale pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein, du statut de personne privée d'emploi relevant de la CMAC.

Si au cours de cette période, des dispositions législatives modifiaient les règles relatives au bénéfice d'une pension de retraite à taux plein en vigueur à la signature du présent accord, la prise en charge des personnes concernées serait reportée jusqu'à une date leur permettant de percevoir une pension de retraite à taux plein.

Article 7.2 : Indemnité relative à la cessation individuelle de la relation de travail d'un commun accord à destination de publics spécifiques.

Pour les agents visés à l'article 7, l'indemnité prévue à l'article 3 est calculée comme suit :

- une part fixe équivalente à l'indemnité de fin de carrière qu'aurait perçue l'agent au terme de son engagement plafonnée à quatre mois de rémunération mensuelle indiciaire brute ;
- une part variable correspondant à 20,2% du salaire mensuel brut moyen des douze derniers mois précédant la cessation de la relation de travail multiplié par le nombre de mois restant avant la date du bénéfice d'une pension de retraite à taux plein.

Le salaire mensuel brut servant de référence au calcul de l'indemnité de cessation de la relation de travail est le salaire mensuel brut moyen des douze derniers mois précédant la cessation d'activité des intéressés.

Article 7.3 : Financement de l'allocation mensuelle de remplacement à destination de publics spécifiques.

Par dérogation au dispositif de droit commun de la CMAC, l'allocation mensuelle de remplacement est financée par la Compagnie Consulaire concernée et pour partie par le Fonds Consulaire pour l'Emploi sous la forme d'un versement forfaitaire à destination de la Compagnie Consulaire concernée.

Cette allocation est versée par la CMAC.

Au bénéfice de la Compagnie Consulaire assurant le financement de l'allocation mensuelle de remplacement, il est fait appel aux réserves du Fonds Consulaire pour l'Emploi, dans la limite d'un montant forfaitaire de 5000 euros par dossier pour une durée correspondant à la durée maximale prévisible d'indemnisation et ne pouvant, en tout état de cause, excéder 36 mois.

En cas de durée inférieure le montant sera calculé au *pro rata temporis*.

Article 7.4 – Dispositions diverses

Les dispositions de l'article 1^{er} et de l'article 7 de l'annexe à l'article 54-2 du Statut relative au Fonds Consulaire pour l'Emploi ne peuvent pas faire obstacle aux dispositions de l'article 7.3.

L'atteinte de l'indicateur d'activité défini au premier paragraphe de l'article 1 de l'annexe à l'annexe à l'article 54-3 du Statut relative aux indicateurs de suivi de l'emploi des seniors ne peut faire obstacle aux dispositions du présent chapitre.

Article 8 : Règlement des litiges

Tout litige concernant la convention, l'homologation ou le refus d'homologation relève de la compétence du Tribunal administratif.

Article 9 : Bilan annuel et renouvellement

Un bilan annuel de l'utilisation de ce mode de rupture dans le réseau sera présenté en Commission Paritaire Nationale.

Article 10 : Date d'effet et durée d'application du présent dispositif

Les dispositions du chapitre II prennent effet au 1^{er} mars 2012 et jusqu'au 30 juin 2015. Elles pourront être prorogées par accord entre les parties signataires.

Annexe 1 au Chapitre II – Modèle de convention de cessation d'un commun accord de la relation de travail entre l'Agent et la Compagnie consulaira

**Convention de cessation de la relation de travail d'un commun accord
et formulaire de demande d'homologation**
*en application de l'Accord cadre adopté
en Commission Paritaire Nationale du 9 février 2012*

Colonnes réservées aux membres de la CSH
conformité

Ce modèle de convention a été annexé à l'Accord Cadre et doit être impérativement utilisé pour formaliser la cessation de la relation de travail d'un commun accord décidée par la Chambre et l'agent. Cette convention signée par les parties n'a pas à être transmise à la Commission Spéciale d'Homologation.

1. Informations relatives aux parties à la convention de rupture

Nom et prénom de l'agent			
Adresse Téléphone			
Emploi Niveau et échelon			
Cessation relevant de l'article 7. Si oui entourer et fournir les pièces justificatives.	Oui	Non	
Etablissement du réseau Nom du signataire (Président ou délégué) n° de téléphone.			
Adresse			
n° de SIRET			
Statut du personnel administratif des CCI	Oui / Non <i>razer la mention inutile</i>		
Ancienneté de l'agent à la date envisagée de la rupture	_ _ ans et _ _ mois		
Rémunération mensuelle brute des douze derniers mois précédant le mois au cours duquel la cessation de la relation de travail interviendrait.			
mois de		mois de	
mois de		mois de	
mois de		mois de	
mois de		mois de	
mois de		mois de	
mois de		mois de	

Rémunération mensuelle brute moyenne

En application de l'article 3 du chapitre II de l'accord cadre du 9 février 2012, la rémunération mensuelle brute moyenne est égale au douzième de la rémunération annuelle brute par année de service calculée sur les douze derniers mois précédant le mois au cours duquel la rupture intervient.

2. Déroulement des échanges pour convenir de la cessation de la relation de travail

Oui	Non
-----	-----

A. Date du premier entretien

(au format jj/mm/aaaa)

|_|_| |_|_| |_|_|_|_|

Rappeler à l'agent les possibilités suivantes :

- contacter les services (notamment la CMAC) qui pourront l'aider à prendre sa décision en pleine connaissance de ses droits ;
- se faire assister par toute personne de son choix lors du ou des entretien(s) ;
- consulter son dossier individuel.

Agent assisté

Oui / Non

Si oui par

--	--

Employeur assisté

Oui / Non

Si oui par

--	--

B. Date(s) des autres entretiens éventuels

|_|_| |_|_| |_|_|_|_|

|_|_| |_|_| |_|_|_|_|

Agent assisté

Oui / Non

Si oui par

--	--

Employeur assisté

Oui / Non

Si oui par

--	--

3. Convention de cessation de la relation de travail***A remplir uniquement si l'agent est un agent titulaire***

Oui	Non
-----	-----

Le Président ou son délégataire décide de mettre fin à l'engagement qui lie les parties qui conviennent d'un commun accord des conditions de la cessation de la relation de travail :

- droits afférents à la rupture de la relation de travail ;
- versement d'une indemnité de rupture du montant indiqué ci-dessous ;
- date envisagée de la rupture, sous réserve des délais prévus par l'accord national, ci-après.

Autres clauses éventuelles :

3 bis. Convention de cessation de la relation de travail***A remplir uniquement si l'agent est un agent permanent hors Statut***

Oui	Non
-----	-----

Les parties décident de rompre d'un commun accord le contrat qui les lie et conviennent d'un commun accord des conditions de la cessation de la relation de travail :

- droits afférents à la rupture de la relation de travail ;
- versement d'une indemnité de rupture du montant indiqué ci-dessous ;
- date envisagée de la rupture, sous réserve des délais prévus par l'accord national, ci-après.

Autres clauses éventuelles :

Montant de l'indemnité spécifique de cessation de la relation de travail (<i>somme en lettres</i>)	
<p>IMPORTANT : En application de l'article 3 du chapitre II de l'accord cadre du 9 février 2012, la rémunération mensuelle brute moyenne est égale au douzième de la rémunération annuelle brute par année de service calculée sur les douze derniers mois précédant le mois au cours duquel la rupture intervient, avec application du principe de proportionnalité intégrale pour la prise en compte des années de service incomplètes. Le montant total de l'indemnité spécifique de cessation de la relation de travail ne peut être supérieur à douze mois de RMIB moyenne pour les agents titulaires et à douze mois de rémunération mensuelle brute moyenne pour les agents permanents hors Statut.</p> <p>Pour les agents visés par les dispositions de l'article 7 l'indemnité est calculée comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - une part fixe équivalente à l'indemnité de fin de carrière qu'aurait perçue l'agent au terme de son engagement plafonnée à quatre mois de rémunération mensuelle indiciaire brute ; - une part variable correspondant à 20,2% du salaire mensuel brut moyen des douze derniers mois précédant la cessation de la relation de travail multiplié par le nombre de mois restant avant la date du bénéfice d'une pension de retraite à taux plein. <p>Le salaire mensuel brut servant de référence au calcul de l'indemnité de cessation de la relation de travail est le salaire brut moyen des douze derniers mois précédant la cessation d'activité des intéressés.</p>	
Date envisagée de la cessation de la relation de travail	_ _ _ _ _ _ _ _
Date et signature précédée de la mention « lu et approuvé » par chaque partie	
<p>IMPORTANT : La date de signature par les deux parties de la présente convention déclenche le délai de rétractation de 15 jours calendaires pendant lequel chaque partie peut revenir sur sa décision et ce, sans besoin de motiver.</p>	
Date de fin du délai de rétractation	_ _ _ _ _ _ _ _
Remarques éventuelles des parties ou des assistants sur ces échanges / autres commentaires	

--	--

--	--

--	--

--	--

Toute contestation relative à la présente convention devra être portée devant le tribunal administratif compétent, dans un délai de deux mois à compter de sa signature par les deux parties.

Annexe 2 au Chapitre II – Modèle de formulaire de demande d'homologation de la convention de cessation d'un commun accord de la relation de travail entre l'Agent et la Compagnie consulaire

Formulaire de demande d'homologation de la convention de cessation d'un commun accord de la relation de travail entre l'Agent et la Compagnie consulaire <i>en application de l'Accord cadre adopté en Commission Paritaire Nationale du 9 février 2012</i>

Colonnes réservées aux membres de la CSH
conformité

Ce modèle de formulaire de demande d'homologation a été annexé à l'Accord cadre et doit être impérativement utilisé pour formuler une telle demande auprès de la CSH. La demande doit être accompagnée d'une copie du compte-rendu de chaque entretien. La copie du compte-rendu remise ne doit pas faire apparaître les éléments de discussion relatifs au montant de l'indemnité de cessation de la relation de travail.

1. Informations relatives aux parties à la convention de rupture

Nom et prénom de l'agent		
Adresse Téléphone		
Emploi Niveau et échelon		
Cessation relevant de l'article 7. Si oui entourer.	Oui	Non
Etablissement du réseau Nom du signataire (Président ou délégué) n° de téléphone		
Adresse		
n° de SIRET		
Statut du personnel administratif des CCI	Oui / Non <i>razer la mention inutile</i>	
Ancienneté de l'agent à la date envisagée de la rupture	_ _ ans et _ _ mois	

2. Déroulement des échanges pour convenir de la cessation de la relation de travail

Oui	Non
-----	-----

A. Date du premier entretien <i>(au format jj/mm/aaaa)</i>	_ _ _ _ _ _ _ _
<i>Rappeler à l'agent les possibilités suivantes :</i> - <i>contacter les services (notamment la CMAC) qui pourront l'aider à prendre sa décision en pleine connaissance de ses droits ;</i>	

- se faire assister par toute personne de son choix lors du ou des entretien(s) ;
- consulter son dossier individuel.

Agent assisté	Oui / Non	Si oui par	
---------------	-----------	------------	--

--	--

Employeur assisté	Oui / Non	Si oui par	
-------------------	-----------	------------	--

--	--

B. Date(s) des autres entretiens éventuels	_ _ _ _ _ _ _ _
	_ _ _ _ _ _ _ _

Agent assisté	Oui / Non	Si oui par	
---------------	-----------	------------	--

--	--

Employeur assisté	Oui / Non	Si oui par	
-------------------	-----------	------------	--

--	--

3. Convention de cessation de la relation de travail
A remplir uniquement si l'agent est un agent titulaire

Oui	Non
-----	-----

Le Président ou son délégataire souhaite mettre fin à l'engagement qui lie les parties qui conviennent d'un commun accord des conditions de la cessation de la relation de travail :

- droits afférents à la rupture de la relation de travail ;
- versement d'une indemnité de rupture ;
- date envisagée de la rupture, sous réserve des délais prévus par l'accord national, ci-après.

Autres clauses éventuelles :

3 bis. Convention de cessation de la relation de travail
A remplir uniquement si l'agent est un agent permanent hors Statut

Oui	Non
-----	-----

Les parties souhaitent rompre d'un commun accord le contrat qui les lie et conviennent d'un commun accord des conditions de la cessation de la relation de travail :

- droits afférents à la rupture de la relation de travail ;
- versement d'une indemnité de rupture;
- date envisagée de la rupture, sous réserve des délais prévus par l'accord national, ci-après.

Autres clauses éventuelles :

Date envisagée de la cessation de la relation de travail	_ _ _ _ _ _ _ _
--	---------------------

--	--

Date et signature précédée de la mention « lu et approuvé » par chaque partie	
--	--

--	--

IMPORTANT : La date de signature par les deux parties de la convention de cessation de la relation de travail d'un commun accord déclenche le délai de rétractation de **15 jours** calendaires pendant lequel chaque partie peut revenir sur sa décision et ce, sans besoin de motiver.

Date de fin du délai de rétractation	_ _ _ _ _ _ _ _		
--------------------------------------	---------------------	--	--

Remarques éventuelles des parties ou des assistants sur ces échanges / autres commentaires

4. Homologation

Date d'envoi de la demande d'homologation	_ _ _ _ _ _ _ _
--	---------------------

IMPORTANT : Les membres de la CSH disposent d'un délai d'instruction de 15 jours calendaires, à compter du jour de la réception, par le Président de la CSH, de la demande telle que précisée dans l'avis de réception délivré. A défaut de notification dans ce délai, l'homologation est réputée acquise.

Décision relative à l'homologation de la rupture		refus	acceptation
Si refus d'homologation, cochez la ou les cases du ou des motifs invoqués	<i>non-respect des règles d'assistance</i>		
	<i>non-respect du délai de rétractation</i>		
	<i>absence de liberté du consentement</i>		<i>précisez :</i>
	<i>autres</i>		<i>précisez :</i>

Date d'envoi du refus d'homologation aux parties à la convention	_ _ _ _ _ _ _ _
---	---------------------

Date et signature

Toute contestation relative à la présente convention, à l'homologation ou au refus d'homologation devra être portée devant le tribunal administratif compétent, dans un délai de deux mois à compter de la notification, à défaut de notification, à l'issue du délai de d'instruction.

Chapitre III - Mobilité régionale des agents consulaires

Article 1 : Champ d'application

Le dispositif s'applique à l'ensemble des agents statutaires (titulaires, stagiaires et contractuels) et des collaborateurs permanents hors Statut des services généraux, écoles et centres de formation des établissements du réseau.

Article 2 : Objet de l'accord

Le présent dispositif vise à faciliter la mobilité régionale des agents par la mise en place de règles communes dans le cadre de l'organisation régionale des services.

Article 3 : Définition de la mobilité intra-régionale

Pour l'application du présent accord et pendant sa durée d'exécution, la mobilité se définit comme un changement de lieu de travail hors de l'établissement d'origine du collaborateur et à l'intérieur de la région.

Cette mobilité peut être à l'initiative de l'une ou l'autre des parties et fait l'objet d'un accord.

Article 4 : Mesures d'accompagnement de la mobilité

Le bénéficiaire de ces mesures intervient sous réserve de présentation de justificatifs à la direction des ressources humaines de l'établissement d'accueil.

4.1 : En cas de changement de résidence

Les mesures prévues sont applicables lorsque la mobilité contraint le collaborateur à déménager.

Les frais de déménagement de l'agent sont remboursés par l'établissement d'accueil, sous réserve de la présentation de trois devis et sur la base de la prestation la moins onéreuse. Pour procéder au déménagement, le collaborateur bénéficie, à sa demande, de deux jours de congé exceptionnel et, le cas échéant, de jours supplémentaires pris dans son compte épargne-temps dans la limite de 10 jours ouvrés, accordés selon les impératifs de service.

L'agent perçoit une indemnité nette d'installation dans la limite du plafond d'exonération de charges sociales en vigueur au 1^{er} janvier 2012 et conformément aux dispositions de l'article 8 de l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale, soit pour 2011, une indemnité de 1361,10 euros, majorée de 113,40 euros par enfant à charge dans la limite de trois enfants. Cette indemnité est

versée au moment du déménagement dès lors que le déménagement intervient dans les six mois de la mobilité ou au plus tard à la fin de l'année scolaire en cours.

Si la mobilité de l'agent et le changement de domicile nécessitent pour le conjoint (marié, pacsé, concubin) de l'agent une démission de son emploi, une attention particulière serait apportée à la situation de celui-ci : aide à l'élaboration d'un CV, à la recherche d'un autre emploi, accompagnement des candidatures, etc..

4.2 : Mesures complémentaires à la mobilité géographique

Dans la perspective d'un déménagement, une prise en charge des frais de double résidence est versée sur présentation des justificatifs. Elle est établie sur la base du prix d'une chambre ou d'un studio situé sur le territoire du nouveau lieu de travail. Elle est versée sur une période maximale de trois mois à partir de la prise de fonction sur le nouveau lieu de travail.

Les frais de transport et de déplacement liés à cette double résidence sont également pris en charge sur présentation des justificatifs et dans la limite de cinq trajets aller-retour par mois entre l'ancien et le nouveau lieu de travail durant la période définie au paragraphe précédent.

4.3 : Modalités de transfert

Au moment de la mobilité, l'ancienneté acquise par le collaborateur au sein de l'établissement d'origine et tous les droits qui en découlent sont intégralement repris par l'établissement d'accueil. Par dérogation aux dispositions de l'article 3 du Statut du personnel administratif des Chambres de Commerce et d'Industrie, l'agent titulaire concerné est dispensé de stage probatoire.

4.4 : Formation

Si nécessaire, en application des dispositions du chapitre I relatives à la formation professionnelle, une formation est proposée au collaborateur afin de favoriser sa prise de fonctions.

5 : Disposition spécifique

Dans le cas d'une mobilité à temps partiel, les Chambres de Commerce et d'Industrie territoriales et les Chambres de Commerce et d'Industrie régionales concernées conviennent des modalités de mise en œuvre de cette mobilité, notamment de prise en charge des coûts liés au déplacement et au temps de trajet supplémentaire, telles qu'elles seront mentionnées dans la convention signée par les parties.

6. Date d'effet et durée d'application du dispositif

Les dispositions du chapitre III prennent effet au 1^{er} mars 2012 et prennent fin le 31 décembre 2012.

Les parties conviennent que les questions relatives à la mobilité à compter du 1^{er} janvier 2013 feront l'objet de négociations au cours du 1^{er} semestre 2012.

Accord cadre adopté en Commission Paritaire nationale le 9 février 2012.

Signataires

Pour l'Assemblée des Chambres Française de Commerce et d'Industrie

Pour la Confédération Française Démocratique du Travail CCI

Pour l'Union Nationale des Syndicats Autonomes CCI

Fait en 4 exemplaires originaux, à Paris, le 9 février 2012.

ANNEXE 3

Article 52 : Régime de prévoyance sociale et de retraite, régime d'assurance maladie complémentaire

Modifié par la CPN du 17 décembre 2001

Modifié par la CPN du 28 mars 2012

Le régime de prévoyance sociale et de retraite des agents de droit public des compagnies consulaires ainsi que le régime d'assurance maladie complémentaire pour les actifs et les retraités sont annexés au présent statut.

La gestion du régime de prévoyance sociale et de retraite des agents des compagnies consulaires concernées est confiée à la CNRCC.

Le bénéfice du dispositif des droits en matière de portabilité, tel qu'instauré par l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, est étendu aux agents publics des compagnies consulaires en matière de remboursement de frais de santé en cas de départ de la compagnie consulaire à compter du 1^{er} avril 2012, dans les conditions prévues par les contrats existants et selon les modalités appliquées au sein de chacune des chambres de commerce et d'industrie.

Le financement du maintien des garanties est assuré conjointement par l'ancien employeur et l'ancien agent dans les proportions applicables aux agents de la chambre de commerce et d'industrie employeur, et dans l'hypothèse de l'existence d'un contrat.

Cette disposition restera applicable à la mise en œuvre du contrat groupe national.