

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

Dossier : CC2/2014/12/4621
Réf : 14 12 10 RD CPN du 9 dec 2014
Affaire suivie par : Régis Pineau
Téléphone : 01 44 97 29 43
regis.pineau@finances.gouv.fr

09083

**RELEVÉ DE DECISIONS
DE LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE
DES CHAMBRES DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE
DU 9 DECEMBRE 2014**

La Commission paritaire nationale (CPN) des chambres de commerce et d'industrie, réunie en formation ordinaire le 9 décembre 2014 en présence des participants mentionnés à l'annexe 1, a adopté les décisions suivantes :

1. IGRS CNRCC

La CPN approuve les comptes annuels 2013 de l'IGRS CNRCC (11 voix pour : délégation 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 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) :

« Au premier alinéa de l'article 8 de l'annexe à l'accord sur la transformation de la CNRCC en une institution de gestion de retraite supplémentaire relative aux statuts de l'IGRS CNRCC, le nombre : « 10 » est remplacé par le nombre : « 12 ». ».

2. Premier volet du plan emploi consulaire

La CPN adopte le premier volet du plan emploi consulaire joint en annexe 2, modifiant le seul chapitre IV du texte adopté en CPN extraordinaire le 25 novembre 2014 (11 voix pour : délégations des présidents, de la CFDT-CCI et de l'UNSA-CCI ; 1 voix contre : délégation de la CFE-CGC Réseaux consulaires ; 1 abstention : présidence de la CPN).

3. Dispositions relatives aux enseignants

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) :

« Le 8 de l'article 57 du statut du personnel administratif des chambres de commerce est remplacé par les dispositions suivantes :

« Par dérogation au champ de compétence des Commissions Paritaires Régionales, les accords locaux pris en Commission Paritaire Locale sur le fondement du Titre III du Statut « Dispositions relatives aux enseignants » restent en vigueur après le 1er janvier 2015 à titre temporaire.

« Les membres de la Commission Paritaire Nationale conviennent de négocier ce texte en vue de faire évoluer le Titre III du Statut. Celui-ci, ainsi modifié, sera soumis à la CPN avec pour objectif la mise en œuvre des plans de charge dès la rentrée scolaire 2016 – 2017. ». ».

4. Fonds consulaire pour l'emploi

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) :

« Au deuxième alinéa de l'article 2 de l'annexe 2 à l'article 54-2 du statut du personnel administratif des chambres de commerce et d'industrie, la date : « 31 décembre 2014 » est remplacée par la date : « 31 décembre 2017 ». ».

La CPN décide que les réserves du fonds consulaire pour l'emploi seront affectées au second volet du plan emploi consulaire (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).

5. Classification nationale des emplois

La CPN adopte la délibération suivante (11 voix pour : délégation 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) :

« Dans le cadre de la finalisation de la mise en œuvre de l'accord méthodologique d'expérimentation et de mise en œuvre de la classification nationale des emplois adopté en CPN le 22 septembre 2014, les partenaires sociaux réunis en CPN décident :

« - que toutes les CCI employeurs, disposent, au plus tard le 28 février 2015, d'une fiche de poste actualisée (à partir du modèle fourni par CCI France) pour chaque collaborateur inclus dans le champ d'application de l'accord, en particulier pour les personnes dont le rattachement à un emploi national pose question,

« - que les CCI employeurs envoient une proposition de rattachement de leur poste à un emploi national à chaque collaborateur précisant la possibilité de consulter par intranet la liste des emplois, leur positionnement dans la grille de classifications ainsi que le répertoire des emplois nationaux au plus tard le 15 mars 2015,

« - que tous les collaborateurs qui le souhaitent soient reçus, à leur demande, par le Directeur des Ressources Humaines de la CCI employeur ou son représentant avant cette date,

- « - que l'OEC se réunisse début avril 2015 pour examiner les remontées des CPR sur la liste nationale des emplois et proposer à la CPN ordinaire d'avril 2015 une liste nationale des emplois pour officialisation,
- « - que la procédure prévue à l'article 1.1. de l'article 4.2 concernant la saisine de la CPR par le collaborateur sur le contenu de son poste puisse être maintenue pendant cette période,
- « - que la CPR puisse, à la fin du premier trimestre 2015, rendre un nouvel avis prenant en compte les évolutions de la liste nationale des emplois et la finalisation des fiches de postes ; cette liste sera présentée à la CPN du mois d'avril pour officialisation,
- « - qu'une information de la Commission Paritaire Régionale ou de la Commission Paritaire de CCI France soit faite à chaque évolution de la liste nationale des Emplois. ».

6. Annexe 1 à l'article 52 relatif aux régimes de prévoyance complémentaire et de remboursement des frais de santé

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) :

« I. Le deuxième alinéa de l'article 4 du chapitre I de l'annexe 1 à l'article 52 du statut du personnel administratif est complété par une phrase ainsi rédigée : « Cette demande comporte la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix ».

« II. Le chapitre II de l'annexe 1 à l'article 52 du statut du personnel administratif des chambres de commerce et d'industrie est ainsi modifié :

- « A. Après le neuvième alinéa de l'article 4, il est inséré un alinéa ainsi rédigé : « Les ayants-droit de l'agent, y compris son conjoint, bénéficient de la possibilité d'être dispensés d'affiliation dans les mêmes conditions. »,
- « B. Le dernier alinéa de l'article 4 est complété par la phrase suivante : « Cette demande comporte la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix. ».

7. Instance nationale de conciliation

La CPN approuve la désignation des membres suivants de l'instance nationale de conciliation prévue par l'article 37 ter du statut du personnel administratif des chambres de commerce et d'industrie (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) :

Membres désignés par la délégation des présidents :

Paulette PICARD, Présidente de la CCIT de l'Indre (titulaire)
 Philippe LEMAUFF, Directeur des affaires sociales de l'ACFCI (titulaire)
 Benoît de CHARETTE, Président de la CCIR de Bourgogne (titulaire)

Membres désignés par la délégation de la CFDT-CCI :

Mme Laurence DUTEL, CCIR Paris-Ile-de-France (titulaire)
 M. Thierry NORMAND, CCIT de Rennes (suppléant)

ANNEXE 1

Liste des participants à la Commission paritaire nationale des chambres de commerce et d'industrie du 9 décembre 2014

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

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
 Mme Christèle AMAR, 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. Patrice DENIAU, Président de la CCIT de Mayenne
 M. Christian HERAIL, Président de la CCIT de Rouen

2.2. Conseillers techniques

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 LEMAUFF, Directeur des affaires sociales de l'ACFCI
 Mme Amandine DURRENWACHTER, Responsable du 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

Mme Sylvie SOUET, ACFCI
Mme Kristen JAFFRES, CCIT de Brest
Mme Patricia PERROT, CCIT de Clermont-Ferrand
M. Paul GIRARD, CCIR Bourgogne
M. Alain MASSONNIER, CCIT de Toulouse
M. Thierry NORMAND, CCIT de Rennes
M. Martin GAZZO, CCIT de Maine-et-Loire
M. Claude WALCH, CCIT de Mulhouse

4. Délégation de l'UNSA-CCI

4.1. Membres

Collège des cadres : M. Gilles MORISSEAU, CCIT de la Vienne

Collège des agents de maîtrise : Mme Patricia DOUDELET, CCIT d'Alençon

4.2. Conseillers techniques

Mme Isabel ARAUJO, CCIT des Deux-Sèvres
Mme Brigitte GENDROT, CCIT de Rennes
Mme Corinne LAVAL DUBOUL, CCIT de Montauban et de Tarn-et-Garonne
Mme Stéphanie ROUMY, CCIT de Montauban et de Tarn-et-Garonne
M. Bernard GAUTHIER, CCIT d'Angoulême
M. Gérard LANDAIS, CCIT de Bordeaux

5. Délégation de la CFE-CGC Réseaux consulaires

5.1. Membres

Collège des cadres : Mme Florence PIETTE, CCIT Marseille Provence

5.2. Conseillers techniques

Mme Sylvia VUARNET
M. Joël RIBARDIERE, CCIR Paris-Ile-de-France
M. Dominique THEVENIN, CCIT de Grenoble

ANNEXE 2

PLAN EMPLOI CONSULAIRE 1^{er} volet : dispositions temporaires annexées au Statut du personnel

PREAMBULE

Dans le contexte de réorganisation du réseau des Chambres de Commerce et d'Industrie, d'optimisation des moyens et de baisse des ressources fiscales des Chambres de Commerce et d'Industrie, les parties signataires siégeant à la Commission Paritaire Nationale ont souhaité engager une négociation visant à prendre des dispositions concernant un plan emploi consulaire pour accompagner les conséquences des plans stratégiques définis au préalable par les CCI de région et par CCI France.

La mise en place de ce Plan Emploi Consulaire s'articule autour de deux axes :

- l'évolution professionnelle des collaborateurs du réseau consulaire. Pour ce faire, les partenaires sociaux s'engagent à mener dans les prochaines semaines des négociations sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sur la formation professionnelle continue, ainsi que sur la rémunération des agents des CCI,
- l'adaptation de l'emploi des CCI employeurs aux contraintes budgétaires. Afin d'éviter, dans la mesure du possible, de procéder à des départs contraints, les partenaires sociaux ont souhaité privilégier avant toute chose les départs volontaires.

En conséquence, le présent accord vise à mettre à disposition des établissements consulaires et de leurs collaborateurs des outils nouveaux ou rénovés permettant aux collaborateurs qui le souhaitent d'en bénéficier.

Dans cette perspective, les partenaires sociaux sont convenus de mener leurs discussions pour mettre en place les mesures suivantes :

- Modification de l'annexe à l'article 33 du Statut relative à la **cessation d'un commun accord de la relation de travail**,
- Adoption d'une nouvelle annexe 5 à l'article 28 du Statut relative au **congé de transition**,
- Renforcement de la **mobilité professionnelle** consulaire,
- Modification de la **procédure de licenciement pour suppression de poste**.

Par ailleurs, conscients de l'importance de poursuivre la mise en place de dispositifs d'accompagnement, les partenaires sociaux conviennent de compléter rapidement ces 4 dispositifs par des mesures concernant l'aménagement et l'accompagnement des fins de carrière ainsi que la mise en place de mesures d'accompagnement pour les collaborateurs dont le poste pourrait être supprimé.

Ils s'engagent donc à négocier, dès la conclusion du présent accord et d'ici la fin du mois de janvier 2015, un deuxième volet concernant :

- **L'adoption d'un accord relatif à l'aménagement et à l'accompagnement des fins de carrière :**
 - Mise en place d'un accompagnement personnalisé pour la gestion des fins de carrière,
 - Mise en œuvre du dispositif de retraite progressive au sein du réseau consulaire,
 - Mise en œuvre d'un dispositif d'incitation au passage à temps partiel,

- Aménagement du dispositif de compte épargne temps,
 - Revalorisation de l'allocation de fin de carrière aujourd'hui plafonnée à 4 mois,
 - Mise en œuvre d'un dispositif d'aide au rachat de trimestres,
 - Mise en œuvre du dispositif de cumul emploi-retraite.
- **L'adoption d'un accord relatif à la mise en place de mesures d'accompagnement pour les collaborateurs dont le poste est supprimé :**
- Aide à la formation pour anticiper les évolutions de l'emploi,
 - Aide à la formation pour préparer le reclassement interne ou externe,
 - Aide à la recherche d'emploi,
 - Dispositifs de bilan de compétences
 - Dispositifs d'outplacement,
 - Aide à la création ou à la reprise d'entreprise : bénéfice des services proposés par la CCI à titre préférentiel, formations dédiées,
- **L'adoption d'un accord de soutien et d'accompagnement des collaborateurs pour la création ou la reprise d'entreprise :**
- Aide à la création ou à la reprise d'entreprise dans le cadre d'un projet professionnel : dispositions spécifiques liées à un départ volontaire dans ce cadre, bénéfice des services proposés par la CCI à titre préférentiel, formations dédiées,

En conséquence, font l'objet du présent accord, les dispositions suivantes :

- **Chapitre I : Modification de l'annexe à l'article 33 du Statut : cessation d'un commun accord de la relation de travail,**
- **Chapitre II : Annexe 5 à l'article 28 du Statut : congé de transition,**
- **Chapitre III : Mobilité interne et modification de l'article 4 du Statut : Priorité à l'engagement – Publicité des postes,**
- **Chapitre IV : Modification des articles 35-1 et 35-2 du Statut : procédure de licenciement pour suppression de poste et indemnités de licenciement pour suppression de poste.**

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

Annexe à l'article 33 du Statut
 Accord adopté en CPN le 9 février 2012
 Modifié par la CPN du 25 septembre 2012
Modifié par la CPN du 25/11/2014

Article 1 : Objet

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

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

Ne sont pas éligibles au présent dispositif les collaborateurs qui, bien que remplissant les conditions ci-dessus :

- sont âgés de 59 ans et plus,
- sont âgés de moins de 59 ans mais peuvent prétendre au bénéfice d'une pension de retraite à taux plein au plus tard dans les 36 mois suivant la date de la cessation de travail théorique en cas de rupture de la relation de travail par cessation d'un commun accord de la relation de travail (CCART).

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

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

Ce mode de rupture ne peut en aucun cas être imposé par l'une ou l'autre des parties. Pendant toute la durée d'application du présent accord, les CCI employeurs examineront les demandes de départs en CCART dans le cadre du plan stratégique de la CCI employeur. Tout refus devra être motivé et porté à la connaissance des membres de la Commission Paritaire dans un délai de 15 jours ouvrés suivant la communication du refus.

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

La CCI employeur saisie d'une demande écrite d'un agent doit :

- accuser réception par courrier RAR,
- recevoir le collaborateur dans un délai de 15 jours calendaires suivant la demande,
- prendre une décision définitive dans un délai de 8 jours calendaires suivant l'entretien et la communiquer au collaborateur sans délai.

Article 2 : Modalités d'établissement de la convention

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

Lors de chaque entretien, l'agent peut se faire assister par toute personne de son choix appartenant à la CCI employeur.

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

Article 3 : Contenu de la convention

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

La convention doit notamment fixer la date envisagée de cessation de la relation de travail, qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de son homologation ni avant la fin du délai de rétractation. Cette homologation est réputée acquise, à défaut de réponse notifiée, dans un délai de quinze jours calendaires suivant la date de première présentation aux membres de la Commission Spéciale d'Homologation.

La convention doit également indiquer le montant de l'indemnité spécifique de cessation de la relation de travail d'un commun accord.

Pour les agents titulaires et pour les agents permanents hors Statut, le montant de cette indemnité est égal à :

- 3 mois de salaire moyen brut pour les collaborateurs ayant 1 à 3 ans d'ancienneté,
- 1 mois de salaire moyen brut par année de service pour les collaborateurs ayant plus de 3 ans et jusqu'à 12 ans d'ancienneté,
- 12 mois de salaire moyen brut augmentés de 0,7 douzième de la rémunération annuelle brute par année de service au-delà de 12 ans et jusqu'à 20 ans d'ancienneté pour les collaborateurs ayant plus de 12 ans et jusqu'à 20 ans d'ancienneté,
- 18 mois de salaire moyen brut pour les salariés de plus de 20 ans d'ancienneté,
- Au-delà de 20 ans d'ancienneté, l'indemnité sera augmentée de 500€ bruts par année d'ancienneté supplémentaire,
- Au-delà de 25 ans d'ancienneté, l'indemnité de 500€ bruts sera augmentée de 250€ bruts par année d'ancienneté supplémentaire.

La base permettant de calculer l'indemnité (rémunération annuelle brute et salaire moyen) est la rémunération brute perçue sur les douze derniers mois précédant le mois au cours duquel la cessation de la relation de travail intervient avec application du principe de proportionnalité intégrale pour la prise en compte des années de service incomplètes.

Toutefois, l'allocation d'ancienneté visée à l'article 22 du présent Statut, si elle est versée pendant la période de référence, est exclue de l'assiette de calcul de l'indemnité spécifique de CCART.

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

Pour les collaborateurs en arrêt maladie ou à temps partiel thérapeutique au cours des douze derniers mois précédant le mois au cours duquel la cessation de la relation de travail intervient, il convient de prendre en compte la rémunération que le collaborateur aurait dû percevoir s'il n'avait pas été en arrêt maladie ou en situation de temps partiel thérapeutique.

Article 4 : Délai de rétractation

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

Article 5 : Homologation de la convention

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

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

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

Présidée de droit par le Président de la CPR (ou de la CP de CCI France), cette commission est composée comme suit :

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

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

A défaut de réponse dans un délai de quinze jours calendaires à compter de la date de réception du dossier par le Président de la CSH, l'accusé de réception ou la décharge faisant foi, les avis des membres sont réputés positifs sans qu'il soit besoin de réunir la CSH.

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

Article 6 : Statut des bénéficiaires

En application des décisions de la CMAC, le statut de personne privée d'emploi relevant de la CMAC permet aux intéressés :

- de percevoir l'indemnité telle que prévue à l'article 3 ;
- de bénéficier de la validation de leurs trimestres au titre de l'assurance vieillesse conformément à la réglementation ;
- de bénéficier de la validation de leurs droits à retraite complémentaire en contrepartie du versement des cotisations correspondantes, assuré par la CMAC, calculées sur l'assiette de leur rémunération antérieure telle que définie par l'article 3 et sur la base des taux des régimes complémentaires obligatoires de retraite AGIRC et ARRCO conformément à la réglementation et au Statut du personnel administratif des CCI.

Les collaborateurs concernés peuvent bénéficier du maintien des garanties selon les conditions prévues dans les contrats Prévoyance et Frais de santé ainsi que les dispositions statutaires qui leur sont applicables.

Dans le cadre de cet accord, à titre exceptionnel, les agents partant en CCART se verront verser une indemnité compensatrice de congés payés correspondant aux congés payés acquis et non pris avant leur départ.

Dans le cadre de cet accord, à titre exceptionnel, les agents partant en CCART bénéficieront, à leur demande, de la monétisation de tout ou partie de leur Compte Epargne-Temps (CET), sans que le CET doive obligatoirement être pris avant la date de rupture définitive.

Articles 7 à 7-3 : Modalités de cessation d'un commun accord de la relation de travail à destination de publics spécifiques

Ces articles sont supprimés.

Article 8 : Règlement des litiges

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

Article 9 : Suivi de l'accord

Les partenaires sociaux signataires conviennent que le groupe de travail spécifique « PLAN EMPLOI CONSULAIRE » se réunira une fois par mois à compter de l'entrée en vigueur du présent accord afin d'étudier précisément les conditions de mise en œuvre du présent accord. Ils conviennent également de procéder à un point d'étape avant la fin du mois de mars 2015 afin de décider d'une éventuelle prorogation du dispositif.

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

Les dispositions du présent chapitre prennent effet dès la mise en œuvre de l'accord et jusqu'au 30 juin 2015 au plus tard. Elles pourront être prorogées par accord entre les parties signataires.

Les départs en CCART actés conformément aux dispositions de l'accord adopté en CPN le 9 février 2012 et modifié le 25 septembre 2012, qui auront fait l'objet d'une convention homologuée avant la date d'entrée en vigueur du présent accord, auront lieu à la date et aux conditions initialement prévues, même si le départ effectif a lieu alors que le nouvel accord est déjà entré en vigueur.

Chapitre II – Congé de transition

Article 28 : ajout d'un alinéa supplémentaire

« Les agents peuvent bénéficier d'un congé de transition dans les conditions définies par l'accord annexé au présent Statut ».

Annexe 5 à l'article 28 du Statut
 Accord adopté en CPN le 9 février 2012
 Modifié par la CPN du 25 septembre 2012
Modifié par la CPN du 25/11/2014

Article 1^{er} : Définition

A l'exclusion des Directeurs Généraux relevant du Titre II du présent Statut, tous les collaborateurs remplissant les conditions fixées à l'article 2 du présent chapitre peuvent bénéficier d'un congé de transition à leur demande, sous réserve de la validation de l'ensemble de ces conditions par la CCI employeur.

Le dispositif prévu par le présent accord est ouvert aux collaborateurs qui le souhaitent et remplissant les conditions fixées à l'article 2 dès lors que la demande de départ en congé aura été formulée avant le 30 juin 2015 et validée par l'employeur dans un délai d'1 mois, le congé de transition prenant fin au plus tard le 30 juin 2018.

Article 2 : Bénéficiaires

Dès lors qu'ils peuvent prétendre au bénéfice d'une pension de retraite auprès du régime général de sécurité sociale, au plus tard dans les 36 mois suivant la date de départ en congé de transition et en tout état de cause au plus tard le 30 juin 2018, les agents suivants peuvent bénéficier d'un congé de transition :

- les agents titulaires,
- les agents permanents accomplissant un service inférieur à la moitié de la durée hebdomadaire du travail d'un agent à temps complet,
- les agents permanents non ressortissant d'un Etat membre de l'Union Européenne,

Tout collaborateur souhaitant bénéficier d'un tel congé pourra bénéficier d'un accompagnement de la CCI employeur à la reconstitution de sa carrière.

Article 3 : Mise en œuvre du congé de transition

Le collaborateur remplissant, à la date souhaitée pour la mise en œuvre de ce congé de transition, les conditions fixées à l'Article 2 ci-dessus et souhaitant bénéficier de ce congé, doit en faire la demande auprès de son employeur selon les modalités suivantes :

- Le collaborateur présente sa demande de congé de transition par lettre recommandée avec accusé de réception, accompagnée des documents attestant qu'il remplit les conditions fixées à l'Article 2 ci-

dessus et indiquant la date souhaitée pour le bénéfice de ce congé. Cette demande doit être présentée au plus tard le 30 juin 2015.

- L'employeur dispose d'un délai d'un mois, à compter de la date de réception de la demande, pour valider la demande de l'intéressé, notamment au vu des conditions requises.
- Si toutes les conditions posées à l'article 2 du présent accord ne sont pas remplies, l'employeur en informe le collaborateur concerné par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.
- Dès lors que toutes les conditions requises sont remplies, le congé de transition débute à la date demandée par le collaborateur.
Dans le délai d'1 mois à compter de la date de réception de la demande, l'employeur peut demander un report de la date de départ. Celui-ci doit être justifié et ne peut excéder 3 mois.
- Afin de formaliser le départ en congé, une convention, annexée à la lettre d'engagement ou au contrat de travail du collaborateur concerné, définit les conditions du départ en congé de transition : la convention doit notamment fixer :
 - o la date de départ en congé de transition,
 - o la date de départ en retraite et l'engagement du collaborateur de procéder à la liquidation de sa retraite à cette date dans la mesure où il remplit toutes les conditions pour percevoir une pension de retraite dans le régime général de Sécurité Sociale,
 - o le taux de liquidation prévu de la retraite du collaborateur.

La convention rappelle également que le collaborateur bénéficiant d'un congé de transition et qui ne liquiderait pas sa retraite à la date convenue, s'expose au remboursement :

- o de la totalité de l'allocation mensuelle de remplacement versée conformément à l'article 4 du présent accord,
- o de la totalité de l'indemnité de départ en congé de transition versée conformément à l'article 4 du présent accord.

Si, au cours de la période d'application du dispositif de congé de transition, des dispositions législatives ou réglementaires modifiaient les règles relatives au bénéfice de la pension de retraite prévue par le collaborateur lors de son départ en congé de transition (âge et taux), le bénéfice du congé de transition des personnes concernées serait prorogé jusqu'à la date leur permettant de bénéficier de la pension de retraite initialement prévue.

Article 4 : Statut du collaborateur pendant le congé de transition

La relation de travail d'un collaborateur ayant présenté une demande de congé de transition dans les conditions ci-dessus est suspendue dès la mise en œuvre de ce congé.

Pendant toute la durée du congé de transition, le collaborateur bénéficiaire qui n'exerce plus son activité professionnelle ne perçoit plus de traitement.

Le congé de transition ouvre droit, au bénéfice du collaborateur, au versement :

- d'une allocation mensuelle de remplacement,
- d'une indemnité de départ en congé de transition.

➤ Allocation mensuelle de remplacement

Le collaborateur en congé de transition bénéficie d'une allocation mensuelle de remplacement nette à hauteur de 65% de la rémunération mensuelle nette qu'il percevait au moment de son départ en congé.

La rémunération mensuelle servant de référence au calcul de l'allocation de remplacement est le salaire net mensuel moyen calculé sur la base des douze derniers mois précédant le départ en congé.

Toutefois, l'allocation d'ancienneté visée à l'article 22 du présent Statut, si elle est versée pendant la période de référence, est exclue de l'assiette de calcul de l'allocation mensuelle de remplacement.

Pour les collaborateurs en arrêt maladie ou à temps partiel thérapeutique au cours des douze derniers mois précédant le mois au cours duquel la suspension de la relation de travail intervient, il convient de prendre en compte la rémunération que le collaborateur aurait dû percevoir s'il avait travaillé.

L'allocation de remplacement ainsi définie est versée chaque mois jusqu'à la date de son départ en retraite.

L'allocation de remplacement versée par la CCI employeur sera revalorisée dans les mêmes proportions que la valeur nationale du point d'indice.

Son versement est arrêté en cas de reprise d'activité professionnelle salariée ou rémunérée, au sein de la CCI employeur ou d'un autre établissement du réseau des CCI de France, après rupture du congé à l'initiative de l'agent concerné.

Pour les collaborateurs en congé de transition, créateurs ou repreneurs d'entreprise, l'allocation continue d'être versée pendant toute la durée prévue du congé.

➤ Indemnité de départ en congé de transition

Une indemnité de départ en congé de transition est versée à chaque bénéficiaire, au choix :

- en une fois au moment du départ en congé,
- de façon fractionnée chaque mois, en même temps que l'allocation de remplacement.

Cette indemnité nette est égale à 15% de la rémunération moyenne mensuelle nette multipliée par le nombre de mois durant lequel le collaborateur concerné sera en congé de transition.

Le collaborateur bénéficiaire d'un congé de transition bénéficiant de l'indemnité de départ en congé de transition, ne pourra prétendre au bénéfice de l'allocation de fin de carrière au moment de son départ en retraite, à l'issue du congé de transition

La rémunération mensuelle servant de référence au calcul de l'indemnité de départ est le salaire net mensuel moyen calculé sur la base des douze derniers mois précédant le départ en congé.

Toutefois, l'allocation d'ancienneté visée à l'article 22 du présent Statut, si elle est versée pendant la période de référence, est exclue de l'assiette de calcul de l'indemnité de départ.

Pour les collaborateurs en arrêt maladie ou à temps partiel thérapeutique au cours des douze derniers mois précédant le mois au cours duquel la cessation de la relation de travail, il convient de prendre en compte la rémunération que le collaborateur aurait dû percevoir s'il avait travaillé.

➤ Autres dispositions

L'employeur maintient, en faveur du bénéficiaire de l'allocation de remplacement en congé de transition, la couverture des régimes de prévoyance et de frais de santé dans les mêmes conditions de cotisations que les personnes en activité et sur la base de l'allocation totale qu'il perçoit durant son congé de transition.

Il maintient également, en faveur du bénéficiaire de l'allocation de remplacement en congé de transition, les cotisations liées aux différents régimes de retraite (régime de base de la sécurité sociale et retraite complémentaire) dont il bénéficiait au moment de son départ en congé, sur la base de la rémunération versée avant le départ en congé.

Les bénéficiaires de l'allocation de remplacement cotisent au régime général d'assurance maladie, invalidité, maternité, décès, de la Sécurité Sociale au taux défini par le Code de la Sécurité Sociale. Les cotisations sont précomptées par la CCI employeur.

S'ils le souhaitent, les collaborateurs en congé de transition pourront également continuer à bénéficier, pendant toute la durée du congé, des prestations servies par le fonds social de solidarité de la CCI employeur, sous réserve du versement des cotisations correspondantes, selon les modalités fixées par le règlement intérieur de la CCI employeur.

Les collaborateurs remplissant toutes les conditions pour prétendre au bénéfice d'un congé de transition devront, le cas échéant, avant leur départ en congé, solder l'ensemble des congés payés acquis et non pris ainsi que l'ensemble du temps épargné sur leur compte épargne-temps.

Le congé de transition ne débutera qu'à l'épuisement complet des jours de congés payés acquis et du temps épargné et pour le temps restant à courir jusqu'à la date de liquidation de la retraite et en tout état de cause jusqu'au 30 juin 2018 au plus tard.

Article 5 : Informations des institutions représentatives du personnel

A chaque réunion de la CPR (ou de CP de CCI France), à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, la Commission Paritaire est informée du nombre de départs en congé de transition, ainsi que des dates de départ.

CCI France établit un bilan consolidé à partir des informations transmises par les CCI employeurs et le transmet, pour information, à la première réunion ordinaire de la CPN en 2015.

Article 6 : Suivi de l'accord

Les partenaires sociaux signataires conviennent que le groupe de travail spécifique « PLAN EMPLOI CONSULAIRE » se réunira une fois par mois à compter de l'entrée en vigueur du présent accord afin d'étudier précisément les conditions de mise en œuvre du présent accord. Ils conviennent également de procéder à un point d'étape avant la fin du mois de mars 2015 afin de décider d'une éventuelle prorogation du dispositif.

Article 7 : Date et champ d'application

Les dispositions du présent chapitre prennent effet dès la mise en œuvre de l'accord et jusqu'au 30 juin 2015 au plus tard : toutes les demandes de départ en congé de transition devront avoir été soumises aux CCI employeur au plus tard le 30 juin 2015 et validées par elles dans un délai d'1 mois,

étant entendu que les collaborateurs concernés devront avoir liquidé leur retraite au plus tard le 30 juin 2018, date à laquelle ils sortiront, au plus tard, des effectifs de la CCI employeur.

Les dispositions du présent accord pourront être prorogées par accord entre les parties signataires.

Chapitre III – Mobilité interne volontaire

Préambule

En complément de l'accord sur la mobilité professionnelle validé en CPN le 22 septembre 2014 et afin de permettre aux différentes CCI employeurs de mettre en adéquation leurs ressources avec l'ensemble des besoins du réseau consulaire, les différentes CCI employeurs s'engagent à renforcer les procédures de mobilité interne pour permettre à tout collaborateur qui le souhaite de se positionner sur un poste vacant dans le réseau et, ce, pendant l'application du plan emploi consulaire, soit le 30 juin 2015.

Le réseau des CCI renforcera, dès la signature du présent accord, le repositionnement professionnel des collaborateurs du réseau.

A cet effet, les différentes CCI employeurs s'engagent à :

1. La diffusion systématique, conformément à l'article 4 du Statut, de tous les postes vacants ou créés dans le périmètre de la CCI employeur :

- Auprès de tous les collaborateurs de la CCI employeur par les moyens propres à cette dernière,
- Auprès de tous les collaborateurs des CCI de France, sous la responsabilité de CCI France, par l'intermédiaire du réseau social spécifiquement développé à cet usage (site « CCI emploi » ou tout outil lui succédant).

2. Le traitement systématique de toutes les candidatures internes qui seront reçues en réponse à la diffusion de ces postes vacants aux conditions suivantes :

- Prise en compte des candidatures reçues dans un délai de 15 jours suivant la date de diffusion de l'offre,
- Réponse systématique de la part de la CCI employeur au (ou à la) candidat(e),
- Application de l'accord mobilité du 22 septembre 2014 pour faciliter les entretiens de recrutement,
- Motivation en cas de refus.

3. La priorité donnée aux candidatures internes par rapport aux candidatures externes au réseau :

- Priorité donnée aux candidats de la CCI employeur puis des autres CCI employeurs à compétences égales,
- Impossibilité de procéder à un recrutement externe tant que l'ensemble des candidatures internes (CCI employeur puis autres CCI) n'ont pas été traitées,
- Information des membres de la CPR (ou de la CP de CCI France) en cas de recrutement externe dans les 15 jours qui suivent la décision de recrutement,
- Information par CCI France aux membres de la CPN, lors des réunions dans la période séparant les réunions ordinaires :
 - o Du nombre de postes vacants diffusés dans le réseau par emploi national,
 - o Du nombre de recrutements externes réalisés dans le réseau par emploi national.

A cet égard, l'article 4 du Statut est modifié comme suit :

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

Pour tout emploi de titulaire à pourvoir, vacant ou créé, la priorité est accordée, à qualités professionnelles égales :

- *D'abord aux agents titulaires appartenant à la CCI employeur concernée ; il est alors tenu compte notamment des formations diplômantes ou qualifiantes suivies par les agents en accord avec leur hiérarchie ;*
- *Puis aux agents titulaires appartenant à une autre CCI employeur.*

Aux fins de validité de la procédure de recrutement, une publicité des vacances ou créations de postes doit obligatoirement être effectuée à l'intérieur de chaque CCI employeur par ses soins et au plan national par ceux de l'ACFCI – CCI France.

Chaque CCI employeur doit porter une attention particulière aux candidatures faisant suite à la publication obligatoire d'un poste à pourvoir, vacant ou créé par une CCI employeur, y compris les profils nécessitant une formation d'adaptation au poste vacant. Toute réponse négative à une candidature émanant d'un collaborateur du réseau des CCI de France devra être motivée.

Cette publicité est obligatoirement réalisée via « CCI emplois » et éventuellement, en complément, par voie d'affichage. Il appartient à chaque CCI employeur de s'assurer que chaque collaborateur dispose d'un accès permettant d'accéder aux offres publiées.

Les collaborateurs sous le coup d'une procédure de licenciement pour suppression d'emploi bénéficient d'une information particulière sur les postes à pourvoir diffusés par CCI emploi, assurée par la CCI employeur.

La publicité comprend la définition de fonction, la description des compétences requises et le classement dans la classification nationale des emplois.

La Commission Paritaire Régionale (ou Commission Paritaire de CCI France) est informée chaque année des recrutements effectués et émet un avis sur l'application du présent article.

L'ACFCI – CCI France informe chaque année la CPN du nombre de postes ainsi mis en recrutement.

Chapitre IV – Procédure de licenciement pour suppression de poste

Préambule

Il est mis en œuvre une procédure spécifique de licenciement pour suppression de poste pour une période allant du 1^{er} avril au 30 septembre 2015.

En conséquence, pendant cette période, l'article 35-1 (procédure de licenciement pour suppression de poste) est modifié comme suit :

Article 1 : modification de l'Article 35-1 du Statut : Procédure de licenciement pour suppression de poste

Transmission d'un dossier aux membres de la Commission Paritaire

Lorsqu'une CCI employeur décide de prendre, dans le cadre de son plan stratégique, des mesures pouvant entraîner un ou plusieurs licenciements pour suppression de poste, le Président de la CPR (ou de la Commission Paritaire de CCI France), au vu de la délibération prise en Assemblée Générale de cette CCI employeur (soit l'Assemblée Générale de la CCI de région pour les personnels qu'elle emploie ou l'Assemblée Générale de CCI France pour les personnels qu'elle emploie), transmet, dans les 15 jours ouvrés suivant la délibération de l'Assemblée Générale, par voie électronique, voie postale ou remise en main propre contre décharge, aux membres de la Commission Paritaire ainsi qu'à chaque organisation syndicale représentative de la CCI employeur concernée, un dossier qui comprend :

- une information sur les raisons économiques, financières et techniques qui sont à l'origine de la délibération de l'Assemblée Générale,
- une information sur la liste des postes susceptibles d'être supprimés et les critères retenus,
- les moyens que la CCI employeur entend mettre en œuvre pour favoriser les reclassements au sein de la CCI employeur pour éviter les licenciements et au sein du réseau des CCI de France.

Le Directeur Général de la CCI employeur ou son représentant et les représentants du personnel en Commission Paritaire se réunissent en réunion(s) technique(s) afin d'explicitier cette information.

Un compte-rendu est établi et transmis par voie électronique aux membres de la CPR.

Recherche de reclassement

Dans le même temps, la CCI employeur qui décide de prendre des mesures pouvant entraîner un ou plusieurs licenciements pour suppression de poste doit, comme mentionné ci-dessus, procéder obligatoirement à des recherches de reclassement au sein de l'ensemble des établissements consulaires de la région et au niveau de l'ensemble des établissements du réseau des CCI de France notamment à l'aide de la bourse à l'emploi du réseau consulaire.

Les recherches de reclassement doivent être entreprises dès que possible et peuvent se poursuivre tout au long de la procédure de licenciement pour suppression de poste, jusqu'à la notification définitive du licenciement.

Les CCI employeurs utiliseront les moyens mis en place par le réseau des CCI de France pour répondre à cette obligation de reclassement :

- durant toute la période de reclassement du ou des collaborateur(s) concerné(s), la CCI employeur identifiera le ou les postes vacants appartenant au même emploi national que ce(s) collaborateur(s), en consultant la bourse d'emploi nationale des postes vacants et lui (leur) fera parvenir par voie électronique la description de ces postes,

- la CCI employeur identifiera également les postes vacants rattachés à un emploi national de niveau inférieur ou supérieur susceptibles de correspondre aux compétences de l'intéressé ainsi que les actions de formation éventuellement nécessaires,
- la transmission des postes vacants ainsi identifiés au(x) collaborateur(s) concerné(s) satisfera pour la CCI employeur à son obligation de recherche de postes dans le cadre de son obligation de reclassement.

Les agents susceptibles d'être concernés par un licenciement pour suppression de poste peuvent postuler sur l'un des emplois transmis par la CCI employeur dans le cadre de la recherche de reclassement. Dans ce cas, ils bénéficient d'une priorité de reclassement qui s'impose aux Présidents des CCIT concernées, rattachées à la CCI employeur bénéficiant d'une délégation de compétence en matière de recrutement.

Le Directeur Général de la CCI employeur ou son représentant et les représentants du personnel en Commission Paritaire se réunissent en réunion technique afin de faire le point sur les recherches de reclassement entreprises pour éviter les licenciements.

Entretien préalable

Suite à la délibération de l'Assemblée Générale, les agents dont le poste est menacé sont convoqués par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge à un entretien individuel avec le Président de la CCI employeur ou son représentant.

La lettre de convocation à entretien préalable ne peut être envoyée ou remise au(x) collaborateur(s) concerné(s) moins de 15 jours ouvrés après la délibération de l'Assemblée Générale.

L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de 5 jours ouvrés après la première présentation au collaborateur de la lettre recommandée ou sa remise en main propre.

Au cours de cet entretien préalable, l'agent concerné peut être accompagné de toute personne de son choix.

Le Président de la CCI employeur ou son représentant peut également être accompagné de toute personne de son choix.

Au cours de cet entretien, le Président de la CCI employeur ou son représentant :

- rappelle les motivations économiques, financières, techniques et organisationnelles qui sont à l'origine de la délibération de l'Assemblée Générale,
- informe l'agent concerné des moyens que la CCI employeur a mis en œuvre pour favoriser le reclassement de l'agent parmi lesquels les éventuels postes créés et/ou vacants proposés à l'intéressé et que celui-ci aurait refusés,
- informe l'agent du projet de licenciement.

Au cours de cet entretien, l'agent concerné fait part de ses remarques et arguments concernant les motivations du projet de licenciement.

Cet entretien fait l'objet d'un compte-rendu écrit, transmis à l'agent concerné et versé à son dossier personnel.

Au plus tôt 1 jour ouvré après la tenue de l'entretien préalable, le Président de la CCI employeur ou son représentant confirme, par lettre remise en main propre contre décharge ou par courrier recommandé avec demande d'avis de réception, au collaborateur concerné la poursuite de la procédure et l'informe de la réunion prochaine de la Commission Paritaire.

Réunion de la Commission Paritaire

Dans le délai de huit jours ouvrés qui suit le ou les entretiens individuels, le Président de la Commission Paritaire adresse aux membres de cette commission une convocation comprenant un ordre du jour et les documents relatifs à la réunion qui a pour objet :

- une information sur les moyens que la CCI employeur a examinés pour éviter les suppressions de postes tels que notamment : les possibilités de création d'activités nouvelles, d'augmentations 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 ainsi que toutes autres mesures alternatives au licenciement,
- une information sur les aides et mesures d'accompagnement apportées aux agents licenciés pour faciliter leur réemploi sur des postes équivalents telles que bilan de compétence, actions de formation et de validation des acquis de l'expérience, prestation d'une cellule d'accompagnement des démarches de recherche d'emploi, etc., ..., mises en œuvre par la CCI employeur 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 CCI employeur,
- une information sur le coût et les modalités de mise en œuvre des mesures envisagées.

Par dérogation à l'article 6.2.5.1.2 du Statut, les convocations de la Commission Paritaire accompagnées de l'ordre du jour et des documents relatifs à la réunion doivent être adressées aux membres de la Commission Paritaire au plus tard 5 jours ouvrés avant la réunion.

Au vu de ces informations, la Commission Paritaire rend deux avis :

- un avis sur les démarches, propositions et actions entreprises pour éviter les licenciements,
- un avis sur les mesures individuelles de licenciement envisagées.

Le relevé de décisions établi à l'issue de cette réunion est transmis à (aux) agent(s) concerné(s) et versé à son(leur) dossier(s) individuel(s). Ce relevé des décisions est porté à la connaissance de l'ensemble du personnel dans les conditions prévues à l'article 6.2.5.1.6 du Statut.

Notification du licenciement

Les licenciements sont notifiés par la CCI employeur aux agents concernés au plus tôt 5 jours ouvrés après l'avis de la Commission Paritaire. La première présentation de cette notification par LRAR fait courir le délai de préavis fixé à 2 mois. Pendant la durée du préavis, l'intéressé a droit à deux demi-journées d'absence par semaine pour recherche d'emploi.

A titre exceptionnel, les agents licenciés pour suppression de poste se verront verser une indemnité compensatrice de congés payés correspondant aux congés payés acquis et non pris avant leur départ.

La CCI employeur qui a procédé à un ou plusieurs licenciements pour suppression de poste ne peut effectuer de recrutement sur poste permanent correspondant à un ou plusieurs postes supprimés pendant un délai de 18 mois à compter de la (des) notification(s) de licenciement pour suppression de poste. Les postes d'un niveau équivalent mis en recrutement pendant cette période doivent être proposés en priorité aux agents licenciés.

Article 2 : modification de l'Article 35-2 : Indemnités de licenciement pour suppression de poste

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 composée de :

- une indemnité 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 sans préjudice des dispositions transitoires de l'article 50 du Statut du personnel qui restent applicables.

- une indemnité forfaitaire de 15.000 euros bruts,

- une indemnité complémentaire égale à deux mois de salaire moyen net.

La rémunération mensuelle servant de référence au calcul de l'indemnité complémentaire est le salaire net mensuel moyen calculé sur la base des douze derniers mois précédant la notification du licenciement.

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.

Les agents licenciés pour suppression de poste et remplissant toutes les conditions requises par la législation et la réglementation en vigueur, bénéficient du statut de demandeur d'emploi, conformément à l'article 35-3 bis du présent Statut.

Article 3 : Suivi de l'accord

Les partenaires sociaux signataires conviennent que le groupe de travail spécifique « PLAN EMPLOI CONSULAIRE » se réunira une fois par mois à compter de l'entrée en vigueur du présent accord afin d'étudier précisément les conditions de mise en œuvre du présent accord. Ils conviennent également de procéder à un point d'étape avant la fin du mois de juin 2015 afin de décider d'une éventuelle prorogation du dispositif.

Article 4 : Date et champ d'application

Les dispositions du présent chapitre prennent effet à compter du 1er avril et jusqu'au 30 septembre 2015 : tous les licenciements pour suppression de poste engagés par la délibération de l'Assemblée Générale de la CCI employeur pendant cette période se dérouleront conformément aux dispositions du présent chapitre.

Les licenciements pour suppression de poste dont la procédure a été engagée par la délibération de l'Assemblée Générale avant l'entrée en vigueur du présent chapitre se dérouleront conformément aux dispositions des articles 35-1, 35-2 et 35-3 ainsi que l'article 50 du Statut en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur du présent chapitre, même si les départs effectifs des collaborateurs licenciés ont lieu après cette entrée en vigueur.

Les dispositions du présent accord pourront être prorogées par accord entre les parties signataires.

A défaut, les procédures de licenciement pour suppression de poste engagées après le 30 septembre 2015 se feront conformément à l'article 35-1 du Statut en vigueur au 1^{er} novembre 2014.

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

Convention de cessation de la relation de travail d'un commun accord et formulaire de demande d'homologation en application de l'Accord cadre adopté en Commission Paritaire Nationale du 9 février 2012 modifié en CPN le 25/11/2014

Colonnes réservées aux membres de la CSH

conformité

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

1. Informations relatives aux parties à la convention de rupture

Nom et prénom de l'agent	
Adresse Téléphone	
Poste et Emploi national de rattachement Niveau	
Etablissement du réseau Nom du signataire (Président ou délégué) n° de téléphone.	
Adresse	
n° de SIRET	
Statut du personnel administratif des CCI	Oui / Non <i>razer la mention inutile</i>
Ancienneté de l'agent à la date envisagée de la rupture	_ _ ans et _ _ mois
Rémunération annuelle brute des douze derniers mois précédant le mois au cours duquel la cessation de la relation de travail interviendrait.	
mois de	mois de
mois de	mois de
mois de	mois de
mois de	mois de
mois de	mois de
mois de	mois de
Rémunération mensuelle brute moyenne	

En application de l'article 3 du chapitre II de l'accord cadre du 9 février 2012 modifié en CPN le 25/11/2014, la base permettant de calculer l'indemnité est la rémunération perçue sur les douze derniers mois précédant le mois au cours duquel la cessation de la relation de travail intervient avec application du principe de proportionnalité intégrale pour la prise en compte des années de services incomplètes.

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

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

A. Date du premier entretien
(au format jj/mm/aaaa)

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

Rappeler à l'agent les possibilités suivantes :

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

Agent assisté

Oui / Non

Si oui par

--	--

Employeur assisté

Oui / Non

Si oui par

--	--

B. Date(s) des autres entretiens éventuels

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

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

Agent assisté

Oui / Non

Si oui par

--	--

Employeur assisté

Oui / Non

Si oui par

--	--

3. Convention de cessation de la relation de travail

A remplir uniquement si l'agent est un agent titulaire

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

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

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

Autres clauses éventuelles :

3 bis. Convention de cessation de la relation de travail

A remplir uniquement si l'agent est un agent permanent hors Statut

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

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

- droits afférents à la rupture de la relation de travail ;
- versement d'une indemnité de rupture du montant indiqué ci-

dessous ; - date envisagée de la rupture, sous réserve des délais prévus par l'accord national, ci-après. <i>Autres clauses éventuelles :</i>		
Montant de l'indemnité spécifique de cessation de la relation de travail (<i>somme en lettres</i>)		<input type="text"/>
IMPORTANT : En application de l'article 3 du chapitre II de l'accord cadre du 9 février 2012 modifié en CPN le 25/11/2014, la base permettant de calculer l'indemnité est la rémunération perçue sur les douze derniers mois précédant le mois au cours duquel la cessation de la relation de travail intervient avec application du principe de proportionnalité intégrale pour la prise en compte des années de service incomplètes.		
Date envisagée de la cessation de la relation de travail	_ _ _ _ _ _ _ _	<input type="text"/>
Date et signature précédée de la mention « lu et approuvé » par chaque partie		<input type="text"/>
IMPORTANT : La date de signature par les deux parties de la présente convention déclenche le délai de rétractation de 15 jours calendaires pendant lequel chaque partie peut revenir sur sa décision et ce, sans besoin de motiver.		
Date de fin du délai de rétractation	_ _ _ _ _ _ _ _	<input type="text"/>
Remarques éventuelles des parties ou des assistants sur ces échanges / autres commentaires		

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

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

Formulaire de demande d'homologation de la convention de cessation d'un commun accord de la relation de travail entre l'Agent et la Compagnie consulaire
en application de l'Accord cadre adopté
en Commission Paritaire Nationale du 9 février 2012 modifiée en CPN le 25/11/2014

Colonnes
réservées
aux
membres de
la CSH

conformité

Ce modèle de formulaire de demande d'homologation a été annexé à l'Accord cadre et doit être impérativement utilisé pour formuler une telle demande auprès de la CSH.

La demande doit être accompagnée d'une copie du compte-rendu de chaque entretien.

La copie du compte-rendu remise ne doit pas faire apparaître les éléments de discussion relatifs au montant de l'indemnité de cessation de la relation de travail.

1. Informations relatives aux parties à la convention de rupture

Nom et prénom de l'agent	
Adresse Téléphone	
Poste et Emploi national de rattachement Niveau	
Etablissement du réseau Nom du signataire (Président ou délégué) n° de téléphone	
Adresse	
n° de SIRET	
Statut du personnel administratif des CCI	Oui / Non <i>razer la mention inutile</i>
Ancienneté de l'agent à la date envisagée de la rupture	_ ans et _ mois

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

Oui Non

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

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

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

--	--

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

--	--

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

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

--	--

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

--	--

3. Convention de cessation de la relation de travail <i>A remplir uniquement si l'agent est un agent titulaire</i>	
---	--

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

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

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

Autres clauses éventuelles :

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

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

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

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

Autres clauses éventuelles :

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

--	--

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

--	--

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

Date de fin du délai de rétractation	_ _ _ _ _ _ _		
Remarques éventuelles des parties ou des assistants sur ces échanges / autres commentaires			
4. Homologation			
Date d'envoi de la demande d'homologation		_ _ _ _ _ _ _	
IMPORTANT: Les membres de la CSH disposent d'un délai d'instruction de 15 jours calendaires, à compter du jour de la réception, par le Président de la CSH, de la demande telle que précisée dans l'avis de réception délivré. A défaut de notification dans ce délai, l'homologation est réputée acquise.			
Décision relative à l'homologation de la rupture		refus	acceptation
Si d'homologation, cochez la ou les cases du ou des motifs invoqués	<i>non-respect des règles d'assistance</i>		
	<i>non-respect du délai de rétractation</i>		
	<i>absence de liberté du consentement</i>		<i>précisez :</i>
	<i>autres</i>		<i>précisez :</i>
Date d'envoi du refus d'homologation aux parties à la convention		_ _ _ _ _ _ _	
Date et signature			

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