



**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

DGE – 61, boulevard Vincent Auriol  
Télédoc 153 – 75703 Paris Cedex 13

Dossier : CC2/2016/04/839  
Réf : CR CPN 7 décembre 2015.docx  
Affaire suivie par : Christèle AMAR  
Téléphone : 01.44.97.27.48  
[Christele.amar@finances.gouv.fr](mailto:Christele.amar@finances.gouv.fr)

**COMPTE RENDU**  
**DE LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE**  
**DES CHAMBRES DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE**  
**DU 30 MARS 2016 (APPROUVE EN CPN DU 7 JUIN 2016)**

La Commission paritaire nationale (CPN) des chambres de commerce et d'industrie s'est réunie en séance ordinaire le 30 mars 2016 en présence des participants mentionnés à l'annexe 1.

**1- Préambule**

La présidence de la CPN invite les délégations syndicales qui le souhaitent à s'exprimer à titre liminaire.

Les délégations de la CFDT-CCI, de l'UNSA-CCI et de la CFE-CGC Réseaux consulaires effectuent les déclarations liminaires jointes en annexe 2, 3 et 4.

La délégation des présidents indique qu'un changement est intervenu dans sa délégation avec le départ de M. Christian Hérail et la nomination de M. Nicolas Chiloff.

Elle rappelle que la situation financière du réseau des chambres de commerce et d'industrie est difficile et que la question de la valeur du point d'indice ne sera abordée qu'à la CPN de juin.

La présidence de la CPN renvoie donc ce point à l'ordre du jour de la prochaine CPN du 7 juin 2016.

Elle rappelle l'ordre du jour aux délégations présentes qui l'adoptent à l'unanimité, la présidence de la CPN s'abstenant.

**2- Approbation du compte-rendu de la CPN extraordinaire du 27 mai 2015**

La CPN approuve le compte-rendu de la CPN extraordinaire du 27 mai 2015.

**3- Approbation du compte-rendu de la CPN ordinaire du 7 décembre 2015**

La CPN approuve le compte-rendu de la CPN ordinaire du 7 décembre 2015 sous réserve de la modification suivante.

La délégation de la CFDT-CCI mentionne une erreur au point n°5 concernant l'approbation de l'accord-cadre relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Elle indique qu'elle a voté pour l'adoption de cet accord et ne s'est pas abstenue.

#### **4- Calcul des indemnités de licenciement des agents à temps partiel en cas de licenciement pour refus de mutation**

La délégation des présidents propose une rédaction visant à introduire une nouvelle disposition dans l'accord relatif à la mutation géographique à l'initiative de l'employeur adoptée en CPN le 22 septembre 2014, pour les agents embauchés à temps complet passés à temps partiel et licenciés pour refus de mutation.

La délégation de la CFDT-CCI demande que cette mesure ait un effet rétroactif.

La délégation des présidents répond par la négative et rappelle que le principe de non-rétroactivité des actes administratifs constitue un principe général du droit, alors qu'une seule personne serait concernée.

La délégation de la CFE-CGC Réseaux consulaires souligne la lenteur des négociations qui justifierait également la rétroactivité de cette mesure.

La présidence de la CPN soumet cette nouvelle disposition au vote ; elle est adoptée (12 voix pour : délégation des présidents, de la CFDT-CCI, de l'UNSA-CCI et de la CFE-CGC Réseaux consulaires et 1 abstention : présidence de la CPN).

La CPN insère un avant-dernier alinéa à l'article 4 de l'accord relatif à la mutation géographique portant sur le calcul des indemnités de licenciement des agents à temps partiel pour refus de mutation joint en annexe 5.

#### **5- Agents à temps partiel thérapeutique**

La délégation des présidents rappelle la situation dans laquelle se trouvent les agents à temps partiel thérapeutique qui reprennent, après une période de maladie, leur activité professionnelle à temps partiel pour une période déterminée pendant laquelle ils ne perçoivent qu'une rémunération équivalente à ce temps partiel.

La délégation des présidents propose ainsi d'introduire un nouvel article 32-4 relatif à la reprise d'activité en temps partiel thérapeutique permettant aux collaborateurs en temps partiel thérapeutique de percevoir la même rémunération mensuelle nette que celle qu'ils percevaient avant la période de maladie. Cette mesure encourage la reprise du travail car sinon les agents concernés sont moins rémunérés en travaillant que s'ils se trouvaient en arrêt maladie, à savoir une rémunération pleine pendant les trois premiers mois prévue par le statut.

La délégation de la CFE-CGC Réseaux consulaires demande que les personnes en situation de temps partiel thérapeutique puisse bénéficier également du maintien de leurs cotisations à la retraite complémentaire qui seraient prises en charge par l'employeur, ainsi que du maintien de leurs congés payés et de leur 13<sup>ème</sup> mois.

La délégation des présidents précise qu'elle ne souhaite pas aller au-delà de sa proposition pour des raisons d'équité vis-à-vis des autres agents travaillant à temps partiel.

La délégation de la CFDT-CCI demande que le terme « *temps partiel thérapeutique* » soit inséré au titre de l'article 32 au chapitre 5 du titre 1<sup>er</sup> du Statut. La délégation des présidents est d'accord pour modifier ce point.

La délégation de l'UNSA-CCI souhaite obtenir des précisions sur le nombre de personnes concernées par cette mesure et son impact financier sur le réseau.

La délégation des présidents précise que sont concernés 160 agents, pour un coût individuel de 400 euros par mois, et un coût global de 800 000 euros. Elle indique qu'en dépit de ce coût, il apparaît logique de garantir la rémunération annuelle nette des agents concernés.

La présidence de la CPN interroge les différentes délégations sur l'introduction d'un nouvel article 32-4 puis, à la demande de la délégation de la CFDT-CCI, prononce la suspension de la séance.

La délégation de la CFDT-CCI souhaite le maintien du 13<sup>ème</sup> mois pour les agents à temps partiel thérapeutique. La délégation de l'UNSA-CCI s'associe à la demande de la CFDT-CCI évoquant un risque

d'injustice. La délégation de la CFE-CGC Réseaux consulaires est également d'accord avec les autres délégations syndicales.

La délégation des présidents précise que la subrogation permet de répondre à la demande principale des organisations syndicales et maintient dès lors sa position au regard du respect du principe d'équité par rapport aux autres agents à temps partiel.

La délégation de la CFE-CGC Réseaux consulaires demande pour chaque cas un décompte indiquant la perte de rémunération correspondante.

La délégation de la CFDT-CCI demande une clarification des modalités de calcul.

La délégation des présidents réaffirme le maintien de sa position.

La présidence de la CPN soumet au vote de la CPN la modification du titre de l'article 32 au chapitre 5 du titre 1<sup>er</sup> du Statut, ainsi que l'insertion d'un nouvel article 32-4 au même chapitre.

La CPN adopte à l'unanimité ces deux modifications jointes en annexe 6 (12 voix pour : délégation des présidents, de la CFDT-CCI, de l'UNSA-CCI et de la CFE-CGC Réseaux consulaires et 1 abstention : présidence de la CPN).

#### **6- Modalités de régularisation de la situation des CCI ne s'acquittant pas ou ne s'étant pas acquittés des cotisations à la T2 ARCCO pour les cadres et assimilés cadres**

La délégation des présidents souligne que ce thème a déjà été abordé de nombreuses fois et qu'elle a synthétisé dans une note les mesures prises (cf. Annexe 7). La situation est désormais réglée, la régularisation étant engagée à Grenoble. Elle indique qu'elle ne se prononcera plus sur ce sujet tant en réunion préparatoire qu'en CPN, considérant que toutes les explications ont été données.

La délégation de la CFE-CGC Réseaux consulaires précise que la situation était claire dans le statut jusqu'à la CPN de juin 2015. Les chambres de commerce et d'industrie devaient cotiser à la T2 ARCCO sur la base d'un taux de 5% jusqu'au 31 décembre 2014. Or, l'AGIRC ARCCO étant hors statut, elle propose qu'y soit intégré un groupe fermé pour les cadres et assimilés cotisant à la T2 ARCCO.

La délégation de la CFDT-CCI ne comprend pas l'objectif de l'annexe 2 à l'article 52 portant sur le régime de retraite complémentaire des agents publics des compagnies consulaires.

La présidence de la CPN soumet la proposition de la délégation de la CFE-CGC réseaux consulaires au vote. Cette proposition n'est pas adoptée (1 voix pour : la CFE-CGC Réseaux consulaires, 6 voix contre : la délégation des présidents et 6 abstentions : la CFDT-CCI, l'UNSA-CCI et la présidence de la CPN).

#### **7- CMAC : clarification des droits consentis aux bénéficiaires de l'indemnisation chômage : statutaires et salariés relevant du code du travail dans les établissements filialisés des CCI suite aux modifications du statut de la CMAC**

La délégation des présidents rappelle que la réglementation de l'assurance chômage n'est pas prévue par le statut et qu'elle ne relève donc pas de la compétence de la CPN.

La délégation de la CFDT-CCI relève qu'il existe de réelles difficultés pour les agents de droit privé hors service industriels et commerciaux (SIC) et que la CMAC devrait proposer un contrat de sécurisation professionnelle pour ces agents de droit privé.

La délégation des présidents précise que c'est à la CMAC de modifier son statut.

La délégation de la CFE-CGC Réseaux consulaires rappelle que la CMAC constitue un outil pour les chambres de commerce et d'industrie qui s'auto-assurent, mais que c'est à la CPN et aux chambres qu'il revient de fixer les règles d'assurance chômage.

Le directeur des affaires sociales de CCI France précise qu'aujourd'hui, le code du travail permet l'auto-assurance à la différence du statut.

La délégation de l'UNSA-CCI relève qu'il s'agit d'un véritable problème du fait de la multiplication des structures de droit privé et interpelle la Tutelle à ce sujet.

La délégation des présidents propose aux délégations syndicales d'échanger avec le président de la CMAC.

La présidence de la CPN conclut ce point, confirmant qu'il ne s'agit pas d'un sujet statutaire.

## **8- Modalités de procédures de licenciement et de reclassement des agents dont le poste est supprimé**

La délégation des présidents souligne que le statut prévoit que l'obligation de reclassement l'emporte sur la délégation de compétence, donnée par le Président de la CCIR au Président de la CCIT en matière de recrutement (*article 35-1 du Statut*). Elle regrette les difficultés existantes et renvoie ce point aux commissions paritaires régionales (CPR) chargées de le mettre en œuvre, notamment en ce qui concerne l'accompagnement des agents concernés et la recherche de reclassement à l'extérieur du réseau.

La délégation de la CFE-CGC Réseaux consulaires fait part de son désaccord sur le fait que l'accompagnement d'un agent licencié ne va pas aller au-delà de la date de son licenciement, car le statut ne le prévoit pas.

## **9- Temps de travail effectif et temps de déplacement**

La délégation des présidents a fait une première proposition aux délégations syndicales lors de la réunion préparatoire du 14 mars 2016 visant à insérer un nouvel article 2 ter à l'annexe 1 à l'article 26 du Statut « *aménagement et réduction du temps de travail* » afin de mieux prendre en compte l'extension du périmètre géographique des futures CCIR au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Les délégations syndicales ont fait part de leurs divergences lors de cette réunion sur cette proposition qui excluent les collaborateurs en forfait jours, les enseignants et les collaborateurs en formation.

Tenant compte des objections formulées, une deuxième version amendée a été proposée aux délégations syndicales afin d'inciter les CPR à s'emparer du sujet.

La délégation de la CFDT-CCI indique qu'il n'existe pas que les déplacements hors région.

La délégation des présidents précise qu'il s'agit avant tout d'un sujet régional qui doit être traité au niveau des CPR.

La délégation de l'UNSA-CCI fait part de sa déception quant à l'exclusion des enseignants du dispositif proposé, alors que ce sont les agents les plus concernés. Par ailleurs, elle considère qu'il ne s'agit pas d'un simple problème régional du fait qu'un nombre élevé de collaborateurs ont déjà plusieurs lieux de travail.

La délégation des présidents propose de renvoyer ce point à la négociation du titre 3 du statut relatif aux enseignants.

La délégation de la CFE-CGC Réseaux consulaires souhaite une obligation de calculer le temps de travail effectif des agents concernés, qui ne concernerait pas ceux qui sont sédentaires.

La délégation des présidents ne comprend pas les réticences liées au titre 3 du statut et estime qu'une négociation parcellaire n'est pas une solution. Par ailleurs, elle rappelle que les présidents de chambres souhaitent aller vers des CPR plus efficaces et plus adaptées aux particularités locales. Elle propose de reprendre ce point ultérieurement afin de présenter des propositions plus précises à la prochaine CPN.

La délégation de la CFDT-CCI souhaite la formation d'un groupe de travail technique sur ce sujet. La délégation de l'UNSA-CCI accepte le principe du report à la condition de ne pas exclure les enseignants. La délégation de la CFE-CGC Réseaux consulaires souhaiterait l'adoption d'un accord-cadre.

La présidence de la CPN prend acte de la constitution d'un groupe de travail et renvoie ce point à une prochaine CPN.

#### **10- Salariés à temps partiel : possibilité de cotiser à la retraite sur la base d'un temps complet**

La délégation des présidents constate que cette question est récurrente depuis la modification statutaire du 22 septembre 2014 qui a supprimé un alinéa de l'article 26A du statut (travail à temps partiel) permettant aux salariés à temps partiel de cotiser à leur retraite sur la base d'un temps complet.

La délégation des présidents explique que le statut ne pouvait valablement prévoir des règles relatives au montant de la pension de retraite qui relèvent des dispositions du code de la sécurité sociale.

Les délégations syndicales demandent la possibilité pour les agents à temps partiel de cotiser sur la base du temps complet.

La délégation des présidents estime que compte tenu de son coût, ce dispositif ne pourrait être envisagé que si la totalité du surcoût était pris en charge par le collaborateur désireux d'en bénéficier.

La présidence de la CPN mentionne qu'il n'y a pas de proposition écrite.

La délégation de la CFDT-CCI souhaite que chacun prenne en charge sa quote-part répartie entre les employeurs et les employés. La délégation des présidents propose d'en calculer l'impact. La délégation de la CFE-CGC Réseaux consulaires estime que la modification statutaire du 22 septembre 2014 s'est faite sans discussion et sans concertation sous le prétexte d'une simple mise en conformité juridique. La délégation de l'UNSA-CCI demande que la possibilité de cotiser soit facultative.

La présidence de la CPN renvoie ce point complété d'éléments d'analyse supplémentaires à une prochaine CPN.

#### **11- La mise en œuvre de la classification et la transformation des points de résultats en points de qualification**

La présidence de la CPN communique aux délégations des éléments juridiques de précision (cf. Annexe 8) comme il s'y était engagé lors de la précédente CPN.

La délégation de la CFDT-CCI rappelle que certains agents ont vu leur poste rattaché à un niveau supérieur et qu'ils ont subi une ponction de leurs points de résultats pour compenser l'augmentation de leur indice de qualification, alors qu'il s'agissait du même poste. Elle insiste sur le fait que le nombre de points de résultat devrait rester identique.

La délégation des présidents précise que l'accord de classification adopté lors de la CPN du 22 septembre 2014 devait être mise en œuvre à enveloppe budgétaire constante sans qu'il en résulte une augmentation de la masse salariale globale. Ce dispositif avait déjà été prévu lors du précédent accord de classification adopté en 2006. Par ailleurs, elle indique que 1500 collaborateurs ont été concernés et qu'il n'y a eu qu'un seul contentieux. Elle propose d'étudier cette question de manière globale dans le groupe de travail relatif aux rémunérations.

#### **12- Application du Statut et des accords signés en CPN**

La délégation de la CFDT-CCI indique que des agents n'ont pas le bénéfice de 5 points d'ancienneté supplémentaires, dès qu'ils ont atteint le plafond des 100 points, alors que le statut le prévoit à partir des 150 points. Par ailleurs, elle souligne que la CCIR de Normandie recrute de nouveaux agents en leur appliquant uniquement le statut au lieu de continuer à appliquer les règlements intérieurs existants.

La délégation des présidents estime que ces questions relèvent de la Commission de suivi qui se réunira le 4 avril 2016 et engage la CFDT-CCI à la saisir de ces questions. Concernant l'application des règlements intérieurs du personnel aux nouveaux embauchés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, elle précise être en attente de la réponse de la tutelle. Ce point sera à nouveau abordé lors de la CPN du 7 juin 2016.

La présidence de la CPN explique que la question est juridiquement difficile, notamment pendant la période transitoire et qu'elle a effectué deux saisines juridiques, l'une auprès de la direction des affaires juridiques des ministères économiques et financiers et l'autre auprès du conseiller juridique de la DGE. Elle s'engage à apporter les réponses le plus tôt possible avant la prochaine CPN.

La délégation de l'UNSA-CCI demande à ce que les conclusions de la DGE soient communiquées à toutes les délégations.

La délégation de la CFE-CGC Réseaux consulaires souhaite que le statut seul ne soit pas appliqué aux agents concernés et que les règlements intérieurs du personnel existants continuent à s'appliquer. Elle suggère à la tutelle d'ajouter dans les décrets de création de chambre un article ou un alinéa relatif à l'application de ces règlements.

La présidence de la CPN partage les objectifs formulés par les différentes délégations et précise que la coexistence de deux à trois règlements intérieurs au sein d'une même CCIR nécessite une expertise juridique approfondie. Toutefois, elle rappelle que le ministre n'est pas compétent pour insérer dans les décrets de création de chambres des dispositions relatives au personnel dans la mesure où il ne peut se substituer au paritarisme.

La délégation de la CFDT-CCI relève que le lieu d'embauche n'est pas virtuel et que l'accord trouvé lors de la précédente CPN n'a pas couvert l'univers des possibles.

La présidence de la CPN conclut ce point en indiquant que la difficulté dépasse largement le cas spécifique de la Normandie.

### **13- Le don de jours : jours de repos, congés payés, RTT et CET**

La délégation des présidents rappelle que ce point est inscrit à l'ordre du jour de la prochaine CPN et elle indique être favorable à l'insertion de ce type de disposition dans le Statut.

### **14- Méthode de calcul du nombre de jours de congés payés et de jours d'ancienneté pour les agents à temps partiel travaillant tous les jours de la semaine**

La délégation de la CFDT-CCI demande que le calcul du nombre de jours de congés payés et de jours d'ancienneté pour les agents à temps partiel travaillant tous les jours de la semaine s'effectue au prorata de la quotité de travail car il existe un problème de décompte dans certaines CCI.

La délégation des présidents précise que ce point est renvoyé à la commission de suivi prévue en avril prochain.

### **15- Complémentaire santé pour les personnes signant un nouveau CDD**

La délégation de la CFDT-CCI demande que les personnes bénéficiant de la portabilité de la complémentaire santé ne subissent pas une période de carence de deux mois, dès lors qu'elles sont embauchées en CDD ou sur vacations. La carence n'est valable que pour les nouveaux vacataires.

La délégation des présidents indique que la période de carence de deux mois a été introduite dans le Statut pour exclure les vacataires du bénéfice de la complémentaire santé. Elle informe la CPN qu'elle attend le renouvellement de l'appel d'offres qui serait susceptible de remettre en cause cette période de carence.

La délégation de la CFE-CGC Réseaux consulaires rappelle que la délégation des présidents s'était engagée lors de la CPN du 7 décembre 2015 à communiquer l'expertise juridique produite par le cabinet d'avocats Froment-Briens.

La délégation des présidents s'oppose à la transmission de cette étude et souligne le risque d'une augmentation des coûts en les mutualisant.

## **16- Fixation de l'ordre du jour de la prochaine CPN**

La délégation des présidents et les délégations syndicales conviennent de l'ordre du jour de la prochaine CPN prévue le 7 juin 2016 :

- Approbation du compte-rendu de la CPN du 30 mars 2016.
- Informations relatives aux avis rendus par la Commission de suivi.
- Bilans sociaux consolidés 2015.
- Droits collectifs :
  - a. Dispositions à prendre en vue des fusions envisagées au 1<sup>er</sup> janvier 2017.
  - b. Préparation des grandes régions et moyens alloués aux représentants du personnel.
  - c. Institutions représentatives du personnel après la mise en place des grandes régions.
- Protocole électoral pour les élections professionnelles de 2017.
- Règlements intérieurs régionaux applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2017 dans les régions fusionnant.
- Enseignants – Titre III.
- Modernisation du Statut dont les « dons de jours de RTT ».
- Négociation salariale :
  - a. Valeur du point
  - b. Taux directeur pour 2017
- Fonds consulaire pour l'emploi (FCPE) : bilan de fonctionnement et financier pour l'exercice 2015.
- Cotisation retraite des agents à temps partiel sur la base d'un temps plein.
- Impact financier du complément de salaire versé aux agents à temps partiel thérapeutique.
- Plan emploi consulaire (PEC) : bilan définitif.

La présidence de la CPN lève la séance.

\*  
\* \*

## ANNEXE 1

### **Liste des participants** **à la Commission paritaire nationale** **des chambres de commerce et d'industrie** **du 30 mars 2016**

#### **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

#### **2. Délégation des présidents**

##### **2.1. Membres**

M. André MARCON, Président de CCI France  
M. Nicolas CHILOFF, Président de la CCIR Centre  
M. Didier GARDINAL, Président de la CCIR Midi Pyrénées  
M. Jean VAYLET, Président de la CCIT de Grenoble  
M. Frédéric VERNHES, Vice-président de la CCIR Paris-Ile-de-France

##### **2.2. Conseillers techniques**

M. Marc ANGELATS, CCIR Provence-Alpes-Côte-D'Azur  
Mme Amandine DURRENWACHTER, CCI France  
M. Bernard FALCK, CCI France  
M. Philippe LEMAUFF, CCI France  
M. Arnaud MARSAT, CCI France  
M. Jean-Luc NEYRAUT, CCIR Paris-Ile-de-France

#### **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 Seine-Mer Normandie

**Collège des employés :** M. Loïc LE HEN, CCIR Bretagne ; Mme Kristen JAFFRES, CCIR Bretagne (suppléante)

##### **3.2. Conseillers techniques**

M. Frédéric DELBOS, CCIT de Toulouse  
M. Didier GABRIEL, CCIR Lorraine  
M. Martin GAZZO, CCIT d'Angers  
M. Pascal LEGRAND, CCIR d'Auvergne  
M. Thierry NORMAND, CCIT de Rennes  
M. Claude WALCH, CCIT Sud Alsace Mulhouse



#### **4. Délégation de l'UNSA-CCI**

##### **4.1. Membres**

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

##### **4.2. Conseillers techniques**

Mme Isabel ARAUJO, CCIT des Deux-Sèvres

#### **5. Délégation de la CFE-CGC Réseaux consulaires**

##### **5.1. Membres**

**Collège des cadres :** Mme Florence PIETTE, CCIT Marseille Provence

##### **5.2. Conseillers techniques**

M. Basilio BUSTILLO, CCIT de l'Yonne

M. Fabrice KALUZNY, CCIT de l'Yonne

## ANNEXE 2

### **Déclaration liminaire de la délégation de la CFDT-CCI**

**Mesdames, Messieurs les membres de la CPN,**

Je voudrais tout d'abord vous faire partager la grande nouvelle d'une victoire de la CFDT dans un long combat douloureux. En 2007, Mme Brigitte Langlois était licenciée pour avoir dénoncé des faits de harcèlement moral du Directeur général de la CCI d'Alençon. En 2008, Mme Brigitte Poidevin, agent également de la CCI d'Alençon, mettait fin à ses jours suite à de nombreux faits de harcèlement moral de la part du même DG.

Le Tribunal de grande instance a ordonné le renvoi de ce DG devant le Tribunal correctionnel d'Alençon. La CFDT s'est battue, ses responsables ont même été accusés de diffamation alors qu'ils ne faisaient que leur travail de syndicaliste.

Afin d'éviter de tels drames, il est fondamental que l'on travaille dès maintenant sur la mise en œuvre de l'Accord-cadre de prévention des risques psychosociaux signé en décembre dernier.

Un accompagnement des agents est plus qu'indispensable : les CCI ne peuvent se contenter de supprimer arbitrairement des pans de leurs missions sans développer les métiers de demain. La CFDT exige qu'un travail de co-construction avec les opérationnels soit entrepris.

La CFDT n'accepte pas que tous les efforts reposent sur la seule masse salariale. Vous le savez, Madame et Messieurs les chefs d'entreprise, vous qui misez sur le capital humain pour innover et développer vos entreprises.

Enfin, sachant que la ministre de la fonction publique, le 18 mars dernier, a annoncé une augmentation du point d'indice des fonctionnaires de 1,2%. La CFDT demande une revalorisation du point d'indice pour les agents des CCI.

Merci de votre attention.

## ANNEXE 3

### **Déclaration liminaire de la délégation de l'UNSA-CCI**

Nous avons choisi de participer à cette Commission paritaire nationale en délégation très réduite.

Notre choix aurait pu être de ne pas siéger, nous en avons envisagé la possibilité jusqu'hier, en réaction aux difficultés que nous rencontrons pour mener notre mandat de représentation du personnel, tant au niveau national que dans de nombreuses régions.

Sur le plan national, que dire, M. le Président Marcon, de l'évolution de notre dialogue social national ? Votre délégation a-t-elle définitivement renoncé à négocier des évolutions statutaires qui ne soient pas à sens unique ? Pour le moins, nous pouvons affirmer que vous avez renoncé à vouloir prendre en compte les attentes et les inquiétudes des personnels que nous exprimons.

En quelques mois, votre délégation s'est amenuisée et a changé trois fois de représentant. Nous savons gré au Président Verhnes d'avoir accepté cette mission périlleuse. Nous constatons les difficultés rencontrées par nos interlocuteurs successifs à faire accepter dans les régions et les CCIT des textes nationaux pourtant généralement expurgés de toutes contraintes pour les employeurs régionaux.

C'est la faiblesse connue de l'organisation et de la représentativité de notre réseau. Même sur des sujets à même de structurer une politique RH nationale, tels que la GPEC ou les RPS, vous avez connaissance, comme nous, M. le Président, des retours des élus et dirigeants en régions qui les contestent et les dénaturent.

En cette période pré-électorale, la dimension sociale est bien la dernière préoccupation de nos élus. Nous avons bien compris que le Comité directeur de CCI France n'a donné aucune feuille de route pour des négociations vers des avancées sociales. Qu'en sera-t-il lorsque nous vous demanderons, très vite, d'appliquer la revalorisation salariale décidée par l'Etat pour les agents publics ?

Pour la préparation de la réunion de la Commission paritaire nationale d'aujourd'hui, nous ne pouvons que constater un désintérêt marqué de la partie employeurs pour des sujets que nous, organisations syndicales, avons exigé de porter à l'ordre du jour : des sujets concrets et humains, issus du vécu de terrain de nos collègues.

Le dialogue social ne doit pas, à notre sens, n'être pris que comme un jeu de postures. L'ensemble des membres de la Commission paritaire nationale devraient pouvoir, égalité de légitimité, proposer des points d'amélioration ou d'adaptation de notre statut.

Ce constat de désintérêt n'a pu qu'être renforcé par les annulations successives de groupes techniques préparatoires, faute d'élus disponibles. Il n'est pas normal d'arriver à la réunion statutaire de préparation de la CPN avec des textes non discutés en groupe technique précédemment, et sur lesquels nos demandes ne sont pas entendues.

De l'aveu même de M. Philippe Lemauff, Directeur des Affaires sociales de CCI France, à l'issue de cette réunion de prépa-CPN, la délégation employeur reproche aux délégations syndicales d'avoir souhaité que seuls les sujets à leurs initiatives, pourtant demandés de longue date, soient abordés lors de cette CPN extraordinaire.

L'UNSA-CCI demande que soit reconsidérée par la partie employeurs la nécessité d'un dialogue social national sincère, réellement paritaire et productif. Comme nous vous l'avons écrit dernièrement, M. le Président Marcon, ceci passe par le rétablissement d'un meilleur dialogue en direct avec vous. Les salariés et leurs représentants que nous sommes, sont demandeurs de ces échanges qui permettront de mieux partager avec vous des objectifs communs.

Cette délégation réduite de l'UNSA-CCI se veut également le reflet des troubles vécus dans de nombreuses régions, qui mobilisent toute notre attention.

A Paris-Ile de France, les dirigeants mènent un plan de transformation, mis en place sans réelle concertation et discussion paritaire, qui se révèle être redoutable par la destruction des emplois et l'appauvrissement des missions au service des ressortissants. Après 700 départs volontaires du Plan emploi consulaire dans cette région, une nouvelle vague de suppressions de 300 à 400 postes est pressentie. Est-ce encore une stratégie d'intoxication destinée à faire passer une pilule moins amère

dans quelques mois ? Pourquoi une telle opacité sur les services et sites concernés ? Les Délégués syndicaux de l'UNSA-CCI exigent d'être mieux informés en amont de ces choix, qui doivent être expliqués aux personnels.

Depuis plusieurs mois, l'ensemble des représentants du personnel et des organisations syndicales de la CCIR Paris-Ile-de-France, alertent sur les conséquences humaines que produit cette situation délétère : surcharge de travail, découragement, épuisement professionnel, incompréhension des coupes sombres budgétaires.

Partout ailleurs en France, nous assistons à des querelles d'égos voyant s'opposer des présidents de CCIT à leur CCIR, remettant en cause des constructions régionales de bon sens, pour le seul objectif de conserver leur autonomie budgétaire et leur pouvoir local.

L'exemple de la région Champagne-Ardenne est plus que symptomatique. Très souvent citée en exemple d'une intégration régionale bien mieux aboutie que la moyenne, c'est à une déconstruction ravageuse que mènent les décisions récentes prises de revenir aux CCIT locales, en abandonnant le projet d'une seule CCIT à périmètre de l'ancienne région administrative.

Que vont devenir les services déjà mutualisés, au prix d'efforts déjà consentis d'adaptation des personnels, de mutations et de suppressions de postes, au sein d'une structure juridique CCIR Champagne-Ardenne qui disparaîtra au 1<sup>er</sup> janvier.

Les personnels de cette région ne peuvent qu'être aujourd'hui les témoins, impuissants et inquiets, de ces prises de décisions irrationnelles et destructives. Dans la même grande région, la Lorraine fait aussi le choix de l'éparpillement des pouvoirs. Seule l'Alsace a voté unanimement sa fusion, et pourrait être qualifiée de « bonne élève ». Mais c'est par sa gestion du personnel qu'elle pêche. Un directeur général territorial va être remplacé, alors qu'il est encore question de 20 à 50 suppressions de postes.

Tout est fait pour dénaturer le sens de la réforme de l'Etat, et ne rien changer. Cet égocentrisme local ne créera pas de rapports de forces favorables à des CCI régionales puissantes, interlocutrices incontournables dans la mise en œuvre des politiques issues de la loi NOTRe que portent les nouvelles régions administratives.

En Midi-Pyrénées, malgré nos efforts répétés de conciliation et nos propositions de solutions de sortie des différents conflits en cours, rien ne bouge. Nous attendons de la CCIR Midi-Pyrénées et de son Président qu'ils fassent respecter les droits de la représentation du personnel et les droits syndicaux.

Dans la CCI Territoriale de Montauban, depuis des années, règne un régime de management pervers et déstabilisant, dénoncé par deux audits extérieurs successifs. Les représentants du personnels et délégués syndicaux UNSA-CCI ont été en première ligne pour défendre leurs collègues. Depuis, ils subissent anormalement diverses pressions et brimades dans l'exercice de leur métier « consulaire » ainsi que dans l'exercice de leurs mandats de représentation du personnel. Ce n'est pas acceptable !

Dans une autre CCI Territoriale de cette même région, en Ariège, c'est une procédure de licenciement pour suppression de poste qui vise notre délégué syndical UNSA-CCI.

Il est impossible de justifier un seul licenciement « économique » dans cette CCIT, celui du délégué syndical, l'homme qui dérange parce qu'il n'a pas été choisi par le « chef suprême ». Il est arrivé dans cette CCIT en provenance de la CCI de Cahors, au bénéfice de l'accord mobilité que nous avons signé ensemble, Messieurs les Présidents, dans cette CPN.

Malgré la patience et la volonté de bien faire de ce collègue, l'UNSA-CCI est atterrée de constater que rien n'a pu, jusqu'à présent, arrêter le « caprice » d'un Directeur général de CCIT, qui a tout fait pour déstabiliser notre collègue dès son arrivée, puis finalement a employé à son encontre – et contre lui seul – la voie extrême du licenciement pour suppression de poste.

Comment justifier l'embauche dans cette même CCIT d'un autre directeur dans le même temps ? Où est le motif économique ? Qu'en est-il de la structure K Ariège, créée en 2014 par cette CCIT et dotée d'un million d'euros, quasiment inutilisée aujourd'hui ? La procédure est plus que contestable, sur le fond comme sur la forme, mais également sur les champs de la morale et du respect des droits syndicaux. L'UNSA-CCI ne laissera pas passer !

Monsieur le Président de la CPN, l'UNSA-CCI tient aussi à vous interpeler sur ce dossier, car vos services sont également comptables de cette situation. En effet, malgré nos interventions auprès de vos services et les informations précises que nous vous avons fournies sur le caractère injustifié et

arbitraire de ce licenciement d'un délégué syndical, vos services n'ont pas assumé la responsabilité d'émettre un avis conforme, qu'il soit favorable ou défavorable.

Ce « non avis conforme », donné par défaut à l'expiration du délai de deux mois, n'est pas à la hauteur de la responsabilité que la Tutelle de l'Etat doit exercer sur le fonctionnement du réseau consulaire, mais aussi sur les conditions d'emplois de ses salariés, agents de droit public.

L'UNSA-CCI demande instamment à l'Etat de s'engager à garantir le respect des droits syndicaux et de la représentation du personnel au sein de notre réseau d'établissements publics administratifs.

Dans la région Nord-de-France, c'est la CCI Grand Hainaut qui mobilise toute notre attention. Son directeur général est nommément cité, en compagnie de quelques cadres dirigeants, dans un rapport d'audit externe accablant, dénonçant explicitement une situation massive de harcèlement et de risques psycho-sociaux causés par des pratiques de management par la terreur. L'UNSA-CCI ne peut croire qu'en de telles circonstances ce Directeur général puisse bénéficier d'un départ dans les honneurs, avec le bénéfice des dispositions plus que favorables du Titre II du Statut, dont nous demandons l'abrogation pure et simple.

Ce rapport d'audit est également très explicite sur l'attitude de défiance volontairement entretenue par cette CCIT vis-à-vis de la CCI de Région, et sur son application déviante « à la tête du client » du Plan régional de suppression de postes de fin 2015. Comment la CCI de Région, employeur, peut-elle avoir pu laisser faire ?

Ce dernier exemple est symptomatique d'un problème de fond du partage des pouvoirs institués par la loi de 2010 d'organisation des réseaux consulaires. Le transfert des personnels à la CCI de Région n'a pas été accompagné des budgets en rapport, ni de la réelle autorité de gestion des ressources humaines, ni de la volonté de partagée des CCI territoriales de mettre en œuvre une politique RH régionale à la mesure des défis d'évolution de nos emplois.

Avec énormément de cynisme, les CCIT échappent à leur responsabilité d'employeur. Sans aucun avis de la CCI de région ni contraintes, elles suppriment localement des postes de travail, laissant à la CCI de région le « sale boulot » de trouver éventuellement des solutions de reclassement ou procéder à des licenciements, sans, bien sûr, lui octroyer les moyens. Ces dérives se retrouvent partout en France, dans bien des CCIT « socialement irresponsables ».

Les relations conflictuelles entre Présidents, souvent téléguidés par des directeurs généraux soucieux de conserver leurs privilèges, ne permettront – pas plus à l'avenir jusqu'à présent – la construction d'un réseau consulaire efficace et cohérent, protecteur de ses salariés.

L'UNSA-CCI a du mal à croire en la volonté sincère à tous niveaux d'appliquer les futurs schémas directeurs prescriptifs régionaux. Ce ne sont là que des mots, qui seront vite contournés par des volontés de pouvoirs locaux, par des visions individualistes, calculatrices et étriquées. Enfin, les externalisations programmées des écoles, des services gérés, des centres de formation et d'apprentissage ne pourront qu'affaiblir plus encore les CCI.

L'UNSA-CCI veut encore croire en l'avenir des CCI, dont le principal atout reste le professionnalisme et la qualité de leurs agents.

Nous enjoignons donc tous les élus consulaires, Présidents ou candidats à cette fonction lors des élections de novembre 2016, à rompre avec ces méthodes, et à porter l'avenir des CCI d'une manière plus collective et rationnelle, en misant sur leurs salariés pour construire et faire vivre un service public reconnu et de proximité au service des entreprises.

## ANNEXE 4

### **Déclaration liminaire de la délégation de la CFE-CGC Réseaux consulaires**

Depuis fin 2014, année du premier plan social des CCI, nous assistons, hélas, aux effets désastreux de la politique de ressources humaines appliquée dans le réseau.

Les mesures prises par les présidents de CCI s'apparentent à l'évidence à une stratégie de démantèlement du réseau : après s'être débarrassées de leurs ports et aéroports, avoir entrepris la filialisation de l'enseignement, les CCI veulent-elles devenir de vulgaires holdings gérant des participations et de l'immobilier ? Veulent-elles devenir des chambres immobilières qui n'auront guère besoin d'élus patronaux ?

La CFE-CGC en appelle à la Tutelle des chambres de commerce et d'industrie au titre de son devoir de contrôle de la légalité : trop d'irrégularités, portant préjudice au personnel, sont constatées dans de nombreuses CCI :

- **Irrégularités observées dans l'indemnisation chômage suite au plan de suppression de postes de la CCI PARIS IDF**

La CCI Paris IDF a organisé le plus grand nombre de départs volontaires. Or, la caisse de chômage, la CMAC, a baissé de 14%, arbitrairement, le montant de l'allocation chômage des signataires de la CCART de cette CCI : la CMAC et la CCI Paris IDF se renvoient la responsabilité des faits au mépris des droits des anciens salariés.

Quelle crédibilité auront la CMAC, la CCI Paris IDF et tout le réseau qui en arrive à cette extrémité de léser des chômeurs alors qu'une deuxième vague importante de suppressions de postes va être votée dans quelques jours à la CCI Paris IDF.

- **Irrégularités observées dans le versement des primes d'aide à la mobilité aux salariés qui ont accepté une mutation forcée :**

Triste exemple : la CCI Nord de France qui ne s'acquitte pas de ses obligations.

- **Irrégularités observées lors de fusion de CCI**

La nouvelle CCI Normandie interprète l'accord de CPN de décembre 2015 au détriment des nouveaux salariés embauchés auxquels les droits prévus aux RI ne sont pas consentis.

La CFE-CGC demande que les décrets portant création de nouvelles CCI fusionnées comportent un article précisant que :

1. « les représentants du personnel élus et membres des IRP des CCI régionales...continuent leurs mandats jusqu'aux prochaines élections
2. Idem pour les règlements intérieurs : « les règlements intérieurs (de la CCIR et règlement intérieur du personnel) des CCIR de...restent applicables jusqu'à adoption des règlements intérieurs et règlement intérieur du personnel de la nouvelle CCIR ».

- **Irrégularités observées dans la filialisation de l'enseignement**

La CCI Grenoble filialise son école Grenoble Ecole de Management dans l'opacité : après le scandale des cotisations retraite non payées aux caisses ARRCO AGIRC depuis la titularisation du personnel, comment sera garanti le passif social lors du traité d'apport partiel d'actifs ?

Comment seront réparés les préjudices subis par les salariés ? Comment seront régularisées tant de fiches de paye fausses ?

Dans le même temps, sans la moindre consultation préalable du personnel, on apprend par la presse une prochaine fusion GEM et EM Lyon. L'expérience de Kedge et la faillite de FBS n'auront donc pas suffi.

- **Irrégularités observées dans les suppressions de postes**

Les CCI suppriment des postes, licencient, puis récréent les mêmes postes sans attendre les 18 mois d'interdiction pour recruter des salariés précaires : qui contrôle les CCI ? Assurément pas CCI France ! Alors qui ?

- **Irrégularités observées dans le dialogue social**

Alors que des décisions de CPN fixent l'ordre du jour, notamment 7 points précis, la délégation patronale refuse de traiter l'ensemble des points au mépris du texte finalisé envoyé par la CFE-CGC à plusieurs reprises pour ne proposer que 3 points de son choix.

La CFE-CGC a demandé à CCI France de travailler la réforme du dialogue social avec l'ensemble des syndicats représentatifs : au mépris des résultats des élections de 2013, CCI France ne favorise pas la culture du dialogue et de la négociation en s'obstinant à exclure une des 4 organisations syndicales représentatives : sans loyauté de négociation, il n'y aura aucune légitimité à des accords de restructuration des instances de représentation du personnel.

- **Irrégularités observées dans les fiches de paie des salariés de nombreuses CCI**

A la lumière de l'affaire des cotisations retraite non versées à l'ARRCO par la CCI Grenoble et la CCI Rhône Alpes, et de l'examen de nombreuses fiches de paie de salariés dans différentes CCI régionales et territoriales, la CFE-CGC a constaté de multiples erreurs portant préjudice aux salariés :

La CFE CGC a demandé à CCI France à de nombreuses reprises des éléments de paramétrage du SIRH : CCI France oppose son refus et tente de camoufler les irrégularités de certaines CCI du réseau.

La CFE-CGC en appelle à la Tutelle pour que cesse sans délai cette situation irrégulière dans la paie du personnel du réseau.

- **En conclusion,**

La CFE CGC demande que la valeur du point d'indice soit réévaluée d'un taux bien au-delà de celui de la fonction publique fixé à 1,2% en raison de l'absence de garantie du pouvoir d'achat dit GIPA et de l'absence de primes sectorielles en vigueur dans la fonction publique.

Au nom du personnel désemparé, la CFE-CGC compte sur l'implication de la Tutelle.

## ANNEXE 5

### **COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DU 30 MARS 2016**

#### **CALCUL DES INDEMNITES DE LICENCIEMENT DES AGENTS A TEMPS PARTIEL EN CAS DE LICENCIEMENT POUR REFUS DE MUTATION**

#### **INTRODUCTION D'UN AVANT-DERNIER ALINEA L'ARTICLE 4 DE L'ACCORD RELATIF A LA MUTATION GEOGRAPHIQUE**

Dans le cas où un agent titulaire, recruté à temps complet, mais autorisé à exercer un service à temps partiel en application de l'article 26B du Statut, cesserait ses fonctions avant la reprise du travail à temps complet pour rupture de l'engagement de travail à l'initiative de l'employeur en cas de refus de mutation géographique, le calcul de l'indemnité de rupture s'effectuera sur la base de la rémunération à temps complet.



## ANNEXE 6

### COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DU 30 MARS 2016

#### TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE

- **Modification du titre de l'article 32 :**

« Affections graves – Maternité – Paternité » deviendrait « Article 32 : Affections graves – Maternité – Paternité – **Temps partiel thérapeutique** ».

- **Introduction d'un article 32-4 : « reprise d'activité en temps partiel thérapeutique »**

En cas de reprise du travail à temps partiel thérapeutique autorisée par la sécurité sociale et le médecin du travail, consécutivement à un arrêt maladie, la CCI employeur verse, en pratiquant la subrogation, un complément de rémunération, pendant une période au plus d'un an, permettant à l'agent concerné de percevoir la rémunération mensuelle nette qu'il percevait avant la période de maladie (majorée des augmentations générales décidées en Commission Paritaire Nationale) au profit des agents titulaires, en stage probatoire et de ceux relevant du Titre IV du Statut.

Toutefois, dès lors que le temps partiel thérapeutique fait suite à un arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, la CCI employeur verse le complément de rémunération, dans les conditions définies ci-dessous, pendant toute la durée prescrite du temps partiel thérapeutique.

Dans tous les cas, si la Sécurité sociale ne verse pas, pendant la période de temps partiel thérapeutique, les indemnités journalières visant à compenser la réduction de rémunération entraînée par le temps partiel thérapeutique, le collaborateur doit rembourser à la CCI employeur l'ensemble des sommes indûment versées au-delà de la rémunération versée en contrepartie du temps partiel travaillé.

En cas d'interruption pour cause de maladie ou d'accident de la période de travail à temps partiel thérapeutique, la nouvelle absence est indemnisée conformément aux dispositions des articles 30 et 31 du Statut, sur la base de l'horaire de travail, pratiqué par l'agent avant la période de maladie précédant la reprise à temps partiel thérapeutique.

Chaque collaborateur concerné informe la CCI employeur de tout changement lié à sa situation dans les plus brefs délais.

## ANNEXE 7

### **INFORMATION DE LA DELEGATION DES PRESIDENTS EN CPN DU 30 MARS 2016 RELATIVE AUX COTISATIONS DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE DONT S'ACQUITENT LES CCI EMPLOYEURS**

Concernant la question des cotisations de retraite complémentaire dans le réseau consulaire et des mises en causes récurrentes de la CFE-CGC sur la situation des différentes CCI employeurs, la délégation des présidents a décidé de faire une dernière déclaration à ce sujet.

Elle rappelle qu'elle a, à de nombreuses reprises, apporté tous les éléments de réponse nécessaires à la compréhension de cette problématique mais que, malgré cela, depuis plus de deux ans, la CFE-CGC Réseaux consulaires formule, sans cesse, les mêmes demandes d'explications concernant la cotisation spécifique du réseau de 5% sur la T2 ARRCO pour les cadres.

Avant de rappeler l'ensemble de ces éléments une nouvelle et dernière fois, elle précise que, contrairement à ce qu'affirme la CFE-CGC Réseaux consulaires, cette cotisation ne constitue pas une cotisation « sur-complémentaire » mais bien une cotisation de retraite complémentaire, historiquement mise en place pour les établissements consulaires.

Cette cotisation tranche 2 ARRCO pour les cadres existe depuis la création du régime en 1956 (compte tenu de l'assiette de cotisation définie en 1956).

Il convient de rappeler que la législation sur les retraites complémentaires a évolué depuis 1945, d'abord facultatives puis obligatoires, les cotisations aux retraites complémentaires pouvaient être dans un premier temps librement contractualisées entre l'employeur et les caisses. De ce fait, on pouvait avoir dans le réseau, CCI par CCI, des situations différentes en toute légalité.

Dorénavant, les règles sont différentes, les cotisations ont été rendues fixes et obligatoires, mais les engagements pris antérieurement peuvent toutefois rester en vigueur.

Au fil des évolutions de la législation, les cotisations pour les non-cadres et les cadres et assimilés ont été structurées de la façon suivante :

- Les non-cadres cotisent à l'ARRCO sur la T1 selon les taux contractuels (pouvant être historiquement supérieurs aux taux légaux obligatoires actuels)
- Les cadres et assimilés cotisent à l'ARRCO sur la T1 d'une part et la T2 d'autre part et à l'AGIRC sur les TB et TC d'autre part selon les taux contractuels (pouvant être historiquement supérieurs aux taux légaux obligatoires actuels)

En application de la législation en vigueur, la cotisation T2 ARRCO pour les cadres a été maintenue.

Toutefois, certaines CCI, ont pu, selon les mêmes règles en vigueur, modifier cette cotisation lors des revalorisations légales de cotisations aux retraites complémentaires, en la ramenant à 2% ou 2,5%.

De ce fait on peut trouver dans le réseau des CCI plusieurs situations concernant cette cotisation sur la T2 ARRCO pour les cadres et assimilés :

- La CCI de Paris qui, jusqu'en 2006, ne relevait pas du régime général de la sécurité sociale mais d'un régime spécial. Elle a abandonné son régime spécial pour passer au régime général. A ce moment-là, le GIE AGIRC-ARRCO a considéré qu'elle ne devait pas cotiser à la cotisation de 5% sur la T2.
- Les anciennes CCI dites « maritimes » qui appliquaient la convention UPACCIM applicable aux ports à l'ensemble de leurs personnels.  
Afin de régulariser leur situation, ces CCI sont passées de l'application de la convention UPACCIM au statut. Or, les cadres et assimilés de ces établissements n'avaient pas bénéficié de la cotisation de 5% sur la T2 dans la mesure où cette cotisation n'était pas prévue par la

convention UPACCIM. S'appuyant sur la jurisprudence parisienne, le GIE AGIRC ARRCO a considéré, que les CCI maritimes qui n'avaient jamais cotisé à la cotisation de 5% sur la T2 n'avaient plus à le faire au moment du passage au statut. La CPN a d'ailleurs pris acte de cette position du GIE AGIRC ARRCO en 2006.

- Les CCIT qui ont diminué le taux sur la T2 des cadres supérieurs lors de l'augmentation du taux sur le T1 en appliquant un système de vase communicant, comme autorisé par la législation.
- La CCI de Grenoble qui historiquement n'a pas appliqué cette cotisation mais qui est en train, en accord avec HUMANIS qui intervient au nom du GIE AGIRC-ARRCO, de régulariser cette situation.

Sur ces fondements, il a été rappelé, à plusieurs reprises, aux organisations syndicales que toutes ces situations ont été validées par le GIE AGIRC-ARRCO.

La délégation des présidents réaffirme donc que les CCI employeurs sont à jour des versements de leurs cotisations retraite complémentaire et regrette qu'une organisation syndicale jette le discrédit sur l'ensemble du réseau des CCI de France.

La délégation des présidents rappelle qu'elle a fourni à la CFE-CGC Réseaux consulaires le tableau des taux applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2015 dans l'ensemble des CCI régionales de métropole pour les régimes AGIRC -ARRCO par catégorie.

Elle a également invité la CFE-CGC Réseaux consulaires à prendre contact avec chacune des CCI régionales pour connaître, dans le cadre de la loi n°78-753 du 17 juillet 1978, l'existence de groupes fermés continuant à exister en accord avec le GIE AGIRC - ARRCO dans la mesure où seuls, les employeurs peuvent juridiquement fournir cette information.

La délégation des présidents invite chaque des collaborateurs qui se pose des questions sur son régime de cotisation de retraite complémentaire à se rapprocher de sa Direction des ressources humaines qui, seule peut lui apporter des éléments d'information concrets, compte tenu de la situation et de l'historique de chaque CCI employeur.

Considérant avoir, depuis maintenant deux ans, fourni toutes les explications possibles, aussi bien à la CFE-CGC réseaux consulaires qu'à l'ensemble des organismes saisis par elle sur ce dossier (GIE AGIRC - ARRCO, HUMANIS, Tutelle), la délégation des présidents déclare qu'elle ne s'exprimera plus désormais à ce sujet, tant en CPN et en réunion préparatoire que dans les groupes de travail paritaires.

## ANNEXE 8

### FICHE SUR LES POINTS DE RESULTATS ET LES POINTS DE QUALIFICATION

1. En application de la loi n°52-1311 du 10 décembre 1952 relative à l'établissement obligatoire d'un statut du personnel administratif des chambres d'agriculture, des chambres de commerce et des chambres de métiers, la rémunération des agents titulaires et stagiaires est fixée par le statut du personnel administratif des chambres de commerce et d'industrie et plus particulièrement par son article 15.

Elle consiste en une rémunération mensuelle indiciaire calculée en multipliant la somme des trois indices suivants par la valeur du point national :

- l'indice de qualification,
- l'indice d'expérience sur le fondement des articles 19 et 50 du statut,
- l'indice des résultats professionnels individuels déterminé au titre des articles 16-2, 19 et 50 du statut.

L'indice de qualification résulte du classement de l'emploi dans la classification nationale des emplois et peut augmenter lorsque l'agent est promu à un niveau supérieur. En effet, le système de classification, tel qu'il résulte de l'accord du 22 septembre 2014, comprend huit niveaux (de la catégorie d'employé à celle de cadre).

L'attribution de points au titre de l'indice de résultat est effectuée « au choix » par le président de chambre, après avis du responsable hiérarchique de l'agent, notamment lors des entretiens professionnels, et en particulier des objectifs atteints, des formations suivies et de la polyvalence acquise (*article 16-2 du statut*).

Dans son arrêt n°320346 du 30 décembre 2009, le Conseil d'Etat a estimé que « *les points de résultats sont attribués par le président de la compagnie en fonction des résultats professionnels obtenus dans l'emploi pour l'exercice duquel ils sont accordés* ».

2. Par ailleurs, dans le cadre de l'accord sur la classification nationale des emplois adopté en 2006, si l'application de cette nouvelle grille se traduisait par une augmentation du nombre de points d'indices de qualification pour le collaborateur reclassé à un niveau supérieur, cette augmentation était compensée par une diminution équivalente du nombre de ses points d'indice de résultat (*article 15 de l'accord précité*). Cette mesure s'appliquait de façon mécanique.

En la matière, le Conseil d'Etat avait jugé que ce mécanisme de compensation prévu à l'article 15 consistant à reclasser l'agent à enveloppe budgétaire constante n'était pas constitutif d'une rupture d'égalité et était régulier (*CE, 8 avril 2009, syndicat autonome du personnel des CCI*).

Un nouvel accord méthodologique d'expérimentation et de mise en œuvre de la classification nationale des emplois a été adopté en CPN le 22 septembre 2014. Aucune disposition de cet accord ne prévoit l'hypothèse où l'application de cette nouvelle classification se traduirait par une augmentation du nombre de points d'indice de qualification.

En l'absence de disposition analogue à celle de l'article 15 de l'accord du 28 mars 2006 cité, **une compensation peut être mise en œuvre (notamment lorsque l'agent occupe un emploi reclassé à un niveau supérieur), dans les conditions de droit commun fixées par le statut et rappelées ci-dessus. Ce mécanisme de compensation (indice de qualification / indice de résultat) n'est toutefois plus automatique.**