Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

DIRECTION GENERALE DES ENTREPRISES
SERVICE DE L'ACTION TERRITORIALE, EUROPEENNE ET INTERNATIONALE
SOUS-DIRECTION DES CHAMBRES CONSULAIRES
BUREAU DE LA TUTELLE DES CCI

Paris, le 23 OCT. 2014

Bâtiment Sieyès – 61 boulevard Vincent Auriol
Télédoc 153 - 75703 Paris Cedex 13

Dossiel : CC2/2014/10/4232
Réf : 14 10 15 RD CPN du 22 sept 2014
Affaire suivie par : Régis Pineau
Téléphone : 01 44 97 29 43
regis.pineau@finances.gouv.fr

№ 04232

RELEVE DE DECISIONS DE LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DES CHAMBRES DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE DU 22 SEPTEMBRE 2014

La Commission paritaire nationale (CPN) des chambres de commerce et d'industrie, réunie en formation ordinaire le 22 septembre 2014 en présence des participants mentionnés à l'annexe 1, a adopté les décisions suivantes.

1. Accord méthodologique d'expérimentation et de mise en œuvre de la classification nationale des emplois, accord modifiant le statut du personnel administratif des chambres de commerce et d'industrie, accord relatif à la mobilité géographique des agents consulaires, accord relatif à la mutation géographique à l'initiative de l'employeur, accord-cadre relatif au télétravail

La CPN adopte les cinq accords suivants (11 voix pour : délégations des présidents, de la CFDT-CCI et de l'UNSA-CCI ; 2 abstentions : délégation de la CFE-CGC Réseaux consulaires, qui déclare ne pas prendre part au vote, et présidence de la CPN) :

- accord méthodologique d'expérimentation et de mise en œuvre de la classification nationale des emplois (annexe 2) ;
- accord modifiant le statut du personnel administratif des chambres de commerce et d'industrie (annexe 3) ;
- accord relatif à la mobilité géographique des agents consulaires (annexe 4) ;
- accord relatif à la mutation géographique à l'initiative de l'employeur (annexe 5) ;
- accord-cadre relatif au télétravail (annexe 6).

2. Accord relatif à la modification de l'accord prévoyance – frais de santé et accord relatif à l'adhésion de la CCI de Saint-Pierre-et-Miquelon aux accords nationaux relatifs au régime de remboursement des frais de santé

La CPN adopte l'accord relatif à la modification de l'accord prévoyance – frais de santé joint en annexe 7 (11 voix pour : délégations des présidents, de la CFDT-CCI et de l'UNSA-CCI ; 2 abstentions : délégation de la CFE-CGC Réseaux consulaires et présidence de la CPN).

La CPN adopte l'accord relatif à l'adhésion de la CCI de Saint-Pierre-et-Miquelon aux accords nationaux relatif au régime de remboursement des frais de santé joint en annexe 8 (12 voix pour : délégations des présidents, de la CFDT-CCI, de l'UNSA-CCI et de la CFE-CGC Réseaux consulaires ; 1 abstention : présidence de la CPN).

3. Fonds consulaire pour l'emploi

La CPN émet un avis favorable sur la gestion 2013 du Fonds consulaire pour l'emploi (12 voix pour : délégations des présidents, de la CFDT-CCI, de l'UNSA-CCI et de la CFE-CGC Réseaux consulaires ; 1 abstention : présidence de la CPN).

4. Taux directeur

En application de l'article 16 du statut, la CPN décide de fixer à 0,1 % le taux directeur pour l'année 2014 (11 voix pour : délégations des présidents, de la CFDT-CCI et de l'UNSA-CCI ; 2 abstentions : délégation de la CFE-CGC Réseaux consulaires et présidence de la CPN).

Les délégations adoptent la déclaration jointe en annexe 9.

5. Modification de l'article 10 de l'annexe à l'article 13 bis du statut

LA CPN adopte la décision suivante (12 voix pour : délégations des présidents, de la CFDT-CCI, de l'UNSA-CCI et de la CFE-CGC Réseaux consulaires ; 1 abstention : présidence de la CPN) :

« L'article 10 de l'annexe à l'article 13 bis du statut du personnel administratif des chambres de commerce et d'industrie est ainsi modifié :

A. Après le deuxième alinéa est inséré l'alinéa suivant :
« Dès lors qu'au moins un vote est valablement exprimé au premier tour, le CHS est constitué sur la base du premier tour, même si le quorum n'a pas été atteint. » ;

B. Les mots : « Si, en l'absence de vote » sont remplacés par les mots : « A défaut de votants ». ».

*
* *

P.J. : 9 annexes

ANNEXE 1

Liste des participants à la Commission paritaire nationale des chambres de commerce et d'industrie du 22 septembre 2014

1. Ministère de économie, de l'industrie et du numérique (Direction générale des entreprises)

M. Alain SCHMITT, Adjoint au directeur général, Chef du service de la compétitivité, de l'innovation et du développement des entreprises, représentant du ministre chargé de la tutelle des chambres de commerce et d'industrie, président de la CPN
M. Xavier MERLIN, Chef du service de l'action territoriale, européenne et internationale
M. Renaud RICHE, Adjoint au chef du service de l'action territoriale, européenne et internationale, Sous-directeur des chambres consulaires
M. Bernard LAVERGNE, Chef du bureau de la tutelle des CCI
M. Régis PINEAU, Bureau de la tutelle des CCI

2. Délégation des présidents

2.1. Membres

M. André MARCON, Président de l'ACFCI
M. François CRAVOISIER, Président de la CCIR Champagne-Ardenne
M. Patrick DENIAU, Président de la CCIT de la Mayenne
M. Didier GARDINAL, Président de la CCIR Midi-Pyrénées
M. Christian HERAIL, Président de la CCIT de Rouen
M. Jean VAYLET, Président de la CCIT de Grenoble

2.2. Conseillers techniques

Mme Geneviève ROY, Membre du bureau de la CCIR Paris Ile-de-France
M. Raymond THOMAS, Trésorier de la CCIT des Vosges
M. Marc ANGELATS, Directeur des ressources humaines de la CCIR Provence-Alpes-Côte-d'Azur
M. Bernard FALCK, Directeur général délégué ressources et organisation de l'ACFCI
M. Patrick FAUGOUIN, Directeur général de la CCIR Poitou-Charentes
M. Jacques GARENCE, Directeur général adjoint de la CCIT de Nice Côte-d'Azur
M. Philippe JACOB, Directeur général adjoint de la CCIR Paris-Ile-de-France
Mme Judith JIGUET, Directrice générale de l'ACFCI
M. Philippe LEMAUFF, Directeur des affaires sociales de l'ACFCI
Mme Amandine DURRENWACHTER, Responsable du Pôle juridique et social de l'ACFCI
M. Arnaud MARSAT, Pôle juridique et social de l'ACFCI

3. Délégation de la CFDT-CCI

3.1. Membres

Collège des cadres : Mme Laurence DUTEL, CCIR Paris-Ile-de-France

Collège des agents de maîtrise : M. Dominique LENORMAND, CCIT de Rouen (suppléant)

Collège des employés : M. Loïc LE HEN, CCIT du Morbihan

3.2. Conseillers techniques

M. Didier GABRIEL, CCIT de la Meurthe-et-Moselle
M. Martin GAZZO, CCIT de Maine-et-Loire
Mme Kristen JAFFRES, CCIT de Brest
M. Alain MASSONNIER, CCIT de Toulouse
M. Thierry NORMAND, CCIT de Rennes
Mme Patricia PERROT, CCIT du Puy-de-Dôme
Mme Sylvie SOUET, ACFCI

4. Délégation de l'UNSA-CCI

4.1. Membres

Collège des cadres : Mme Claudine SCHAFFHAUSER, CCIT de Mulhouse (suppléante)

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

4.2. Conseillers techniques

M. Gilles MORISSEAU, CCIT de la Vienne
M. Pierre Marie LABROUSSE, CCIT du Lot

5. Délégation de la CFE-CGC Réseaux consulaires

5.1. Membres

Collège des cadres : M. Dominique THEVENIN, CCIT de Grenoble (suppléant)

5.2. Conseillers techniques

M. Gérard CHARLES
Mme Sylvia VUARNET

ANNEXE 2

Accord méthodologique d'expérimentation et de mise en œuvre de la classification nationale des emplois

PREAMBULE : OBJECTIFS DE LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Les Chambres de Commerce et d'Industrie évoluent dans un environnement politique et économique en forte mutation, auquel elles doivent nécessairement s'adapter.

Pour assurer au mieux les missions qui sont les siennes, le réseau des Chambres de Commerce et d'Industrie doit identifier les différents emplois dont il a besoin et les positionner les uns par rapport aux autres.

Pour cela, il doit mettre en place des référentiels communs à l'ensemble des Compagnies Consulaires.

En conséquence, le présent accord vise à répondre aux objectifs suivants :

- Classer les emplois les uns par rapport aux autres, selon leur contribution et en application de règles communes à toutes les Compagnies Consulaires.
- Déterminer un cadre de rémunération minimal assurant une cohérence dans le réseau consulaire.

En complément du présent accord, les partenaires sociaux s'engagent à négocier, au cours du 2° semestre 2014, un accord relatif à la rémunération des agents statutaires ainsi qu'un accord relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC).

CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique aux personnels statutaires (stagiaires, titulaires et contractuels) de l'Assemblée des Chambres Françaises de Commerce et d'Industrie, dénommée CCI France et des Chambres de Commerce et d'Industrie de Région ci-après dénommées CCI employeurs.

Article 1 : Principes généraux

Le présent système de classification est établi sur la base d'une grille nationale unique de positionnement des emplois s'inscrivant dans une logique des critères classants tels que définis à l'article 2 du présent accord.

La grille nationale comprend huit niveaux, au sein desquels les emplois sont positionnés dans une logique de critères classants définis à l'article 2, respectant un degré d'importance pour la tenue de l'emploi. Chaque niveau est affecté d'une rémunération minimale.

A titre transitoire et jusqu'à l'adoption en CPN de l'accord relatif à la rémunération des agents statutaires indiqué dans le préambule, chaque niveau de la grille nationale indiqué dans le présent accord est affecté de l'indice de qualification minimum de ce niveau tel que défini dans le tableau national des indices minimum de qualification - annexe 2 de l'accord sur la classification nationale des emplois adopté en CPN le 28 mars 2006 et modifié subséquemment.

Les agents présents à la date d'entrée en vigueur du présent accord conservent l'indice de qualification de l'emploi auquel leur poste était rattaché à cette date.

Les agents recrutés postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord bénéficient de l'indice de qualification minimum correspondant au niveau de l'emploi national auquel est rattaché leur poste.

Article 2 : Définition des critères classants

Les emplois du réseau consulaire doivent être analysés en fonction des 5 critères qui en représentent les caractéristiques essentielles et doivent être exprimés selon les niveaux du présent accord.

Les 5 critères classants retenus sont les suivants :

- **Responsabilité** :
  Le critère de responsabilité recouvre :
  - d'une part, l'intensité et l'étendue du champ de la responsabilité (technique, administrative, financière, budgétaire, formatrice, « opérationnelle », etc.) avec les dimensions de proposition, de conseil, d'étude, de garantie du bon fonctionnement, du respect des normes, de prise en charge des risques et de leurs conséquences.
  - d'autre part, l'existence et l'étendue de la responsabilité managériale avec les dimensions de motivation, animation, encadrement et contrôle d'autres emplois.

  Cette dimension s'apprécie à travers l'importance des enjeux, des budgets, des effectifs et la nature des décisions (niveau/importance).

- **Complexité** : Le critère de complexité mesure à la fois le degré de difficulté à traiter dans l'emploi, le type de réflexion à conduire et de solutions à mettre en œuvre. Cette dimension s'apprécie à travers la variété des situations dans lesquelles s'exerce l'emploi, la fréquence des changements, l'existence d'intérêts divergents, le nombre des interactions, l'appui possible sur des procédures, méthodes et règles.

- **Connaissances requises** : Les connaissances requises recouvrent l'ensemble des connaissances théoriques et pratiques nécessaires pour exercer l'emploi. Ces savoirs et savoir-faire sont généraux, techniques, professionnels ou spécifiques. Ils peuvent être acquis par la formation (initiale et continue) et/ou par l'expérience professionnelle.

- **Exigences relationnelles internes et externes** : Les exigences relationnelles recouvrent des actions conduites en direction d'autrui, en interne et en externe. L'importance de cette dimension s'apprécie à travers les exigences d'accueil, d'animation, de mobilisation, de mise en relation, de communication, de représentation et de négociation.

- **Latitude d'action** : Ce critère prend en compte la liberté d'action dans l'emploi. Cette dimension s'apprécie à travers le degré d'autonomie, d'initiative et d'innovation requis par l'emploi ainsi que par le niveau et la fréquence des contrôles.

Chaque critère fait l'objet d'une déclinaison en 8 degrés d'importance croissante selon les définitions annexées au présent accord.

Article 3 : Définition des niveaux

Chaque niveau fait l'objet d'une définition qui précise les caractéristiques communes des emplois de ce niveau.
La présente classification se décompose en huit niveaux :

Niveau I

Sont classés dans ce niveau les emplois se caractérisant par l'exécution de tâches simples et/ou répétitives, définies très précisément. Le résultat des actions est immédiat et leur impact est strictement limité au champ opératoire de l'emploi considéré.

Niveau II

Sont classés dans ce niveau les emplois se caractérisant par la production d'un ensemble d'opérations relativement simples, faisant appel à une qualification spécifique. Le résultat des actions s'inscrit dans le court terme. Le travail est caractérisé par des possibilités de contrôle immédiat.

Niveau III

Sont classés dans ce niveau les emplois qui participent à un ensemble d'activités relevant d'un champ de qualification professionnelle spécifique, mobilisant un enchaînement de tâches diversifiées et/ou le traitement d'informations multiples. Le résultat des actions s'inscrit dans le court terme mais les conséquences peuvent se mesurer à plus long terme.

Niveau IV

Sont classés dans ce niveau les emplois qui, en plus des caractéristiques du niveau III, participent à l'amélioration du fonctionnement, au développement technique et/ou à l'organisation de l'entité d'appartenance. A ce niveau les actions de progrès attendues influencent l'environnement immédiat de l'emploi.

Niveau V

Sont classés dans ce niveau les emplois qui conduisent un domaine d'actions impliquant la réalisation directe de tâches techniquement complexes et/ou spécialisées, ou la coordination d'opérations nécessitant l'animation ou l'encadrement d'une équipe. L'emploi implique des actions et/ou des décisions dont on mesure les effets sur une activité globale à court terme.

Niveau VI

Sont classés dans ce niveau les emplois se caractérisant par la gestion et le développement d'activités à fort degré de technicité, de spécialisation ou d'innovation et/ou la responsabilité d'une équipe, la conduite d'un projet. A ce niveau le champ d'intervention relève essentiellement d'une expertise identifiée, l'impact de l'emploi se mesurant sur l'organisation et l'engagement d'un ensemble de ressources. Les conséquences des décisions et actions peuvent s'apprécier à moyen terme.

Niveau VII

Sont classés à ce niveau les emplois se caractérisant par la conduite d'un ensemble de missions, de projets et/ou d'équipes soutenant un objectif général ou une politique de la Compagnie Consulaire. Les décisions et actions sont déterminantes sur l'entité d'appartenance et influencent de manière significative les résultats d'autres entités. Leurs effets sur la Compagnie Consulaire peuvent se mesurer à moyen terme.

Niveau VIII

Sont classés dans ce niveau les emplois se caractérisant par la direction d'une ou plusieurs entités principales de la Compagnie Consulaire et/ou par un apport d'expertise déterminant pour sa stratégie. Les décisions et actions sont liées aux politiques de la Compagnie Consulaire et peuvent se mesurer à long terme.

Article 4 : Méthodologie

Article 4.1 Principes

Chaque emploi est identifié et défini au niveau national.
Sont précisées pour chaque emploi la finalité et les missions principales exercées.
Le positionnement des emplois est réalisé en fonction des cinq critères classants et de leur déclinaison définis à l'article 2 du présent accord. L'analyse prend en compte les missions attendues dans cet emploi.

Les niveaux sont regroupés selon les trois catégories socioprofessionnelles suivantes :
- Employés : niveaux I, II et III,
- Agents de maîtrise : niveaux IV et V (le classement dans le niveau V ouvrira droit automatiquement à l'affiliation AGIRC),
- Cadres : niveaux VI, VII et VIII.

Sont considérés comme cadres au sens de la présente classification les emplois classés en niveau VI, VII et VIII. Le classement à partir du niveau VI et au-delà entraîne l'affiliation automatique au régime des cadres de l'AGIRC et l'application de toutes les dispositions particulières aux cadres adoptées dans les CCI.

Seul l'emploi de Directeur Général traité au Titre II du présent statut est classé « hors grille ».

Le projet de liste nationale des emplois ainsi que ses évolutions futures sont élaborés par le réseau consulaire, présentées par CCI France pour avis à l'Observatoire des Emplois et des Compétences prévu à l'article 7 du présent accord et officialisés par la CPN.

Tous les postes de travail des collaborateurs sont rattachés aux emplois définis dans la liste nationale des emplois. Ce rattachement se fait lors de la création du poste de travail.

Article 4.2 Rattachement des postes aux emplois nationaux lors de la mise en œuvre de l'accord

Le rattachement des postes de travail des collaborateurs présents au moment de la mise en œuvre du présent accord s'effectue selon la méthodologie suivante.

1. Etape transitoire

La phase transitoire amenant le rattachement des postes de travail aux emplois nationaux comporte, en parallèle, une phase régionale et une phase nationale.
Elle se déroulera jusqu'au 9 décembre 2014, date de la réunion ordinaire de la CPN.

1.1 Phase régionale

Au niveau de chaque CCI employeur, la DRH procède au recensement des fiches de postes de l'ensemble des collaborateurs de la CCI employeur. Si besoin, cette fiche de poste est actualisée et validée par la CCI employeur après avis du collaborateur concerné.

En cas de désaccord avec la CCI employeur sur le contenu de la fiche de poste, le collaborateur peut saisir la CPR en adressant un mail ou un courrier simple à la DRH et en mentionnant qu'il s'agit d'une saisine de la CPR.

A partir de ces fiches de postes, la DRH élabore un document présentant et comparant par emploi national provisoire les postes des différentes CCI de la région.

Ces postes sont présentés en indiquant, pour chacun d'eux :

- l'intitulé exact du poste,
- la CCI auprès de laquelle le titulaire de ce poste est mis à disposition,
- le niveau de classification auquel ce poste était rattaché.

Ce document est présenté à la Commission Paritaire Régionale (ou la CP de CCI France).

A cette occasion, la CPR examine plus particulièrement :
- les postes pour lesquels un rattachement à un emploi national pose une difficulté ;
- les postes pour lesquels une saisine a été faite par un collaborateur.

Après discussion, la Commission Paritaire Régionale (ou la CP de CCI France) donne un avis argumenté.

1.2 Saisine de l'Observatoire des Emplois et des Compétences

Les avis des CPR portant sur les emplois nationaux provisoires comportant notamment des propositions d'évolution de la liste nationale des emplois sont transmis à l'Observatoire des Emplois et des Compétences qui les analyse et émet un avis sur chacun d'entre eux. Ce dernier est transmis aux membres de la CPN.

1.3 Phase nationale

Pendant la phase régionale, CCI France procède à la convocation de l'Observatoire des Emplois et des Compétences afin de lui présenter la liste nationale des emplois que le réseau consulaire a élaborée.

L'Observatoire des Emplois et des Compétences analyse les éléments d'information transmis par CCI France et, après discussion, donne son avis qui est transmis à la CPN. Les remontées des CPR sont intégrées dans ce travail d'analyse.

A l'issue de cette phase nationale et, au plus tard 8 jours avant la réunion préparatoire à la CPN de décembre, CCI France transmet aux membres de la CPN une version finalisée de la liste nationale des emplois avec l'ensemble des avis de l'Observatoire des Emplois et des Compétences.

Lors de la réunion ordinaire du 9 décembre 2014, la CPN officialise cette liste nationale des emplois.

2. Etape de rattachement

Cette phase permet le rattachement du poste de travail de chaque collaborateur de la CCI employeur à un emploi de la liste nationale officialisée au point 1.3 ci-dessus. Elle se déroulera dès que la liste nationale des emplois aura été officialisée par la CPN.

A partir du 10 décembre 2014, chaque agent se verra notifier, par courrier, l'intitulé de l'emploi national auquel le poste qu'il occupe est rattaché ainsi que le niveau de la grille correspondant dans la classification des emplois. Le courrier précisera également le niveau retenu pour chacun des critères classants de l'emploi mentionnés à l'article 2 du présent accord auquel son poste est rattaché et qui justifient son positionnement dans la grille de classifications.

Ce courrier mentionnera le niveau de l'emploi et le rappel de la rémunération mensuelle brute.
Le niveau, et l'intitulé de l'emploi national devront être mentionnés sur le bulletin de salaire de chaque agent. Le rattachement du poste du collaborateur à un emploi national sera effectif à compter du 1er janvier 2015.

Article 5 : Garantie de maintien de la rémunération du collaborateur

L'application de la présente classification ne peut avoir pour effet une baisse du montant de la rémunération mensuelle brute d'un collaborateur.

Les salariés qui bénéficiaient avant la mise en œuvre de la nouvelle classification du statut cadre ou assimilé cadre (niveau 5) et dont le poste serait rattaché à un emploi classé à un niveau inférieur conserveront, à titre dérogatoire, le maintien des cotisations à la caisse de retraite lié à ce statut.

Article 6 : Recours

Chaque agent disposera d'un délai d'un mois à compter de la réception de la notification du rattachement de son poste à un emploi national pour le contester, par écrit, en argumentant sa demande auprès du Directeur des Ressources Humaines de la CCI employeur. Une nouvelle analyse sera réalisée pour confirmer ou non le rattachement. La CCI employeur dispose d'un délai d'1 mois pour répondre.

Si le rattachement est confirmé, tout agent pourra à sa demande, avoir un entretien avec le Directeur des Ressources Humaines de la CCI employeur ou son représentant pour obtenir les motifs du rattachement de son poste à l'emploi national.

Il revient à chaque CPR d'organiser les modalités d'information de cette instance sur les recours qui ont été reçus par la CCI employeur.

Article 7 : l'Observatoire des Emplois et des Compétences

Un « Observatoire des Emplois et des Compétences » est créé au niveau national.
Son rôle est de donner un avis consultatif sur la liste nationale des emplois élaborée par le réseau consulaire ainsi que sur ses évolutions.
Le secrétariat administratif de cet observatoire est assuré par CCI France.

Il est constitué de 6 membres désignés par les organisations syndicales représentées en CPN au prorata du nombre de leurs sièges et d'un nombre au plus équivalent de membres désignés par CCI France.

Outre le rôle dévolu à l'article 4.2 du présent accord, l'Observatoire des Emplois et des Compétences est informé de l'évolution de la liste nationale des emplois des CCI et rend un avis sur les modifications proposées.

Cet avis est transmis à la CPN.

L'Observatoire des Emplois et des Compétences se réunit au moins une fois par an et à chaque fois qu'il est saisi par une des délégations représentées en CPN.

Article 8 : Entrée en vigueur et modalités de suivi

Le présent accord entrera en vigueur à la date de signature.

Il se substituera aux dispositions statutaires antérieures en matière de classification après l'étape transitoire indiquée au présent accord et à compter du 1er janvier 2015. Chaque CCI employeur devra mettre en œuvre

le présent accord, c'est-à-dire avoir envoyé sa notification à chaque agent concerné à partir du 10 décembre 2014.

Un premier bilan de l'application de cet accord sera fait en CPN au cours du 1er semestre 2015.

La Commission chargée de veiller à la bonne application du Statut créée par l'Article 50 quinquies du Statut (Commission de Suivi) peut être saisie, pour avis, sur les modalités d'application des dispositions du présent accord.

LEXIQUE

- **Classification** : Système de classement hiérarchisé des emplois au sein d'un secteur professionnel.

- **Critères classants** : Les critères classants sont les références retenues dans une grille de classifications pour déterminer les niveaux d'exigence des différents emplois. La combinaison des différents critères classants permet d'avoir une vision du positionnement d'un emploi dans la grille de classification. Cinq critères classants sont retenus dans le système de classification des Compagnies Consulaires: **responsabilité, complexité, connaissances requises, exigences relationnelles internes et externes, latitude d'action**.

- **Emploi** : L'emploi est constitué par un ensemble de missions, activités et responsabilités. L'emploi représente un ensemble homogène (d'activités individuelles) constituant un socle de qualifications indépendamment des spécificités organisationnelles de la CCI.

- **Famille professionnelle** : La famille constitue un groupe homogène d'emplois qui correspondent aux différents degrés de complexité d'une même spécialité professionnelle et qui s'inscrit à divers niveaux de l'échelle hiérarchique de la classification générale.

- **Filière professionnelle** : Groupement de familles professionnelles qui correspondent à un cœur de métier des Compagnies Consulaires ou qui concourent à la réalisation d'une partie des missions du réseau. Pour les Compagnies Consulaires, il existe quatre filières : appui et développement des entreprises et des territoires, enseignement/formation, gestion d'équipements, support.

- **Niveau** : Le niveau correspond à une position hiérarchique déterminée et reconnue dans la grille des classifications. La grille des classifications des Compagnies Consulaires comprend huit niveaux hiérarchiques.

- **Positionnement des emplois** : Il s'agit d'un système ou d'une méthode permettant d'évaluer chaque emploi par rapport aux autres au sein d'une organisation donnée. L'analyse s'effectue en fonction des critères retenus dans un système de classification.

- **Poste** : Ensemble des activités concrètes attribuées à une personne au sein d'un processus de travail. C'est l'unité de base de l'organisation du travail dans le cadre d'une structure donnée. Ces activités sont identifiées dans la « fiche de poste » qui décrit les différentes missions du collaborateur dans son poste de travail.

- **Rémunération mensuelle indiciaire** : correspond au total de l'indice de qualification + indice de résultat + indice d'expérience. La rémunération mensuelle indiciaire peut être inférieure à la rémunération brute mensuelle totale (ex. SFT, primes art. 20 du statut, ...).

ANNEXE 3

Accord modifiant le statut du personnel administratif des chambres de commerce et d'industrie

Conscients de la nécessité de faire évoluer le Statut du Personnel Administratif des Chambres de Commerce et d'Industrie sur un certain nombre de points, les délégations représentées en CPN sont convenus de modifier ledit Statut aux articles suivants.

Article 1 : Champ d'application

L'alinéa « *Pour ces deux catégories d'agents (collaborateurs occupant un emploi à temps complet et collaborateurs accomplissant un service au moins égal à la moitié de la durée hebdomadaire du travail d'un agent à temps complet), le cumul d'un emploi au sein d'une Compagnie Consulaire et d'une autre activité professionnelle est interdit, sous réserve des dispositions figurant à l'article 1 bis du présent Statut.*»

est complété par la phrase :

« Les agents contractuels relevant du Titre IV du présent Statut sont également soumis au principe d'interdiction de cumul d'emplois, sous réserve des dispositions figurant à l'article 1 bis du présent Statut ».

Le reste de l'article est sans changement.

Article 1 bis : Règles de cumul

L'alinéa « *Les agents recrutés à temps partiel, accomplissant un service au moins égal à la moitié de la durée hebdomadaire du travail d'un collaborateur à temps complet, peuvent demander à le cumuler avec une autre activité professionnelle rémunérée, à condition que cette activité ne soit pas incompatible avec les intérêts de la Compagnie Consulaire et après autorisation expresse et écrite du Président ou de son délégataire, le cas échéant pour une durée déterminée, éventuellement renouvelable.*»

est modifié comme suit :

« Par dérogation à l'interdiction de cumuler un emploi au sein d'une Compagnie Consulaire et une autre activité professionnelle, les agents recrutés à temps partiel accomplissant un service au moins égal à la moitié de la durée hebdomadaire du travail d'un collaborateur à temps complet peuvent demander à le cumuler avec une autre activité professionnelle rémunérée, à condition que cette activité ne soit pas incompatible avec les intérêts de la Compagnie Consulaire.

« Par dérogation à l'interdiction de cumuler un emploi au sein d'une Compagnie Consulaire et une autre activité professionnelle, tous les agents statutaires peuvent s'inscrire en tant qu'auto-entrepreneur, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, dès lors que l'activité exercée dans ce cadre ne crée pas de conflit d'intérêt avec l'activité principale exercée au sein de la Compagnie Consulaire ou avec toute autre activité de celle-ci et ne porte pas atteinte à l'image des CCI de France.

« Ces différentes dérogations sont possibles après autorisation écrite du Président de la CCIR ou de son délégataire, le cas échéant pour une durée déterminée éventuellement renouvelable.

« Dès lors qu'il est saisi par écrit d'une demande d'autorisation de cumul d'emplois, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours ouvrés pour notifier par écrit sa réponse.

« L'absence de réponse à l'issue de ce délai vaut acceptation.

« Tout refus devra être motivé.».

Le reste de l'article est sans changement.

Article 6.2.5.2.4 : (CPR) Congé de formation

L'article est remplacé par le texte suivant :

« Les représentants du personnel à la CPR bénéficient de la prise en charge par la Compagnie Consulaire d'un congé de formation de quatre jours par mandat, le nombre de jours de formation ne pouvant excéder deux jours les deux premières années du mandat.

« Cette formation peut être organisée par les organisations syndicales représentatives dans les Compagnies Consulaires au niveau national et/ou au niveau régional.

« Ces jours de formation ainsi sont imputés sur le plan de formation de l'employeur et les frais d'hébergement et de transport sont pris en charge par l'employeur, dans les conditions définies par le plan de formation.».

Article 7.1 : (ILC) Création, composition

L'alinéa « *La délégation du personnel au sein des Instances Locales de Concertation, en fonction du périmètre d'activité couvert par l'ILC, est de :*

- *2 membres dans les établissements comptant moins de 50 collaborateurs*
- ... ».

est modifié comme suit :

« La délégation du personnel au sein des Instances Locales de Concertation, en fonction du périmètre d'activité couvert par l'ILC est de :

- 2 membres dans les établissements comptant au plus 50 collaborateurs
- ... ».

Le reste de l'article est sans changement.

Article 7.5 : (ILC) Réunions

L'article est remplacé par le texte suivant :

« Les Instances locales de concertation sont convoquées aux moins trois fois l'an par leur Président ainsi que sur demande écrite du tiers de leurs membres dans un délai de trente jours francs.

« Les convocations sont envoyées aux membres de l'ILC par courrier électronique à leur adresse professionnelle ou à défaut à l'adresse électronique qu'ils auront fourni ou bien à leur demande envoyées par

lettre recommandée avec demande d'avis de réception prioritairement sur leur lieu de travail, à défaut à leur domicile.
« A l'issue de chaque réunion de l'ILC il est établi un compte-rendu diffusé à l'ensemble des agents relevant du champ de compétence de l'ILC prioritairement par voie électronique, à défaut par voie d'affichage. Ce compte-rendu est également transmis à la direction des ressources humaines de la CCIR concernée ».

Article 21 : Supplément familial de traitement

La phrase suivante : *« La rémunération mensuelle indiciaire brute de l'agent titulaire ou stagiaire ayant des enfants à charge est majorée d'un supplément familial de traitement fixé à la valeur de huit points d'indice par enfant, que l'agent travaille à temps plein ou à temps partiel. »*

est modifiée comme suit :

« A partir du 1er juillet 2014, la rémunération mensuelle indiciaire brute de l'agent titulaire, stagiaire ou contractuel au sens du Titre IV du présent Statut, ayant des enfants à charge, est majorée d'un supplément familial de traitement fixé à la valeur de huit points d'indice par enfant, que l'agent travaille à temps plein ou à temps partiel. »

Le reste de l'article est sans changement.

Article 22 : Allocation d'ancienneté

L'alinéa : *« Toutefois, les agents qui bénéficiaient de dispositions locales plus favorables en vigueur au 31 décembre 2012 bénéficieront d'une allocation d'ancienneté calculée sur la base de dispositions du règlement intérieur du personnel qui leur était applicable avant le 1er janvier 2013, dès lors que cette allocation est versée au plus tard le 31 décembre 2017.»*

est modifié comme suit :

« Toutefois, les agents qui bénéficiaient de dispositions locales plus favorables en vigueur au 31 décembre 2012 bénéficieront, en l'absence de dispositions dans le règlement intérieur régional, d'une allocation d'ancienneté calculée sur la base de dispositions du règlement intérieur du personnel qui leur était applicable avant le 1er janvier 2013, dès lors que cette allocation est versée au plus tard le 31 décembre 2017.».

Le reste de l'article est sans changement.

Article 26 A : Travail à temps partiel

L'alinéa : *« En ce qui concerne la retraite, le calcul d'annuités est fait en fonction de la durée effective de travail et le montant de la pension est calculé sur la base de la rémunération à temps complet.»* est supprimé.

Le reste de l'article est sans changement.

Article 27 bis : Congés pour évènements familiaux

L'article est remplacé par le texte suivant :

« Un congé exceptionnel est accordé pour évènement familial. Sa durée est fixée par la Commission Paritaire Régionale et ne peut être inférieur à :

- quatre jours ouvrés pour le mariage de l'agent,

- quatre jours ouvrés pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité (PACS),
- trois jours ouvrés pour la naissance d'un ou de plusieurs enfants simultanément ou l'arrivée au foyer d'un ou de plusieurs enfants adoptés simultanément,
- deux jours ouvrés pour le décès du conjoint, du partenaire de PACS ou du concubin et des ascendants ou descendants de l'agent,
- un jour ouvré pour le décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur,
- un jour ouvré pour le mariage d'un enfant,
- un jour ouvré pour le déménagement de l'agent, dans la limite d'un déménagement tous les deux ans.

« Ces jours ouvrés qui constituent des autorisations d'absence devront être obligatoirement pris à l'occasion de l'évènement qui les motive et en tout état de cause dans les 15 jours qui entourent l'évènement.

« Ils sont consécutifs.

« Les agents à temps partiel bénéficient du même nombre de jours ouvrés que les agents à temps complet. Dès lors que l'évènement et le déplacement qu'il occasionne ne peuvent être contenus dans une journée, l'agent concerné bénéficie, sur justificatifs, d'une journée de déplacement qui s'ajoute au congé exceptionnel pour évènement familial.».

Article 28 : Congés sans rémunération, mobilité et régime des positions des agents des Compagnies Consulaires

L'alinéa : « *Lorsque la durée du congé est égale ou inférieure à douze mois, l'agent est réintégré à l'issue de son congé dans l'emploi qu'il occupait précédemment. Lorsque la durée du congé est supérieure à un an, l'agent est réintégré en fonction des nécessités du service soit dans l'emploi qu'il occupait précédemment soit dans un emploi de qualification comparable. Dans tous les cas, l'agent réintégré perçoit une rémunération égale à son ancienne rémunération majorée des augmentations générales décidées en Commission Paritaire Nationale.*»

est modifié comme suit :

« Lorsque la durée du congé est égale ou inférieure à douze mois, l'agent est réintégré à l'issue de son congé dans le poste qu'il occupait précédemment. Lorsque la durée du congé est supérieure à un an, l'agent est réintégré en fonction des nécessités de service soit dans le poste qu'il occupait précédemment soit dans un poste de qualification comparable. Dans tous les cas, l'agent réintégré perçoit une rémunération égale à son ancienne rémunération majorée des augmentations générales décidées en Commission Paritaire Nationale.».

Le reste de l'article est sans changement.

Par ailleurs, l'article 2 de l'annexe 1 à l'article 28 : congé pour créer ou reprendre une entreprise est remplacé par le texte suivant :

« Ce congé est d'une durée d'un an renouvelable dans la limite de 3 ans.».

Le reste de l'annexe est sans changement.

Article 31.1 : Incapacité temporaire de 3 mois au plus

L'article 31.1 est remplacé par le texte suivant :

« En cas d'incapacité temporaire de travail de trois mois au plus résultant d'une maladie d'origine non professionnelle ou d'un accident survenu en dehors du service et dûment constatée par un arrêt de travail (CERFA), la Compagnie Consulaire complète les indemnités légales de Sécurité sociale versées pendant la période d'incapacité temporaire de travail, à concurrence de la rémunération mensuelle nette au profit des agents titulaires, en stage probatoire et de ceux relevant du Titre IV du Statut.».

Article 31.2 : Prolongation de l'incapacité temporaire de travail au-delà de trois mois continus et jusqu'à 6 mois continus

L'alinéa : « *En cas de prolongation au-delà de trois mois continus et jusqu'à six mois continus de l'incapacité temporaire de travail résultant d'une maladie d'origine non professionnelle ou d'un accident survenu en dehors du service et dûment constatée par un certificat médical, la Compagnie Consulaire complète les indemnités légales de Sécurité sociale versées pendant la période d'incapacité temporaire de travail, à concurrence de la moitié de la rémunération mensuelle nette, déduction faite des indemnités perçues au titre du régime de prévoyance applicable auquel participe l'employeur.*»

est modifié comme suit :

« En cas de prolongation au-delà de trois mois continus et jusqu'à six mois continus de l'incapacité temporaire de travail résultant d'une maladie d'origine non professionnelle ou d'un accident survenu en dehors du service et dûment constatée par un arrêt de travail (CERFA), la Compagnie Consulaire complète les indemnités légales de Sécurité sociale versées pendant la période d'incapacité temporaire de travail, à concurrence de la moitié de la rémunération mensuelle nette, déduction faite des indemnités perçues au titre du régime de prévoyance applicable auquel participe l'employeur.».

Le reste de l'article est sans changement.

Article 32-2 : Maternité

L'article 32-2 est complété par l'alinéa suivant :

« A compter du 1er jour du 5ème mois de grossesse, les agents à temps complet bénéficient d'une réduction de leur temps de travail d'une heure par jour.

« Les agents à temps partiel bénéficient également d'une réduction journalière de leur temps de travail, au prorata de leur durée hebdomadaire contractuelle de travail.

« Les modalités pratiques de cette réduction d'horaires sont déterminées en accord avec le responsable hiérarchique de l'intéressé, en fonction des nécessités de service.».

Le reste de l'article est sans changement.

Article 33 : Cessation de fonctions

L'article 33 est remplacé par le texte suivant :

« La cessation de fonctions de tout agent titulaire ne peut intervenir que dans les conditions suivantes :

1) Par démission : dans ce cas, l'agent « non cadre » devra respecter un délai de préavis d'un mois et l'agent « cadre » un délai de préavis de trois mois,

2) Par départ à la retraite,

3) Par mise à la retraite : tout agent ayant atteint l'âge de 65 ans peut être mis à la retraite par la CCI employeur qui l'emploie à condition de pouvoir prétendre au bénéfice d'une pension de retraite à taux plein sans décote dans le régime général de Sécurité Sociale. A défaut, il peut être mis à la retraite par la CCI de Région dès lors qu'il peut prétendre au bénéfice d'une pension de retraite à taux plein sans décote dans le régime général de Sécurité Sociale et, ce, au plus tard à 70 ans.

   Il perçoit, à ce titre, une allocation de fin de carrière telle que prévue à l'article 24 du présent Statut. Tout agent est tenu de communiquer à son employeur qui le demande un relevé de carrière.

   La CCI employeur informe l'agent concerné de son intention de le mettre à la retraite au moins 3 mois avant la date de départ prévue, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

4) Par licenciement pour inaptitude physique, après avis du médecin du travail. Les représentants du personnel en CPR et CHS sont informés des recherches de reclassement et de tout projet de licenciement pour inaptitude physique.

5) Par licenciement pour insuffisance professionnelle, après avis de la commission paritaire compétente,

6) Par suppression de son poste, après avis de la commission paritaire compétente,

7) Par mesure disciplinaire dans les conditions précisées aux articles 36 à 37 bis du présent statut,

8) Par cessation d'un commun accord de la relation de travail.».

Article 34 : Licenciement pour insuffisance professionnelle

L'article 34 est complété par l'alinéa suivant :

« Dans le cas où l'agent licencié remplit les conditions requises pour percevoir une pension de retraite à taux plein auprès du régime général de Sécurité Sociale, il perçoit l'allocation de fin de carrière, conformément aux dispositions de l'article 24 du présent Statut et du règlement intérieur régional qui lui est applicable.».

Le reste de l'article est sans changement.

Article 34 bis : Licenciement pour inaptitude physique

L'article 34bis est complété par l'alinéa suivant :

« Dans le cas où l'agent licencié remplit les conditions requises pour percevoir une pension de retraite à taux plein auprès du régime général de Sécurité Sociale, il perçoit l'allocation de fin de carrière, conformément aux dispositions de l'article 24 du présent Statut et du règlement intérieur régional qui lui est applicable.».

Le reste de l'article est sans changement.

Article 35-2 : Indemnités de licenciement pour suppression d'emploi

Le titre de l'article est modifié comme suit :

« Article 35-2 : Indemnités de licenciement pour suppression de poste ».

L'article 35-2 est remplacé par le texte suivant :

« Il est accordé aux agents titulaires licenciés pour suppression de poste, dans le cas où ils ne se trouveraient pas dans les conditions requises pour percevoir une pension de retraite à taux plein auprès du régime général de la Sécurité Sociale, une indemnité de licenciement proportionnelle à l'ancienneté et calculée comme suit :
- jusqu'à dix ans d'ancienneté : un mois de rémunération mensuelle indiciaire brute par année de service,
- au-delà : un mois de rémunération mensuelle indiciaire brute majorée de 20% par année de service.

Le montant de l'indemnité de licenciement pour suppression de poste ne peut être inférieur à deux fois le montant du treizième du revenu annuel minimum des Compagnies Consulaires ni supérieur à vingt-quatre mois de rémunération mensuelle indiciaire brute.

Dans le cas où l'agent licencié remplit les conditions requises pour percevoir une pension de retraite à taux plein auprès du régime général de Sécurité Sociale, il perçoit l'allocation de fin de carrière, conformément aux dispositions de l'article 24 du présent Statut et du règlement intérieur régional qui lui est applicable.».

Article 35-3 Reclassement après suppression d'emploi

Le titre de l'article est modifié comme suit :

« Article 35-3 : Reclassement dans le cadre d'une procédure de licenciement pour suppression de poste ».

L'article 35-3 est remplacé par le texte suivant :

« L'agent qui, au sein de la même CCI employeur, aura été reclassé dans un poste rattaché au même emploi ou à un emploi de même niveau que celui qu'il occupait antérieurement, ne perçoit aucune indemnité.

« L'agent qui, dans la même Compagnie Consulaire, aura été reclassé, avec son accord, dans une situation inférieure à celle qu'il occupait auparavant, aura droit au paiement d'une indemnité différentielle pendant une durée d'un an.

« L'agent qui, dans le cadre d'une procédure de licenciement pour suppression de poste, bénéficie, avec son accord, d'un reclassement sur un poste permanent au sein d'une autre CCI employeur et des dispositions de l'accord relatif à la mobilité annexé au présent statut, ne perçoit pas l'indemnité de licenciement correspondante, dès lors que ce reclassement s'effectue dans les conditions de l'article 3 de l'accord relatif à la mobilité des agents consulaires annexé au présent statut.».

Article 49-2-6° : (CDD) Conditions d'intervention

Le point 6 de l'article 49-2 est complété par les deux alinéas suivants :

« A compter du 1er juillet 2014, les agents contractuels bénéficient également du supplément familial de traitement dans les conditions fixées à l'article 21 du Statut.

A compter du 1er juillet 2014, les agents contractuels bénéficient de titres restaurant dans les conditions fixées à l'article 15 du présent Statut.».

Article 49-2-10 : (CDD) Conditions d'intervention

Un point 10 est ajouté à l'article 49-2 comme suit :

« Sans préjudice de dispositions régionales relatives à l'ancienneté nécessaire pour bénéficier des prestations du fonds social, les agents contractuels cotisent au fonds social et bénéficient de ses prestations.».

Annexe à l'article 54-1 CET

L'annexe à l'article 54-1 : Compte Epargne Temps est remplacé par le texte suivant :

« Afin de favoriser la création d'emplois dans les Compagnies Consulaires, un dispositif de Compte Épargne Temps est mis en place.

« Article 1

« Tous les agents titulaires peuvent demander l'ouverture d'un Compte Épargne Temps.

« Article 2

« Les agents peuvent alimenter ce compte en y affectant :
- le montant des primes et allocations dès lors qu'elles sont acquises,
- la rémunération des heures supplémentaires ;
- tout ou partie du 13ème mois ;
- une fraction des congés annuels avec un maximum de 10 jours ainsi que les congés d'ancienneté ;
- les récupérations liées aux horaires variables ;
- une fraction, limitée à un maximum de 5 % de leur rémunération globale ;
- ainsi que les autres éléments retenus par la Commission Paritaire Régionale ;

le tout dans la limite de 150 jours ou équivalent jours au total à compter du 1er juillet 2014.

« Les agents qui disposent, au 1er octobre 2014, d'un CET qui compte au total plus de 150 jours ou équivalent jours épargnés, ne peuvent plus alimenter leur CET, dès lors que la limite de 150 jours est atteinte ou dépassée.

« Les sommes qui alimentent le compte sont converties en temps. La formule de calcul est définie en Commission Paritaire Nationale et adaptée en tant que de besoin par les Commissions Paritaires Régionales.

« Article 2 bis

« Le Compte Epargne Temps est utilisé pour indemniser un congé qui par nature n'est pas rémunéré : congé pour convenances personnelles, congé sabbatique, congé parental, congé pour création d'entreprise, …

« Pendant cette période de congé non rémunéré, l'agent ne perçoit pas de traitement mais une indemnité financée par son épargne et n'acquiert pas de congés payés. Cette période n'ouvre pas droit au versement d'un treizième mois.

« A compter du 1er octobre 2014, seuls les congés payés épargnés peuvent, en cas d'utilisation du CET, générer des congés payés, à l'exclusion de tout autre élément ayant alimenté le CET.

« Toutefois, à titre exceptionnel, dès lors qu'un agent souhaite utiliser son CET pour indemniser un Congé Individuel de Formation, conformément aux dispositions légales et réglementaires, il acquiert des congés payés pendant cette période, quel qu'ait été le mode d'alimentation du CET.

« A titre dérogatoire, les agents qui ont alimenté leur CET avant le 1er octobre 2014 bénéficieront de congés payés en cas d'utilisation du CET, quel qu'ait été le mode d'alimentation du CET avant le 1er octobre 2014. En revanche, après le 1er octobre 2014, seuls les jours de congés payés épargnés, dans la limite fixées à l'article 2 de la présente annexe, généreront des congés payés en cas d'utilisation du CET, conformément au 2ème alinéa du présent article 2 bis.

« Article 3 :

« La Compagnie Consulaire abonde de 10 % le Compte Épargne Temps de l'agent qui, totalisant au moins six mois d'Épargne Temps, l'utilise pour un congé d'au moins six mois consécutifs quelle que soit l'alimentation de son compte et le motif du congé.

« Article 4 :

« L'agent utilise son temps épargné dans le cadre d'un congé d'une durée minimum de 15 jours calendaires consécutifs. Toutefois, à titre exceptionnel, sur demande expresse d'un agent, la CCI employeur peut décider d'autoriser, en fonction des nécessités de service, un agent à utiliser son temps épargné pour une durée d'un à quatorze jours.

« Lorsque l'agent utilise son temps épargné dans le cadre d'un congé, quelle que soit la durée de ce congé, il perçoit, en tant qu'indemnité, un traitement mensuel dans les mêmes conditions que les agents en activité et à hauteur du traitement qu'il aurait perçu s'il était venu travailler. En conséquence, les cotisations retraite continuent d'être versées et l'agent bénéficie, pendant toute la durée du congé, de l'adhésion aux contrats prévoyance et frais de santé auxquels souscrit son employeur, qui continue de verser la part patronale des cotisations, conformément aux règles statutaires en vigueur.

« En revanche, la durée du congé donnant lieu à l'utilisation du CET n'ouvre pas droit au 13ème mois.

« Article 5 :

« L'agent présente sa demande de congé en respectant un préavis de un mois minimum si la durée de l'absence est comprise entre un et quinze jours et de trois mois minimum dès lors que la durée de l'absence est supérieure à quinze jours.

« Article 6 :

« L'agent ne peut solder son Compte Épargne Temps qu'à compter du moment où il est susceptible d'utiliser son congé conformément aux dispositions de l'article 4.

« Les droits figurant sur le CET ne peuvent être versés sous forme d'argent qu'en cas de cessation de fonctions.

« Les cas de prise préalable et obligatoire du CET sont les suivants :
- cessation d'un commun accord de la relation de travail pour les publics spécifiques
- départ en retraite sauf autorisation contraire expresse de la CCI employeur.
Les cas possibles de monétisation en cas de cessation de la relation de travail sont les suivants :
- démission ;
- décès (paiement aux ayants-droit) ;
- licenciement ;
- mise à la retraite ;
- CCART hors public spécifique.

« A titre exceptionnel, les agents qui en font la demande peuvent bénéficier de la monétisation de leur CET afin de racheter des trimestres de cotisation retraite, dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

« Article 7 :

« Les Commissions Paritaires Régionales déterminent les conditions d'information des agents, d'ouverture, de gestion et de clôture des comptes ainsi que, de manière générale, les modalités pratiques de fonctionnement du Compte Épargne Temps.».

Les articles suivants doivent être modifiés en ce qu'ils utilisent la terminologie emploi/ poste afin d'être mis en conformité avec l'accord sur la classification nationale des emplois

Article 2 : Candidature à un emploi.

Le titre de l'article est modifié comme suit :

« Article 2 : Candidature à un poste ».

L'article est remplacé par le texte suivant :

« Tout candidat à un poste d'agent titulaire, tel notamment que défini dans la classification nationale des emplois instituée par l'article 14 du présent Statut et y annexée, doit être ressortissant d'un Etat membre de la Communauté Européenne. Les postes qui comportent une participation directe ou indirecte à l'exercice de la puissance publique ou qui ont pour objet la sauvegarde des intérêts généraux de l'Etat sont, toutefois, réservés aux ressortissants français.

« Tout candidat à un poste d'agent titulaire doit remplir les conditions d'aptitude correspondantes.

« Il doit produire une pièce établissant son état civil ainsi qu'un extrait de son casier judiciaire (bulletin n°3) ou un document équivalent.».

Article 3 : Stage probatoire.

L'article est remplacé par le texte suivant :

« Tout candidat à un poste d'agent titulaire sera soumis à un stage probatoire. La durée de ce stage sera d'une année pour les agents travaillant à temps complet ou accomplissant un service égal ou supérieur à 80 % du temps de travail en vigueur dans la Compagnie Consulaire.

« La durée de ce stage sera de vingt mois pour les agents effectuant un service compris entre 50 % et 80 % du temps de travail en vigueur dans la Compagnie Consulaire.

« Ce stage ne peut être prolongé que si l'agent a, au cours de sa période de stage, été absent pendant plus d'un mois. La prolongation de stage est au plus égale à la durée de l'absence de l'agent.

« Au cours de ce stage, l'agent sera convoqué, au moins, à trois entretiens :

- un à la fin du troisième mois de stage,
- un à la fin du huitième mois,
- un à la fin du onzième mois.

« Ces entretiens doivent permettre à la Compagnie Consulaire de s'assurer que l'agent répond aux exigences professionnelles requises pour le poste qu'il occupe et à l'agent stagiaire d'envisager la suite qui sera donnée à cette période probatoire. Ces entretiens donnent lieu à un compte-rendu écrit remis à l'agent et versé à son dossier.

« Le stage peut être rompu par l'une ou l'autre des parties moyennant un délai de prévenance de quinze jours pendant les six premiers mois et d'un mois jusqu'au onzième mois.

« Lorsqu'un agent contractuel postule à un poste permanent, il est dispensé de stage probatoire, à condition d'avoir exercé la fonction dans laquelle il demande à être titularisé pendant un temps au moins égal à la durée du stage prévu au premier alinéa ou au deuxième alinéa du présent article ».

« La Commission Paritaire Régionale est informée des titularisations prononcées, des refus de titularisation en fin de stage et des ruptures de stage en cours de période probatoire.».

Article 4 : Priorité à l'engagement – Publicité des postes

L'alinéa : « *Pour tout emploi de titulaire vacant ou créé, la priorité est accordée à qualités professionnelles égales :*
... »

est modifié comme suit :

« Pour tout poste de titulaire vacant ou créé, la priorité est accordée à qualités professionnelles égales :
... »

Le reste de l'article est sans changement.

6.2.4.3 : Information de la CPR

L'alinéa est modifié comme suit :

« La Commission Paritaire Régionale est informée :
- des titularisations, ruptures de stages et décisions de non-titularisation (article 3 du Statut) ;
- chaque année des recrutements effectués (articles 4 du Statut) ;

- en cas de projet de licenciement pour suppression de poste, conformément à l'article 35-1 du Statut ;
-... ».

Le reste de l'article est sans changement.

6.2.5.2.1 : Crédits d'heures

L'alinéa est modifié comme suit :

« La CPR peut également prévoir qu'en cas de circonstances exceptionnelles (situations inhabituelles nécessitant de la part des représentants du personnel un surcroît de démarches et d'activité débordant le cadre de leurs tâches coutumières en raison, notamment de la soudaineté de l'évènement ou de l'urgence des mesures à prendre), notamment lors d'un projet de licenciement pour suppression de poste susceptible de concerner au moins 10 agents, le crédit d'heures peut être dépassé dans des conditions qu'elle détermine.
Le crédit d'heures doit être exclusivement utilisé pour l'exercice des fonctions représentatives pour lesquelles il est alloué.».

Le reste de l'article est sans changement.

Article 16-2 : Promotions et augmentations au choix

L'article est remplacé par le texte suivant :

« La promotion à un échelon supérieur ou à un niveau supérieur dans la classification nationale des emplois et l'attribution de points de résultats ont lieu au choix pour tous les postes. Les décisions sont prises et notifiées par le Président de la compagnie consulaire ou par son délégataire, après avis du responsable hiérarchique concerné. Il est tenu compte des résultats professionnels constatés par la hiérarchie de l'agent, notamment lors des entretiens professionnels annuels, et en particulier des objectifs atteints, des formations suivies et de la polyvalence acquise.

« Tout agent promu ne peut, en aucun cas, percevoir une rémunération mensuelle indiciaire inférieure à celle qu'il percevait auparavant.».

Article 26B : Autorisation de travail à temps partiel

L'alinéa : « *Dans le cas où un agent exerçant un service à temps partiel cesserait ses fonctions avant la reprise de son travail à temps complet, par licenciement, pour suppression d'emploi ou pour inaptitude physique, le calcul de l'indemnité de licenciement s'effectuera sur la base de la rémunération à temps complet. Le capital décès est également calculé sur la base de la rémunération à temps complet.*»

est modifié comme suit :

« Dans le cas où un agent exerçant un service à temps partiel cesserait ses fonctions avant la reprise de son travail à temps complet, par licenciement, pour suppression de poste ou pour inaptitude physique, le calcul de l'indemnité de licenciement s'effectuera sur la base de la rémunération à temps complet. Le capital décès est également calculé sur la base de la rémunération à temps complet.».

Le reste de l'article est sans changement.

Article 27 ter : Congé parental

L'alinéa : « *Au moment de la réintégration, l'agent retrouve son emploi précédent dans la mesure permise par le service ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente. Durant le congé parental, la Compagnie Consulaire prend à sa charge la totalité des cotisations de retraite pour les agents dont le dernier revenu familial imposable connu à la date de la naissance, tel qu'il figure sur l'avertissement de l'impôt sur le revenu, ne dépasse pas le montant du plafond des ressources ouvrant droit au complément familial à la date de la naissance, multiplié par le coefficient 1,6. A la fin du congé, il bénéficie à nouveau de tous les autres avantages qu'il avait acquis antérieurement.*»

est modifié comme suit :

« Au moment de la réintégration, l'agent retrouve son poste précédent dans la mesure permise par le service ou un poste similaire assorti d'une rémunération équivalente. A la fin du congé, il bénéficie à nouveau de tous les autres avantages qu'il avait acquis antérieurement.».

Le reste de l'article est sans changement.

Par ailleurs l'article 2 de l'annexe à l'article 27 ter : congé parental est remplacé par le texte suivant :

« Cette allocation est fixée par la Commission Paritaire Régionale (ou la Commission Paritaire de CCI France) à un minimum équivalent à 180 points d'indice de rémunération pour une année complète. Elle est versée au moment du départ en congé parental par le fonds social de la Compagnie consulaire dans les conditions fixées par la Commission Paritaire Régionale (ou la Commission Paritaire de CCI France) et proratisée en fonction de la quotité de congé prise.».

Le reste de l'annexe est sans changement.

Article 27 quinquies : Congé de solidarité familiale

L'alinéa : « *A l'issue du congé de solidarité familiale ou de sa période d'activité à temps partiel, le collaborateur retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.*»

est modifié comme suit :

« A l'issue du congé de solidarité familiale ou de sa période d'activité à temps partiel, le collaborateur retrouve son poste ou un poste similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.».

Le reste de l'article est sans changement.

Article 27 sexies nouveau : Congé de présence parentale

Un nouvel article 27 sexies : congé de présence parentale est inséré dans le Statut et rédigé comme suit :

« Tout agent, stagiaire, titulaire ou contractuel, dont l'enfant à charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale et remplissant l'une des conditions prévues par l'article L. 512-3 du même code est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants bénéficie, pour une période déterminée par décret, d'un congé de présence parentale.

« Le nombre de jours de congés dont peut bénéficier l'agent au titre du congé de présence parentale est au maximum de trois cent dix jours ouvrés. Aucun de ces jours ne peut être fractionné.

« La durée initiale du congé est celle définie dans le certificat médical mentionné à l'article L. 544-2 du code de la sécurité sociale. Cette durée fait l'objet d'un nouvel examen selon une périodicité définie par décret.

« Au-delà de la période déterminée au premier alinéa, le salarié peut à nouveau bénéficier d'un congé de présence parentale, en cas de rechute ou de récidive de la pathologie de l'enfant au titre de laquelle un premier congé a été accordé, dans le respect des dispositions du présent article.

« L'agent informe la CCI employeur de sa volonté de bénéficier du congé de présence parentale au moins quinze jours avant le début du congé.

« Chaque fois qu'il souhaite prendre un ou plusieurs jours de congé, il en informe l'employeur au moins quarante-huit heures à l'avance.

« Pendant toute la durée du congé de présence parentale, l'agent bénéficiaire qui n'effectue pas son service ne perçoit pas de traitement.

« La durée du congé de présence parentale est prise en compte pour moitié pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.
Pour l'agent stagiaire, le stage probatoire est prolongé du nombre de jours ouvrés de congé de présence parentale pris.

« A l'issue du congé de présence parentale, l'agent retrouve son précédent poste ou un poste similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

« En cas de diminution importante des ressources du foyer, l'agent qui a adressé une demande motivée à la CCI employeur au moins un mois avant la date à laquelle il entend bénéficier de ces dispositions, retrouve son précédent poste ou un poste similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

« Le congé cesse de plein droit en cas de décès de l'enfant.».

<u>Article 35-1 : Procédure de licenciement pour suppression d'emploi</u>

Le titre de l'article est modifié comme suit :

« Article 35-1 : Procédure de licenciement pour suppression de poste »

L'article est remplacé par le texte suivant :

« Lorsqu'une Compagnie Consulaire décide de prendre des mesures pouvant entraîner un ou plusieurs licenciements par suppression de poste, le Président, au vu de la délibération prise en Assemblée Générale, convoque la Commission Paritaire Régionale aux fins de l'informer. Un dossier est communiqué, au plus tard quinze jours avant la date de la réunion, aux membres de la Commission Paritaire Régionale et aux délégués syndicaux. Ce dossier comprend :
- une information sur les raisons économiques, financières et techniques qui sont à l'origine de la suppression d'un ou plusieurs postes de travail ;
- une information sur les moyens examinés par la Compagnie Consulaire pour éviter les suppressions de postes tels que notamment : les possibilités de création d'activités nouvelles, d'augmentation de ressources ou de diminution de charges, d'aménagement du temps de travail et/ou de réduction du temps de travail, de reclassement des agents dont le poste pourrait être supprimé dans d'autres services de la Compagnie

Consulaire, d'autres Compagnies Consulaires ou à l'extérieur de l'Institution Consulaire ainsi que toutes autres mesures alternatives au licenciement ;
- la liste des postes susceptibles d'être supprimés et les critères retenus ;
- le coût et les modalités de mise en oeuvre des mesures annoncées ;
- les aides et mesures d'accompagnement apportées aux agents licenciés pour faciliter leur réemploi sur des postes équivalents telles que bilan de compétences, actions de formation et de validation des acquis de l'expérience, prestations d'une cellule d'accompagnement des démarches de recherche d'emploi, etc..., mises en oeuvre par la compagnie consulaire elle-même ou par un prestataire qu'elle choisit. Elles doivent être adaptées tant aux besoins des agents concernés qu'aux moyens dont dispose la compagnie consulaire.

« Au plus tard dans le mois qui suit la réunion de cette commission et au plus tôt après huit jours francs, les agents dont le poste est menacé sont convoqués à un entretien individuel avec le Président ou son délégataire. Dans le délai d'un mois et au plus tôt dans le délai de huit jours francs qui suit le ou les entretiens individuels, la Commission Paritaire Régionale est convoquée de nouveau pour émettre un avis d'une part, sur les démarches, propositions et actions entreprises pour éviter les licenciements et d'autre part, sur les mesures individuelles de licenciement envisagées.

« Les licenciements sont notifiés aux agents concernés au plus tôt cinq jours francs après l'avis de la Commission Paritaire Régionale. La première présentation de cette notification par lettre recommandée avec accusé de réception fait courir le délai de préavis fixé à quatre mois. Pendant la durée du préavis, l'intéressé a droit à deux demi-journées d'absence par semaine pour recherche d'emploi.

« La Compagnie Consulaire ne peut effectuer de recrutement sur poste permanent correspondant à un ou plusieurs postes supprimés pendant un délai de dix-huit mois à compter de la (des) notification(s) de licenciement pour suppression de poste. Les autres postes mis en recrutement pendant cette période doivent être proposés en priorité aux agents licenciés.».

Article 50 : Mesures transitoires

Le sixième alinéa est modifié comme suit :

« Concernant les indemnités de licenciement pour suppression de poste visées à l'article 35-2 du présent statut, les droits courus résultant des anciennes dispositions sont maintenus pour les agents titularisés avant la date de la publication au journal officiel du présent statut comme pour les agents non titulaires qui bénéficiaient de dispositions conventionnelles plus favorables. Lorsque le montant de l'indemnité ainsi constaté est supérieur ou égal à trente mois de rémunération indiciaire brute, il constitue le maximum de l'indemnité à verser. Lorsque ce montant n'a pas atteint trente mois, le calcul pour les années à venir s'effectue conformément aux dispositions de l'article 35-2 jusqu'à un plafond de trente mois... ».

ANNEXE 4

Accord relatif à la mobilité géographique des agents consulaires

PREAMBULE

La loi n°2010-854 du 23 juillet 2010 relative aux réseaux consulaires, au commerce, à l'artisanat et aux services a prévu que les agents de droit public sous statut employés par les chambres de commerce et d'industrie territoriales, à l'exception de ceux employés au sein de leurs services industriels et commerciaux, sont transférés à la chambre de commerce et d'industrie de région, qui en devient l'employeur, au 1er janvier 2013.

Dans ce contexte, la Commission Paritaire Nationale du 9 février 2012 avait adopté un dispositif transitoire relatif à la mobilité régionale des agents consulaires visant à faciliter la mobilité régionale des agents dès avant le 1er janvier 2013.

Les partenaires sociaux souhaitent non seulement faire de la mobilité des collaborateurs un levier de modernisation des pratiques de recrutement et de gestion des ressources humaines mais encore offrir aux agents des possibilités de développement de carrière leur permettant de construire, au niveau du réseau des CCI, un parcours professionnel cohérent et enrichissant qui réponde à leurs aspirations personnelles et aux besoins des services dans le cadre de l'organisation régionale des services.

En complément des dispositions de l'article 28 et de l'annexe 3 à l'article 28 du Statut, le présent accord offre donc une nouvelle série de mesures destinées à faciliter la mobilité intra-régionale et inter-régionale des agents à compter du 1er janvier 2014.

Article 1 : Champ d'application

Le présent dispositif s'applique à l'ensemble des agents titulaires et des collaborateurs permanents hors statut des services généraux, écoles et centres d'enseignement et de formation des établissements du réseau consulaire, qui, relevant d'une CCI de Région ou de CCI France (appelées ci-après CCI employeur), entrent dans un processus de mobilité géographique intra-régionale ou inter-régionale, à l'initiative de l'employeur ou à leur initiative, à compter du 1er janvier 2014.

Il vise à faciliter et organiser d'un commun accord entre l'agent, la Compagnie Consulaire qui l'emploie et le cas échéant celle qui l'accueille :
- la mobilité géographique intra-régionale,
- la mobilité géographique inter–régionale.

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux situations de mobilité géographique dès lors que :
1. le nouveau lieu de travail est distant de 50 kilomètres ou plus du lieu de travail précédent ;

ou

2. le nouveau lieu de travail entraine non seulement une durée de trajet aller égale ou supérieure à 1 heure mais majore également soit de 50 % ou plus, soit de 30 minutes ou plus (la solution la plus favorable pour le collaborateur étant retenue), la durée du trajet antérieur étant entendu que la durée de trajet est celle effectuée entre le domicile et le lieu de travail.

Les modalités de détermination de la durée des trajets sont établies par la CPR.

Chapitre I – Mobilité géographique

Le présent accord vise à faciliter et organiser la mobilité géographique des agents par la mise en place de règles communes dans le cadre de l'organisation régionale des services.
Cette mobilité géographique peut être à l'intérieur d'une CCI employeur (mobilité intra-régionale) ou entre deux CCI employeurs (mobilité inter-régionale).

Article 2 : Mobilité géographique intra-régionale

La mobilité géographique intra-régionale est demandée par l'agent qui postule sur un emploi vacant ou nouvellement créé au sein de la région, et acceptée par la CCI employeur.

Conformément à l'article 4 du présent Statut, les agents de la CCI employeur bénéficient d'une priorité d'embauche, à qualité professionnelles égales, pour tout emploi de titulaire vacant ou nouvellement créé au sein de la CCI employeur qui les emploie.

Lorsque la mobilité géographique intra-régionale demandée par l'agent est acceptée par la CCI employeur, celle-ci établit un avenant à la lettre d'engagement de l'intéressé indiquant la date de prise de fonction, la nouvelle définition de fonctions et les nouvelles conditions d'emploi.

Article 3 : Mobilité inter-régionale

Le présent accord vise également à faciliter la mobilité géographique inter-régionale des agents par la mise en place de règles communes dans le cadre du développement du réseau des CCI de France.

Il présente les mesures d'accompagnement de la mobilité inter-régionale, c'est-à-dire lorsqu'un agent titulaire au sein d'une CCI employeur est embauché au sein d'une autre CCI employeur.

En cas de mobilité inter–régionale et d'un commun accord, l'agent et la CCI employeur d'accueil, ont le choix entre deux solutions :
- faire bénéficier le collaborateur du congé pour mobilité inter-consulaire dans les conditions prévues à l'article 28 du Statut et à son annexe 3 ;
- transférer le collaborateur au sein de la CCI employeur qui l'embauche à la date de la mobilité.

A la fin du congé de mobilité inter-régionale pour le premier cas (dans la mesure où la CCI employeur d'accueil confirme l'engagement du collaborateur) et au moment du transfert du collaborateur dans le deuxième cas, l'engagement définitif de la CCI employeur d'accueil fait l'objet d'une convention tripartite entre la CCI employeur d'accueil, la CCI employeur d'origine et l'agent concerné.

Cette convention tripartite constate la rupture de la relation de travail avec la CCI employeur d'origine, en raison de la mobilité.

Cette convention tripartite doit fixer notamment :
- la date de départ définitif de la CCI employeur d'origine et la date de prise de poste au sein de la CCI employeur d'accueil,
- la rémunération indiciaire brute, l'emploi et la classification du collaborateur, sachant que ce dernier bénéficie de la reprise intégrale de son ancienneté acquise dans le réseau des CCI de France et qu'il est dispensé de stage probatoire,

- les caractéristiques et le nombre de jours de congés et, le cas échéant, de jours de CET, transférés par la CCI employeur d'origine à la CCI employeur d'accueil au profit du collaborateur sachant que la première refacture ces jours à l'euro l'euro à la seconde,
- les modalités de passation des dossiers dont l'agent concerné était en charge au sein de la CCI employeur d'origine,
- les mesures d'accompagnement et les modalités de financement dont l'agent peut bénéficier en application du présent accord.

En cas de congé de mobilité inter-régionale, les deux derniers points sont précisés par lettre de la CCI employeur d'origine au moment de la mobilité accompagnés d'une lettre d'engagement temporaire de la durée du congé de la part de la CCI employeur d'accueil précisant les éléments prévus dans la lettre d'engagement.

Chapitre II – Mesures d'accompagnement

En cas de mobilité géographique intra ou inter-régionale telle que définies à l'article 1 du présent accord les mesures d'accompagnement suivantes sont applicables.

L'agent concerné bénéficie, dans tous les cas, des mesures d'accompagnement prévues par l'article 4 ci-après.

De plus, il bénéficie, au choix :
- soit des mesures d'accompagnement complémentaires prévues à l'article 5 ci-après,
- soit de la prime de mobilité prévue à l'article 6 ci-après.

L'agent concerné par la mobilité géographique fait part de son choix entre ces deux options auprès de son employeur à l'aide d'un formulaire qui lui sera remis et qui sera, le cas échéant, transmis à la CCI employeur d'accueil dans le cas d'une mobilité inter-régionale.

Le bénéfice des mesures d'accompagnement définies ci-après aux articles 4 et 5 intervient sous réserve de la présentation des justificatifs correspondants à la Direction des Ressources Humaines de la CCI employeur qui prend en charge leur financement.

Article 4 : Mesures d'accompagnement

Article 4-1 : Remboursement des frais exposés pour se rendre à un entretien

Lorsqu'un agent est convoqué à un ou plusieurs entretiens de sélection qui justifient l'engagement de frais de déplacement, la CCI employeur dans la cadre d'une mobilité intra-régionale ou la CCI employeur qui recrute dans le cadre d'une mobilité inter-régionale lui rembourse ses frais de déplacement et, le cas échéant, d'hébergement, selon les barèmes en vigueur dans la CCI employeur concernée.

Article 4-2 : Formation

Si nécessaire une formation est proposée au collaborateur afin de favoriser sa prise de fonctions.

Une formation est obligatoirement suivie dès lors qu'une mobilité correspondant à un changement de fonctions accompagne la mobilité géographique.

Ces formations seront imputées sur le plan de formation de la CCI employeur.

Article 4-3 : Mobilité à temps partiel

Dans le cas d'une mobilité à temps partiel, les CCI employeurs 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.

Article 4-4 : Accompagnement de la mobilité géographique n'entraînant pas de changement de résidence principale.

Dans le cas où la mobilité géographique n'entraîne pas de changement de résidence principale, la CCI employeur concernée et le collaborateur peuvent convenir de modalités d'aménagement du temps de travail permettant de gérer l'impact de cette mobilité géographique et, ce, dans le cadre des règles relatives à la durée et à l'organisation du travail.

Article 4-5 : Autorisation d'absence pour recherche de logement

Dès lors que la mobilité géographique est devenue définitive, avant la date de début effectif de celle-ci, l'agent concerné bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée de 2 jours ouvrés maximum à prendre à sa convenance en une ou plusieurs fois, dans le respect des nécessités de service, afin de faciliter la recherche d'un nouveau logement et l'organisation du déménagement effectif.

Article 5 : Mesures d'accompagnement complémentaires concernant le changement de résidence principale

Si le collaborateur concerné par une mobilité géographique choisit cette option et dans la mesure où il décide de changer de résidence principale, les mesures suivantes lui sont applicables :

Article 5-1 : Remboursement des frais exposés pour recherche de logement

Dès lors que la mobilité géographique est devenue définitive, avant la date de début effectif de celle-ci, la CCI employeur dans le cadre d'une mobilité intra-régionale ou la CCI employeur qui recrute dans le cadre d'une mobilité inter-régionale prend en charge, pour l'agent et son conjoint, 1 aller - retour sur la base des tarifs de transport en commun afin de faciliter à l'agent concerné ses démarches de recherche de logement, en plus des repas et de l'hébergement dans la limite de 2 nuits, selon les barèmes en vigueur dans la CCI employeur concernée, si cela est strictement nécessaire.

La CCI employeur prend également en charge, en cas de location, les frais d'agence immobilière occasionnés par la recherche du logement et, le cas échéant, fait l'avance du dépôt de garantie.

Article 5-2 : Indemnité de double résidence

Dans la perspective d'un déménagement, et si non seulement la durée du trajet entre l'ancien domicile et le nouveau lieu de travail dépasse 1 heure 30 pour un aller mais aussi majore de 50% ou plus la durée du trajet accomplie antérieurement entre le domicile et le lieu de travail, une indemnité 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 6 mois à partir de la prise de fonction sur le nouveau lieu de travail. Une durée plus longue peut être prévue pour le collaborateur ayant des enfants scolarisés à charge ou

un conjoint enseignant jusqu'à la fin de l'année scolaire en cours pour leur permettre de terminer l'année scolaire. En cas de situation particulière, l'employeur pourra, à titre exceptionnel, décider d'une prise en charge plus longue, sans que celle-ci ne puisse dépasser 9 mois.

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

En cas de mobilité inter-régionale, l'indemnité de double résidence est versée par la CCI employeur qui recrute.

Article 5-3 : Déménagement

Les frais de déménagement de l'agent sont remboursés par la CCI employeur en cas de mobilité intra-régionale géographique ou par la CCI employeur qui recrute en cas de mobilité inter-régionale, sous réserve de la présentation de trois devis et sur la base de la prestation la plus économiquement favorable.

Pour procéder au déménagement, le collaborateur bénéficie, à sa demande, de deux jours rémunérés d'autorisation d'absence et, le cas échéant de jours supplémentaires pris, par dérogation, dans son compte-épargne-temps ou sur ses congés, dans la limite de 15 jours calendaires successifs, avec l'accord de la CCI employeur en fonction des nécessités de service.

L'agent concerné perçoit une indemnité nette d'installation dans la limite du plafond d'exonération de charges sociales en vigueur 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. 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 le changement de domicile induit par la mobilité géographique nécessite, pour le conjoint de l'agent une démission de son emploi, une attention particulière sera apportée par la CCI employeur à la situation du conjoint : aide à l'élaboration d'un CV, aide à la recherche d'un autre emploi, accompagnement des candidatures…

Article 6 : Prime à la mobilité

Si le collaborateur concerné par une mobilité géographique choisit cette option, il bénéficie d'une prime exceptionnelle, versée en une seule fois, forfaitaire et définitive se décomposant comme suit :

- Une prime de base dans la limite du forfait défini par l'URSSAF (soit depuis le 1er janvier 2014, à 1.427,40 euros + 118,90 euros par enfant à charge dans la limite de 1.784,10 euros).
- Une prime complémentaire à la prime de base d'un montant de 4.000 euros bruts.

Cette prime de mobilité n'est en aucun cas cumulable avec les dispositions de l'article 5 du présent accord.

Chapitre III – Modalités de mise en œuvre du présent accord

Article 10 : Date d'effet et champ d'application

Le présent accord prend effet le 1er janvier 2014 et est applicable jusqu'au 31 décembre 2016. Les mesures prévues sont applicables pour une décision notifiée au plus tard le 31 décembre 2016, même si la mobilité effective ou le déménagement ont lieu au cours du 1er semestre 2017.

Les partenaires sociaux conviennent que les présentes dispositions se substituent aux éventuels accords locaux traitant des mêmes questions.
Il fera l'objet d'un bilan d'application annuel en CPN, dans les six mois suivant la fin de chaque année civile.

Article 11 : Suivi et interprétation

La Commission chargée de veiller à la bonne application du Statut créée par l'Article 50 quinquies (Commission de Suivi) peut être saisie pour avis sur l'interprétation et les modalités d'application du présent accord.

La CPN sera destinataire, chaque fin d'année, d'un rapport élaboré suite à une enquête menée par CCI France auprès des CCI de Région permettant une observation annuelle des mobilités géographiques. A cette fin, les CPR devront fixer des modalités de suivi de cet accord (mobilité, mesure d'accompagnement, …).

ANNEXE 5

Accord relatif à la mutation géographique à l'initiative de l'employeur

PREAMBULE

La loi n°2010-854 du 23 juillet 2010 relative aux réseaux consulaires, au commerce, à l'artisanat et aux services a prévu que les agents de droit public sous statut employés par les chambres de commerce et d'industrie territoriales, à l'exception de ceux employés au sein de leurs services industriels et commerciaux, sont transférés à la chambre de commerce et d'industrie de région, qui en devient l'employeur, au 1er janvier 2013.

Les agents des Compagnies Consulaires, Etablissements Publics sous Tutelle de l'Etat, sont des agents publics. Ils sont donc soumis aux principes généraux du droit public parmi lesquels le droit de mutation des agents reconnu à l'employeur public, dans le cadre de son pouvoir d'organisation des services.

En conséquence, les partenaires sociaux souhaitent préciser les modalités de mise en œuvre du pouvoir de mutation dont disposent les CCI employeurs lorsqu'il s'agit d'une mutation géographique, notamment en accompagnant les agents qui ne pourraient ou ne souhaiteraient pas, pour des raisons personnelles, accepter la mutation.

Article 1 : Champ d'application

Le présent dispositif s'applique à l'ensemble des agents titulaires et des collaborateurs permanents hors statut des services généraux, écoles et centres d'enseignement et de formation des établissements du réseau consulaire, qui, relevant d'une CCI de Région, entrent dans un processus de mutation géographique au sein de la CCI employeur.

Il s'applique aux situations de mutation géographiques dès lors que :

- le nouveau lieu de travail est distant de 50 kilomètres ou plus du lieu de travail précédent ;

ou

- le nouveau lieu de travail entraine non seulement une durée de trajet aller égale ou supérieure à 1 heure mais majore également soit de 50 % ou plus, soit de 30 minutes ou plus (la solution la plus favorable pour le collaborateur étant retenue), la durée du trajet antérieur étant entendu que la durée de trajet est celle effectuée entre le domicile et le lieu de travail.

Les modalités de détermination de la durée des trajets sont établies par la CPR.

Article 2 : Définition et mise en œuvre de la mutation géographique intra - régionale à l'initiative de l'employeur

La mutation géographique à l'initiative de l'employeur est décidée par la CCI employeur dans le cadre de l'organisation régionale des services et conduit à un transfert du poste entraînant une modification du lieu de travail de l'agent concerné.

Dans cette perspective, les CCI employeurs s'engagent à anticiper, dans la mesure du possible, les mutations fonctionnelles et géographiques potentielles notamment en informant les agents des perspectives d'évolution des emplois.

En cas de mutation géographique à l'initiative de l'employeur, l'agent concerné bénéficie nécessairement du maintien de sa rémunération mensuelle indiciaire brute.

Tout agent concerné par une procédure de mutation géographique doit bénéficier d'un entretien de concertation préalable avec la direction des ressources humaines de la CCI qui l'emploie. Au cours de cet entretien, la direction des ressources humaines expose précisément la mesure envisagée et, notamment, ses conséquences quant au lieu de travail de l'agent concerné. Elle présente également les éventuelles possibilités d'aménagement de l'organisation du travail du poste concerné ou de mutation fonctionnelle au sein de l'établissement d'origine de l'agent.
La décision de mutation géographique est prise dans le respect de la vie familiale et personnelle de l'agent concerné.

La Commission Paritaire Régionale est saisie, pour avis, des projets de mutation géographique pour réorganisation à l'initiative de l'employeur et le cas échéant des fins de mise à disposition qui en résultent conformément à l'article R 711-32 du code de commerce.

La Commission Paritaire Régionale est informée chaque année des mutations géographiques effectuées.

La décision de mutation géographique doit être notifiée par écrit à l'intéressé, par le Président de la CCI employeur.

La notification doit être dûment motivée et préciser les motifs de la mutation géographique effectuée dans l'intérêt du service, dans le cadre de la réorganisation ; elle indique la date de prise des fonctions au minimum 1 mois après la notification et les nouvelles conditions d'emploi.

L'agent qui aura fait l'objet d'une mutation géographique dispose d'une priorité d'affectation sur un poste identique à celui qu'il occupait au sein de sa CCI d'origine pendant les 18 mois suivant la première mutation.

Article 3 : Mesures d'accompagnement de la mutation géographique

En cas de mutation géographique telle que définies à l'article 1 du présent accord les mesures d'accompagnement suivantes sont applicables.

L'agent concerné bénéficie, dans tous les cas, des mesures d'accompagnement prévues par l'article 3-1 ci-après.

De plus, il bénéficie, au choix :
- soit des mesures d'accompagnement complémentaires prévues à l'article 3-2 ci-après,
- soit de la prime de mutation géographique prévue à l'article 3-3 ci-après.

L'agent concerné par la mutation géographique fait part de son choix entre ces deux options auprès de son employeur à l'aide d'un formulaire qui lui sera remis.

Le bénéfice des mesures d'accompagnement définies ci-après aux articles 3-2 et 3-3 intervient sous réserve de la présentation des justificatifs correspondants à la direction des ressources humaines de la CCI qui prend en charge leur financement.

Article 3-1 : Mesures d'accompagnement

Article 3-1-1 : Formation

Si nécessaire, une formation est proposée au collaborateur afin de favoriser sa mutation géographique. Cette formation est imputée sur le plan de formation de l'employeur.

Article 3-1-2 : Accompagnement de la mutation géographique n'entraînant pas de changement de résidence principale

Dans le cas où la mutation géographique n'entraîne pas de changement de résidence principale, la CCI concernée et le collaborateur peuvent convenir de modalités d'aménagement du temps de travail permettant de gérer l'impact de cette mutation géographique et, ce, dans le cadre des règles relatives à la durée et à l'organisation du travail.

Article 3-1-3 : Autorisation d'absence pour recherche de logement

Dès lors que la mutation géographique est devenue définitive, avant la date de début effectif de celle-ci, l'agent concerné bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée de 2 jours ouvrés maximum à prendre à sa convenance en une ou plusieurs fois, dans le respect des nécessités de service, afin de faciliter la recherche d'un nouveau logement et l'organisation du déménagement effectif.

Article 3-2 : Mesures d'accompagnement complémentaires concernant le changement de résidence principale

Si le collaborateur concerné par une mutation géographique choisit cette option et dans la mesure où il décide de changer de résidence principale, les mesures suivantes lui sont applicables :

Article 3-2-1 : Remboursement des frais exposés pour recherche de logement

Dès lors que la mutation géographique est devenue définitive, avant la date de début effectif de celle-ci, la CCI employeur prend en charge, pour l'agent et son conjoint, 1 aller - retour sur la base des tarifs de transport en commun afin de faciliter à l'agent concerné ses démarches de recherches de logement, en plus des repas et de l'hébergement dans la limite de 2 nuits, selon les barèmes en vigueur dans la CCI employeur, si cela est strictement nécessaire.

La CCI employeur prend également en charge, en cas de location, les frais d'agence immobilière occasionnés par la recherche du logement et, le cas échéant, fait l'avance du dépôt de garantie.

Article 3-2-2 : Indemnité de double résidence

Dans la perspective d'un déménagement, et si non seulement la durée du trajet entre l'ancien domicile et le nouveau lieu de travail dépasse 1 heure 30 pour un aller mais aussi majore de 50% ou plus la durée du trajet accomplie antérieurement entre le domicile et le lieu de travail, une indemnité 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 6 mois à partir de la prise de fonction sur le nouveau lieu de travail. Une durée plus longue peut être prévue pour le collaborateur ayant des enfants scolarisés à charge ou

un conjoint enseignant jusqu'à la fin de l'année scolaire en cours pour leur permettre de terminer l'année scolaire.

En cas de situation particulière, l'employeur pourra, à titre exceptionnel, décider d'une prise en charge plus longue, sans que celle-ci ne puisse dépasser 9 mois.

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

Article 3-2-3 : Déménagement

Les frais de déménagement de l'agent sont remboursés par la CCI employeur sous réserve de la présentation de trois devis et sur la base de la prestation la plus économiquement favorable.

Pour procéder au déménagement, le collaborateur bénéficie, à sa demande, de deux jours rémunérés d'autorisation d'absence et, le cas échéant de jours supplémentaires pris, par dérogation, dans son compte-épargne-temps ou sur ses congés, dans la limite de 15 jours calendaires successifs, avec l'accord de la CCI employeur en fonction des nécessités de service.

L'agent concerné perçoit une indemnité nette d'installation dans la limite du plafond d'exonération de charges sociales en vigueur 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. Cette indemnité est versée au moment du déménagement dès lors que le déménagement intervient dans les six mois de la mutation ou au plus tard à la fin de l'année scolaire en cours.

Si le changement de domicile induit par la mutation géographique nécessite, pour le conjoint de l'agent une démission de son emploi, une attention particulière sera apportée par la CCI employeur à la situation du conjoint : aide à l'élaboration d'un CV, aide à la recherche d'un autre emploi, accompagnement des candidatures…

Article 3-3 : Prime de mutation géographique

Si le collaborateur concerné par une mutation géographique choisit cette option, il bénéficie d'une prime exceptionnelle, versée en une seule fois, forfaitaire et définitive se décomposant comme suit :
- Une prime de base dans la limite du forfait défini par l'URSSAF (soit depuis le 1er janvier 2014, à 1.427,40 euros + 118,90 euros par enfant à charge dans la limite de 1.784,10 euros).
- Une prime complémentaire à la prime de base d'un montant de 4.000 €uros bruts.

Cette prime de mutation géographique n'est en aucun cas cumulable avec les dispositions de l'article 3-2 du présent accord.

Article 4 : Conséquences du refus de mutation géographique

L'agent qui, au terme de la procédure décrite à l'article 2, refusera, sans que l'employeur n'ait à en connaitre les raisons, une mutation géographique décidée dans l'intérêt du service bénéficiera d'une rupture de son engagement de travail à l'initiative de l'employeur.

Ce nouveau motif de rupture s'ajoute à ceux déjà prévus par le Statut du personnel des Chambres de Commerce et d'Industrie.

Sans préjudice des dispositions particulières de l'article 33 bis du Statut relatif au licenciement d'un délégué syndical ou d'un représentant du personnel, et dans le respect des principes relatifs aux droits de la défense, l'agent concerné sera convoqué à un entretien préalable par le Directeur Général de la CCI employeur ou le responsable hiérarchique que celui-ci aura désigné. A cours de cet entretien, l'agent concerné peut se faire accompagner par tout agent de son choix appartenant à la CCI employeur.

Après information de la Commission Paritaire Régionale, le délai de préavis à compter de la notification est de trois mois. Pendant la durée du préavis, l'intéressé a droit à deux demi-journées d'absence par semaine pour recherche d'emploi.

Il est accordé aux agents titulaires dont la relation de travail est rompue pour refus de mutation géographique, une indemnité de rupture proportionnelle à l'ancienneté et calculée comme suit : un mois de rémunération mensuelle indiciaire brute par année de service, le montant total de cette indemnité ne pouvant être supérieur à 12 mois de rémunération mensuelle indiciaire brute ni excéder le montant total des salaires mensuels indiciaires que l'intéressé aurait perçu jusqu'à la liquidation de sa retraite.

Il bénéficie également, s'il le souhaite, de mesures de reconversion ou de reclassement externes dont le coût global ne peut excéder 3 mois de rémunération indiciaire mensuelle brute.

Ces mesures concernent soit la mise en œuvre d'actions de formation ou d'outplacement, soit les frais de déplacement nécessaires à la recherche d'un emploi. Le montant des mesures concernant les actions de formation et d'outplacement sera directement payé par la CCI employeur au prestataire choisi par le collaborateur concerné sur présentation d'une facture originale. Les frais de déplacement seront remboursés sur justificatifs originaux de l'entretien et des frais de déplacement. La CCI employeur prendra en charge ces mesures dans les 6 mois suivants la date de notification du licenciement.

Dans le cas où les agents licenciés pour refus de mutation géographique se trouvent dans les conditions requises pour percevoir une pension de retraite à taux plein auprès du régime général de la Sécurité Sociale, ils ne perçoivent pas d'indemnité de licenciement mais une allocation de fin de carrière aux lieux et place de celle-ci.

L'agent pourra également refuser une mutation géographique, après l'avoir acceptée dans un premier temps, au terme d'une période de test de six mois maximum.

Ce refus, signifié par lettre recommandé avec demande d'avis de réception au Directeur Général de la CCIR employeur, devra alors être dûment motivé.

L'agent concerné sera alors licencié pour refus de mutation, dans le respect de la procédure prévue ci-dessus. Il lui sera accordé une indemnité de rupture proportionnelle à l'ancienneté et calculée comme précisé ci-dessus.

L'agent dont l'engagement sera rompu pour non-acceptation de la mutation géographique bénéficiera, en tant qu'agent involontairement privé d'emploi, du revenu de remplacement prévu à l'article 35-3 bis du Statut.

Article 5 : Date d'effet et champ d'application

Le présent accord prend effet à la date de signature et est applicable jusqu'au 31 décembre 2016. Les mesures prévues sont applicables pour une décision notifiée au plus tard le 31 décembre 2016, même si la mutation effective ou le déménagement ont lieu au cours du 1er semestre 2017.

Les partenaires sociaux conviennent que les présentes dispositions se substituent aux éventuels accords locaux traitant des mêmes questions.

Il fera l'objet d'un bilan d'application annuel en CPN, dans les six mois suivant la fin de chaque année civile.

En septembre 2015 les partenaires sociaux conviennent de se retrouver pour évaluer l'application du présent accord.

Article 6 : Suivi et interprétation

La Commission chargée de veiller à la bonne application du Statut créée par l'Article 50 quinquies (Commission de Suivi) peut être saisie pour avis sur l'interprétation et les modalités d'application du présent accord.

La CPN sera destinataire, chaque fin d'année, d'un rapport élaboré suite à une enquête menée par CCI France auprès des CCI de Région permettant une observation annuelle des mutations géographiques.
A cette fin, les CPR devront fixer des modalités de suivi de cet accord.

ANNEXE 6

Accord-cadre relatif au télétravail

Article 1 : Définition, introduction du télétravail, éligibilité

Le télétravail est une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail utilisant les technologies de l'information dans le cadre de la relation de travail et dans laquelle un travail, qui aurait pu être réalisé dans les locaux des CCI ou de CCI France (ci-dessous dénommées l'employeur), est effectué hors de ces locaux de façon régulière et volontaire.

Le télétravail peut s'effectuer :
- au domicile des agents,
- dans un télé centre,
- dans des lieux de travail différents du lieu de travail habituel selon l'activité à réaliser.

Le principe de l'introduction par une CCI employeur du télétravail doit faire l'objet d'une information préalable de la Commission Paritaire Régionale ou de la Commission Paritaire de CCI France et du Comité d'Hygiène et de Sécurité de l'établissement de rattachement de l'agent en télétravail.

Par ailleurs les conditions pratiques de mise en œuvre du télétravail devront être définies dans une note de service nationale, adaptée par chaque CCI de Région dans le strict respect du présent accord.

La mise en place du télétravail est liée à sa compatibilité avec le ou les emplois concernés. L'agent concerné doit occuper un poste de nature à être exercé en partie à distance et disposer d'une capacité d'autonomie suffisante, ces conditions étant laissées à l'appréciation de l'employeur.

En outre, une attention particulière est portée aux catégories de collaborateurs pour lesquelles le télétravail peut améliorer l'organisation de leur travail (séniors, travailleurs handicapés, femmes enceintes, collaborateurs dont le domicile est éloigné du lieu de travail...) ou si le télétravail peut faciliter le retour à l'emploi après une période d'absence.

Chaque employeur procède à l'analyse individuelle de la compatibilité du poste concerné avec une organisation sous forme de télétravail.

Cette analyse de la compatibilité est menée au regard notamment de :
- la possibilité d'effectuer pour l'agent concerné une partie de ses activités depuis un lieu de télétravail, selon les critères rappelés ci-après ;
- l'organisation du service, du nombre d'agents déjà en télétravail ou travaillant à temps partiel au sein du service, de l'ancienneté dans l'équipe, etc.

La note de service pourra définir des critères d'éligibilité au télétravail :
- critères individuels tenant à l'agent : maîtrise du poste occupé, autonomie dans l'organisation et la gestion du temps de travail, etc... ;
- critères tenant au domicile de l'agent : ligne internet ADSL, couverture par le réseau de téléphonie mobile utilisé par l'employeur, installation électrique conforme, etc.

En tout état de cause, les agents en stage probatoire, les agents contractuels relevant du Titre IV du Statut, les agents en période de test professionnel faisant suite à une mobilité fonctionnelle ou géographique, les salariés en contrat d'apprentissage et les salariés bénéficiaires de contrats aidés, ne sont pas éligibles au télétravail.

Le télétravail sera organisé par jour entier (avec au minimum 1 jour sur site par semaine).

Les jours de télétravail sont fixes : l'avenant[1] précise la répartition des jours travaillés au sein des établissements consulaires et des jours en télétravail. Cette répartition pourra faire l'objet de modifications exceptionnelles, à la demande de l'employeur ou de l'agent concerné sur accord exprès de son responsable hiérarchique, en respectant un délai de prévenance de 5 jours ouvrés. L'employeur devra veiller à faciliter des entretiens périodiques avec le responsable hiérarchique (au minimum 2 par an) et veillera en tant que de besoin à organiser des regroupements avec les autres agents de l'employeur.

L'agent en télétravail dispose d'un poste de travail au sein de la structure qui l'emploie.

Article 2 : Caractère volontaire et principe de réversibilité

Le télétravail est fondé sur le principe du double volontariat :

- si la demande émane d'un agent, l'employeur est libre de l'accepter ou de la refuser en motivant sa réponse ;
- si la proposition émane de l'employeur, l'agent est libre de l'accepter ou de la refuser en motivant sa réponse.

L'agent souhaitant bénéficier du régime du télétravail formule expressément sa demande à la direction des ressources humaines, par le biais d'un courrier signé et daté, dont copie est adressée à son responsable hiérarchique.

L'employeur répond à cette demande dans un délai de 15 jours ouvrés en convoquant l'agent concerné à un entretien afin de déterminer les possibilités et les modalités de mise en œuvre du télétravail.

Il adresse sa réponse définitive dans un délai de 15 jours ouvrés suivant cet entretien.

La note de service définira les autres modalités de réponse de l'employeur à une demande de télétravail faite par un agent (par courrier postal ou électronique, ...).

L'employeur peut, par courrier, proposer à un agent de travailler sous forme de télétravail. Le salarié acceptant le télétravail formule expressément sa réponse dans le délai maximal d'un mois, à la direction des ressources humaines, par le biais d'un courrier daté et signé.

Dans les deux cas, la mise en place du télétravail sera rendue effective, après accord exprès de la Direction des Ressources Humaines, par l'élaboration d'un avenant à la lettre d'engagement. A cet avenant sera annexée la note de service établie par l'employeur qui précise les règles de mise en œuvre du télétravail au sein de la CCIR ou de CCI France.

L'avenant doit impérativement prévoir les possibilités pour l'employeur de mettre fin au télétravail lorsque les nécessités de service l'imposent, moyennant le respect d'un délai de prévenance d'1 mois minimum, sauf circonstances exceptionnelles. Dans ce cas, l'agent poursuit son activité sur son lieu de travail habituel.

[1] Avenant à la lettre d'engagement instaurant le télétravail voir article 3 du présent accord

L'avenant précise également les modalités selon lesquelles l'agent concerné peut demander à ce qu'il soit mis fin au télétravail de façon anticipée avec le même délai de prévenance.

Article 3 : Modalités du télétravail

L'agent en télétravail reste lié à l'employeur dans les conditions normales de la réglementation du travail prévue par le Statut du personnel des CCI. Il bénéficie des mêmes droits et avantages que les autres agents, notamment en termes d'entretien annuel et de formation professionnelle, de titres restaurant (ou de compensation en cas de restauration collective) et de remboursement de frais professionnels.

Un avenant à la lettre d'engagement instaure le télétravail.

L'avenant est conclu pour une première durée d'adaptation de 3 mois au cours de laquelle l'une ou l'autre partie peut mettre fin à cette organisation du travail, en respectant un délai de prévenance de 8 jours ouvrés. Il est ensuite conclu pour une durée d'un an et est renouvelable par tacite reconduction par période d'un an

Cet avenant précise notamment :

- le rattachement hiérarchique de l'agent ;
- la période d'adaptation pendant laquelle chacune des parties peut mettre fin à cette forme d'organisation du travail et le délai de prévenance (8 jours ouvrés minimum) ;
- les éléments et les modalités de l'évaluation de la charge de travail : des points de repère moyens équivalents à ceux des agents en situation comparable travaillant dans les locaux de la CCI sont donnés au télétravailleur comme par exemple, les quantités, les délais d'exécution ou les méthodes d'évaluation ;
- les jours précis pendant lesquels l'agent concerné est en télétravail et les modalités selon lesquelles la répartition entre les jours en télétravail et les jours sur site peut être modifiée, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, dans le respect d'un délai de prévenance de 5 jours ouvrés. En cas de demande de modification, une réponse doit être apportée dans les 2 jours ouvrés qui suivent la demande ;
- la ou les plages horaires pendant lesquelles l'agent pourra être joint ;
- l'obligation pour l'agent en télétravail de consulter, pendant son temps de travail, sa messagerie professionnelle régulièrement et de répondre aux sollicitations professionnelles (par le biais du téléphone ou de la messagerie) dans les meilleurs délais ;
- en cas de télétravail à domicile, les conditions d'indemnisation des frais professionnels éventuellement occasionnés par le télétravail ;
- les conditions :
  - d'indemnisation ou de mise à disposition et de restitution du matériel professionnel nécessaire (documentation, fournitures, matériel informatique, raccordement au réseau, ...),
  - de maintenance et de mise à jour de ce matériel,
  - d'assurance des éléments matériels et immatériels (logiciels et fichiers), utilisés par l'agent en télétravail ;
- la liste exhaustive des équipements nécessaires au télétravail et mis à disposition de l'agent concerné par son employeur : l'employeur fournit, installe et entretient ces équipements et les consommables nécessaires à leur utilisation, quérables sur le lieu de travail habituel de l'agent concerné lors de ses journées de présence dans les locaux consulaires.
  Le télétravailleur prend soin des équipements qui lui sont confiés et les restitue à l'issue du télétravail.
  Sauf accord exceptionnel de l'employeur, l'agent en télétravail est impérativement tenu d'utiliser le matériel fourni par son employeur et ne peut utiliser son matériel personnel ; en cas d'accord exceptionnel d'utiliser le matériel personnel, l'employeur ne pourra avoir accès qu'aux dossiers informatiques expressément dénommés « professionnels », tous les autres dossiers figurant sur le matériel personnel de l'agent étant présumés personnels. En cas d'utilisation de matériel informatique personnel, l'employeur peut exiger la transmission de l'ensemble des dossiers informatiques professionnels ;
- le lieu précis de travail et l'établissement ou le site de rattachement de l'agent.

A la fin de la période d'adaptation, le manager et l'agent se rencontrent afin d'acter ou non la poursuite de l'activité en télétravail.

Par ailleurs, en plus de son entretien professionnel annuel avec le responsable hiérarchique, le collaborateur aura dans les 3 mois qui précèdent le renouvellement de son avenant de télétravail, un entretien spécifique avec le service RH sur le télétravail.

La note de service est annexée à cet avenant.

Au-delà de la période d'adaptation, l'employeur et l'agent en télétravail pourront prendre l'initiative de convenir de mettre fin au télétravail et d'organiser le retour de l'agent dans les locaux consulaires de son établissement habituel, en respectant un délai de prévenance minimum d'un mois.

En cas de changement de poste, l'avenant lié au télétravail sera systématiquement revu afin que le nouveau manager et la direction des ressources humaines s'assurent que les critères nécessaires sont toujours remplis. Un accord du nouveau responsable hiérarchique sera alors requis préalablement à la prise du nouveau poste.

Tout déménagement survenant en cours de réalisation de l'avenant lié au télétravail devra être communiqué à la direction des ressources humaines.

En cas de télétravail à domicile, l'agent doit attester sur l'honneur que son environnement de travail est constitué d'une pièce pouvant être utilisée au travail au sein du domicile, d'un fauteuil ergonomique, d'un bureau, d'un écran déporté, d'une souris et d'un clavier.

L'employeur participe, si nécessaire, dans des conditions qu'il aura définies, aux frais d'installation et d'équipement (siège ergonomique, table de travail, imprimante, ...) sur présentation des justificatifs et dans le cadre de plafonds qu'il aura préalablement définis.

La note de service définit les modalités de reporting qui doivent impérativement être mises en place.
Ce reporting doit comprendre un point détaillé des actions effectuées dans la journée et l'avancement des tâches en cours, les difficultés rencontrées et les points réalisés.

Pour prévenir l'isolement du télétravailleur par rapport aux autres agents, l'employeur et l'agent en télétravail mettront tout en œuvre pour lui permettre de rencontrer régulièrement son ou ses managers, ses collègues, ses représentants du personnel, sa hiérarchie. L'employeur s'assurera de la bonne participation des agents télétravailleurs à la vie de leur service et de leur formation aux procédures et produits de la Chambre.
L'agent en télétravail doit impérativement se déplacer pour toutes les manifestations collectives où sa présence est nécessaire : réunions générales, réunions internes, ...

L'employeur s'engage à rendre accessible aux collaborateurs l'accès aux informations et aux activités sociales de la Chambre.

Pour prendre en compte les frais découlant de l'exercice d'un télétravail à domicile régulier, l'employeur versera au collaborateur concerné une indemnité forfaitaire mensuelle d'un montant de :

- 25 € en cas de télétravail de 1 à 2 jours par semaine,
- 50 € en cas de télétravail de 3 à 4 jours par semaine.

Ces montants seront actualisés une fois par an à la date anniversaire du présent accord en fonction de la revalorisation du tarif réglementé de l'électricité.

Le versement de cette indemnité forfaitaire est suspendu en cas d'absence du collaborateur concerné de plus d'un mois continu.

Pour conserver cette prise en charge, l'agent concerné doit à tout moment et sur demande de la direction des ressources humaines, être en mesure de produire ses factures d'électricité, d'internet, correspondant aux périodes télétravaillées.

Article 4 : Vie privée

La charge de travail du télétravailleur et l'atteinte des objectifs sont les mêmes que lorsqu'il exerce son activité dans les locaux consulaires.

Le responsable hiérarchique s'assure que les plages horaires de travail sont comparables à celles d'un salarié travaillant dans les locaux de l'entreprise et qu'en conséquence l'équilibre global vie professionnelle – vie privée est respectée.

La hiérarchie vérifie lors d'entretiens réguliers l'atteinte et la faisabilité des objectifs confiés au télétravailleur au regard de sa charge de travail, en s'assurant que le fonctionnement et la qualité du service sont maintenus. L'employeur s'engage à respecter la vie du télétravailleur et à respecter les plages de « joignabilité » prévue par l'avenant.

Le télétravailleur doit être informé des éventuels moyens de surveillance de l'activité professionnelle mis en place.

La mise en place de ces moyens est prévue par la note de service relative aux conditions de mise en œuvre du télétravail.

L'employeur s'engage à ne pas utiliser ni diffuser les coordonnées personnelles des télétravailleurs en interne ou en externe. Il s'engage à ne pas imposer au télétravailleur la diffusion de son numéro de téléphone personnel ni l'utilisation de sa ligne téléphonique privée pour des communications professionnelles.

La direction des ressources humaines peut être amenée à intervenir en cas de dérive constatée par l'une des parties.

Article 5 : Protection des données

L'employeur prend, dans le respect des prescriptions de la CNIL, les mesures qui s'imposent pour assurer la protection des données utilisées et traitées par le télétravailleur à des fins professionnelles. Il incombe au télétravailleur de se conformer aux dispositions légales et aux règles propres à la CCI employeur relatives à la protection des données.

En cas de mise en place du télétravail, l'employeur établit une charte informatique spécifique, applicable en cas de télétravail, qui sera annexée à la note de service régionale relative au télétravail.

Article 6 : Droits collectifs

Dès lors qu'ils en remplissent toutes les conditions, les agents concernés bénéficient de l'ensemble des dispositions du Statut du personnel administratif des CCI et du règlement intérieur du personnel.

Ils bénéficient également de la législation sur les accidents de travail ou de trajet et des mêmes droits que les autres agents de la CCI employeur.

La Commission Paritaire Régionale ou la Commission Paritaire de CCI France est informée annuellement du nombre d'agents télétravailleurs et des actions entreprises pour éviter leur isolement et rend un avis sur l'application de la note de service relative aux modalités de mise en œuvre du télétravail.

Le télétravailleur peut demander une visite d'inspection sur son lieu de télétravail (CHS, Inspecteur National Hygiène et Sécurité, représentants du personnel à la CPR, ...).

Article 7 : Formation

Les agents en télétravail bénéficient du même droit d'accès à la formation et au déroulement de carrière que les agents en situation comparable travaillant dans les locaux consulaires, ainsi que d'une formation appropriée à cette forme d'organisation du travail, notamment en ce qui concerne les équipements mis à sa disposition. Le responsable hiérarchique et les collègues directs doivent également pouvoir bénéficier d'une formation à cette forme de travail et à sa gestion.

Article 8 : Santé et sécurité

L'employeur informe le télétravailleur de la politique de la CCI en matière de santé et sécurité au travail, en particulier des règles relatives à l'utilisation des écrans de visualisation. L'agent télétravailleur est tenu de respecter et d'appliquer correctement ces politiques de sécurité.

L'employeur devra pouvoir s'assurer que les locaux utilisés respectent les règles relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail. Si l'employeur demande des travaux de mise en conformité, ceux-ci sont à sa charge.

En cas de télétravail à domicile, l'accès au domicile du télétravailleur est subordonné à son accord.

Un bilan annuel sur ces questions est réalisé par l'employeur et transmis pour information aux CHS des CCI territoriales concernées et au CHS de CCI France ainsi qu'au Comité Régional d'Hygiène et de Sécurité.
Il est recommandé au salarié de s'assurer qu'il dispose d'un environnement propice au travail, à la concentration et conforme aux impératifs de confidentialité.

L'agent en télétravail à son domicile atteste que l'ensemble des conditions de sécurité pour être éligible au télétravail sont remplies et fournit :
- une attestation sur l'honneur relative à la conformité de l'installation électrique utilisée pour le télétravail, renouvelée annuellement ;
- une attestation provenant de l'assureur indiquant que ce dernier a pris acte du fait qu'il exerce une activité professionnelle à son domicile.

Il s'agit d'obtenir de la part de la compagnie d'assurance, la confirmation qu'aucune limitation de garantie ne sera appliquée dans le cas où le sinistre sur l'habitation aurait pour origine le salarié agissant dans le cadre du télétravail, le local et/ou le matériel utilisé dans le cadre du télétravail.

En cas d'accident du travail, le télétravailleur doit en informer l'employeur par tous moyens, dans les plus brefs délais et par écrit dans les délais prévus par le Règlement Intérieur Régional ou dans le règlement intérieur de CCI France.

Le traitement de cette déclaration par l'entreprise se fait de la même façon que pour un accident survenant dans les locaux consulaires.

Article 9 : Date d'effet et champ d'application

Le présent accord est à durée indéterminée et prend effet à la date de signature. Les partenaires sociaux conviennent que les présentes dispositions se substituent aux éventuels accords locaux traitant des mêmes questions.

Il fera l'objet d'un bilan d'application annuel en CPN, lors de la première CPN de l'année civile, concernant l'année précédente.

Article 10 : Mise en place du télétravail

Chaque CCI de Région ainsi que CCI France définiront les conditions pratiques de mise en œuvre du télétravail, en fonction de ses contraintes organisationnelles, dans le strict respect des dispositions du présent accord.

Chaque CCI de Région et CCI France établissent, à cette fin, une note de service régionale relative au télétravail.

Cette note de service régionale fait obligatoirement l'objet d'une information en Commission Paritaire Régionale ou en Commission Paritaire de CCI France dans le mois qui suit l'introduction du télétravail notamment sur les conditions de participation de l'employeur aux frais d'installation et d'équipement telles que prévues à l'article 3 du présent accord.

La CPR donne un avis.

La CPR adopte également la charte informatique spécifique applicable en cas de télétravail, telle que prévue à l'article 5 du présent accord et annexée à la note de service régionale relative au télétravail.

La mise en place du télétravail fait l'objet d'une information particulière des Comités d'Hygiène et de Sécurité mis en place au sein des établissements consulaires rattachés à la CCI employeur concernée.

Article 11 : Suivi et interprétation

Un suivi de l'accord est assuré par la Commission Paritaire Régionale ou la Commission Paritaire de CCI France.

La Commission chargée de veiller à la bonne application du Statut créée par l'Article 50 quinquies (Commission de Suivi) peut être saisie pour avis sur les modalités d'application du présent accord.

Article 12 : Télétravail occasionnel

Les dispositions du présent accord ne s'appliquent pas lorsqu'un collaborateur est amené à exercer ses missions en télétravail de manière occasionnelle.

Le télétravail occasionnel est exécuté de façon exceptionnelle par le collaborateur et a pour vocation de répondre à des situations inhabituelles qui l'empêcheraient de se rendre sur son lieu de travail habituel.

Cette possibilité est ouverte aux personnes dont le poste de travail est compatible avec le télétravail et disposant déjà d'outils de travail à distance mis à disposition par la CCI. Elle ne nécessite pas la signature d'un avenant à la lettre d'engagement, ne donne pas droit au versement de l'indemnité forfaitaire prévue à

l'article 3 du présent accord et ne nécessite pas la réalisation des obligations de santé et de sécurité exigées à l'article 8 du présent accord.

En cas d'impossibilité pour un collaborateur de se rendre sur son lieu de travail habituel, dès lors que cette impossibilité n'est en aucun cas liée à son état de santé, l'agent peut demander à son responsable hiérarchique, par écrit (y compris par courriel), de travailler en télétravail.

Le responsable hiérarchique formule sa réponse par écrit (y compris par courriel) et l'adresse simultanément à la direction des ressources humaines.

L'autorisation de travailler occasionnellement en télétravail est donnée par le responsable hiérarchique pour une journée. Toute autorisation de télétravail occasionnel supérieur à une journée doit être complétée, par écrit, par celle de la direction des ressources humaines.

ANNEXE 7

Accord relatif à la modification de l'accord prévoyance – frais de santé

Compte tenu de l'application des accords « PFS » et des premiers constats effectués concernant d'une part la Prévoyance et d'autre part les Frais de Santé, les partenaires sociaux ont souhaité modifié les dispositions suivantes :

1. Avenant à l'accord relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire décès-incapacité temporaire de travail-invalidité-infirmité à caractère collectif et à adhésion obligatoire dans les compagnies consulaires

Article 3-1 : Les personnels actifs agents publics

Le premier alinéa de l'article 3-1 est modifié comme suit :

« Sont et seront affiliés obligatoirement au régime, à compter du 1er janvier 2013, sans distinction de catégorie socioprofessionnelle, les personnels actifs agents publics présents et à venir suivants, dès lors qu'ils cumulent au moins 2 mois d'ancienneté au sein de la CCIR qui les emploie, cette disposition s'appliquant aux embauches intervenant postérieurement à la date d'application du présent avenant.».

Article 8 : Rupture de la relation de travail

L'article 8 est modifié comme suit :

« Le bénéfice du dispositif de portabilité des droits en matière de prévoyance complémentaire, tel qu'instauré par l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2008, est applicable aux agents publics des Compagnies Consulaires pour une durée maximale de douze mois. Le financement du maintien des garanties susvisées est assuré conjointement par l'ancien employeur et l'ancien agent dans les proportions applicables aux agents des Compagnies Consulaires fixées à l'article 6 du présent accord.».

2. Avenant à l'accord relatif à la mise en place d'un régime complémentaire de remboursement des frais de santé à caractère collectif et à adhésion obligatoire dans les compagnies consulaires

Article 3.1. Les personnels actifs agents publics

Le premier alinéa de l'article 3-1 est modifié comme suit :
« Sont et seront affiliés obligatoirement au régime, à compter de sa mise en place et au plus tard le 1er janvier 2014, sans distinction de catégorie socioprofessionnelle, les personnels actifs agents publics présents et à venir suivants dès lors qu'ils cumulent au moins 2 mois d'ancienneté au sein de la CCI employeur qui les emploie, cette disposition s'appliquant aux embauches intervenant postérieurement à la date d'application du présent avenant.».

Article 8 – Rupture de la relation de travail

Le premier alinéa de l'article 8 est modifié comme suit :

« Le bénéfice du dispositif de portabilité des droits en matière de remboursement des frais de santé, tel qu'instauré par l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2008, est applicable aux agents publics des Compagnies Consulaires pour une durée maximale de douze mois. Le financement du maintien des garanties susvisées est assuré conjointement par l'ancien employeur et l'ancien agent dans les proportions applicables aux agents des Compagnies Consulaires fixées à l'article 6 du présent accord.».

Un 3° alinéa est ajouté :

« A titre exceptionnel, les agents licenciés pour inaptitude physique, classés en incapacité/invalidité par la Sécurité Sociale, peuvent bénéficier du dispositif de portabilité des droits en matière de remboursement de frais de santé dans les conditions du présent accord.».

ANNEXE 8

Accord relatif à l'adhésion de la CCI de Saint-Pierre-et-Miquelon aux accords nationaux relatifs au régime de remboursement des frais de santé

Considérant la situation particulière de la CCI de Saint Pierre et Miquelon concernant l'offre de soins, notamment en ce qui concerne la nécessité pour les agents de cette CCI de dépendre de soins prodigués en dehors du territoire, les partenaires sociaux estiment que la CCI de Saint Pierre et Miquelon n'est pas en mesure d'appliquer dans des conditions optimales l'accord relatif au régime de remboursement des frais de santé adopté en CPN le 19 décembre 2012.

En conséquence, les partenaires sociaux autorisent la CCI de Saint Pierre et Miquelon à ne pas faire bénéficier ses agents et leurs ayants droit de la couverture complémentaire collective à adhésion obligatoire de remboursement des frais de santé définie par l'accord précité.

La CCI de Saint Pierre et Miquelon doit toutefois mettre en place une couverture de remboursement de frais de santé adaptée à ses particularités.

L'article 2 de l'accord relatif à la mise en place d'un régime complémentaire de remboursement des frais de santé à caractère collectif et à adhésion obligatoire dans les Compagnies Consulaires est donc modifié comme suit :

« Article 2 : Champ d'application de l'accord de remboursement complémentaire des frais de santé

« Sont visés tous les agents bénéficiaires et leurs ayants droit, définis à l'article 3 du présent accord et employés par CCI France et les Chambres de Commerce et d'Industrie de région, ci-après dénommées « Compagnies Consulaires », à l'exception des agents employés par la CCI de Saint Pierre et Miquelon.».

ANNEXE 9

Déclaration

Considérant que les modalités d'information des commissions paritaires régionales sont prévues par l'article 17 du statut du personnel administratif des chambres de commerce et d'industrie, les délégations de la commission paritaire nationale préconisent aux présidents de chambre de commerce et d'industrie de région de porter une attention toute particulière aux situations les plus délicates dans un souci d'équité.