PROJET

CONVENTION COLLECTIVE DES CHAMBRES DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE

TITRE 1 : DISPOSITIONS GENERALES 7
Article 1 : Champ d'application de la convention collective 7
Article 2 : Application facultative de la convention collective 8
Article 3 : Valeur hiérarchique de la présente convention collective 8
Article 4 : Durée de la convention 8
TITRE 2 : CONTRAT DE TRAVAIL 8
Chapitre 1 : Contrat à durée indéterminée 8
Article 1 : Principe 8
Article 2 : Période d'essai 8
Article 3 : Clauses particulières du contrat de travail 9
Article 3.1 Dédit formation 9
Article 3.2 Clause de non - concurrence 9
Chapitre 2 : Contrat de travail à durée indéterminée intermittent 10
Article 1 : Principes généraux 10
Article 2 : Emplois concernés 11
Article 3 : Modalités de conclusion 11
Article 4 : Rémunération 11
Article 5 : Droits des salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent 11
Chapitre 3 : Contrats à durée déterminée 11
Article 1 : Principes généraux 11
Article 2 : Durée maximale du contrat à durée déterminée 12
Article 3 : Nombre de renouvellement possibles du contrat à durée déterminée 12
Article 4 : Délai de carence 12
Article 5 : Consultation du comité social et économique 12
Article 6 : Contrat à durée déterminée d'usage 12
Article 7 : Contrat à durée déterminée à objet défini 13
Article 7.1 Objet 14
Article 7.2 Garanties à l'égard des salariés 14
Article 7.2.1 Priorité d'accès aux emplois à durée indéterminée 14
Article 7.2.2 Aménagement du délai de prévenance 15
Article 7.2.3 Garanties relatives à l'aide au reclassement 15
Article 7.2.4 Garanties relatives à l'accès à la formation professionnelle et à la validation des acquis de l'expérience 15

Projet confidentiel

Article 7.2.5 Priorité de réembauche 15
TITRE 3 : RESPONSABILITE SOCIALE DES CCI 15
Chapitre 1 : Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes 16
Article 1 : Actions de sensibilisation 16
Article 2 : Recrutement 16
Article 3 : Gestion des carrières 17
Article 4 : Déroulement de carrières 17
Article 5 : Formation 17
Article 6 : Mesures en faveur de la parentalité 18
Article 7 : Promotion et rémunération 18
Article 8 : Indicateurs d'égalité Femmes / Hommes 18
Chapitre 2 : Egalité de traitement entre salariés et prévention des discriminations 19
Article 1 : Egalité de traitement et discrimination 19
Article 2 : Campagne de sensibilisation 19
Chapitre 3 : Insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap 19
Article 1 : Insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap 19
Article 2 : Indicateurs relatifs au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap 21
Article 3 : Formation et sensibilisation 21
Chapitre 4 : Suivi des actions 22
TITRE 4 : CLASSIFICATION DU PERSONNEL 22
Article 1 : Objet de la classification nationale 22
Article 2 : Principes du système de classification 22
Article 3 : Niveaux de classification et garantie de rémunération 23
Article 4 : Définition des niveaux 23
Article 5 : Définition des critères classants 24
Article 6 : Méthodologie 25
Article 7 : Salariés recrutés pendant la période transitoire 25
TITRE 5 : REMUNERATION 26
Article 1 : Définition de la rémunération 26
Article 2 : Salaire de base brut 26
Article 3 : Treizième mois 27
Article 4 : Prime variable individuelle 27
Article 5 : Prime variable collective 27
Article 6 : Politique de rémunération 27
Article 7 : Augmentations individuelles garanties 27
Article 8 : Titres restaurant 27
Article 9 : Intéressement 28

Projet confidentiel

TITRE 6 : DUREE ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL 28
Chapitre 1 : Travail effectif 28
Article 1 : Durée du travail effectif 28
Article 2 : Temps de déplacement 29
Article 3 : Temps de pause 29
Article 4 : Annualisation du temps de travail 29
Chapitre 2 : Durée du travail 30
Article 1 : Durée annuelle du travail 30
Article 2 : Durées maximales de travail 30
Article 3 : Travail de nuit 31
Article 4 : Travail les samedis et dimanches, jours fériés 31
Article 5 : Heures supplémentaires 31
Chapitre 3 : Forfait Jours 32
Article 1 : Salariés concernés 32
Article 2 : Définition et contenu de la convention de forfait 32
Article 3 : Nombre de jours travaillés 32
Article 4 : Droits du salarié en forfait jours annuel 33
Article 5 : Droit à la déconnexion 33
Article 6 : Suivi de l'application de la convention de forfait jours 33
Chapitre 4 : Autres dispositions 34
Chapitre 5 : Le Compte Epargne Temps 34
Article 1 : Principe du compte épargne temps 34
Article 2 : Bénéficiaires de l'ouverture d'un compte épargne temps 34
Article 3 : Alimentation du compte 34
Article 4 : Utilisation du compte épargne temps 35
Article 5 : Préavis en cas de demande de congé 35
Article 6 : Modalités de liquidation du CET 35
Article 7 : Transfert des droits 36
Article 8 : Salariés âgés de 55 ans et plus 36
TITRE 7 : CONGES PAYES – CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX ET EXCEPTIONNELS 36
Article 1 : Congés payés annuels 36
Article 2 : Congés supplémentaires 37
Article 3 : Congés pour évènements familiaux 37
Article 4 : Congé de maternité et de paternité 37
Article 4.1 Congé Maternité 37
Article 4.2 Congé paternité et congé d'accueil d'enfant 38
Article 4.3 Congé de paternité en cas d'hospitalisation du nouveau-né 39

Projet confidentiel

Article 4.4 Congé d'adoption 39
Article 5 : Congé de présence parental 39
Article 6 : Congé parental d'éducation 40
Article 7 : Congé sans solde et sabbatique 41
Article 7.1 : Congé sans solde 41
Article 7.2 : Congé sabbatique 42
Article 7.2.1 Modalités d'ouvertures des droits 42
Article 7.2.2 Durée du congé sabbatique 42
Article 7.2.3 Modalités d'informations 42
Article 7.2.4 Report du congé sabbatique 42
Article 7.2.5 Suspension du contrat de travail 43
Article 7.2.6 Modalités de retour de congé 43
Article 8 : Autres congés 43
Article 8.1 : Don de jours 43
Article 8.2 : Garde d'enfant 43
Article 8.3 : Congés création ou reprise d'entreprise 44
TITRE 8 : ABSENCES 44
Article 1 : Maladie et accident de trajet 44
Article 1.1 : Conditions de prise en charge 45
Article 1.2 Carence 45
Article 1.3 Durée maximum de maintien de salaire 45
Article 2 : Accident du travail et maladie professionnelle 45
Article 3 : Temps partiel thérapeutique 46
TITRE 9 : EMPLOI, FORMATION PROFESSIONNELLE, MOBILITE 46
Chapitre 1 : Emploi et Formation professionnelle 46
Article 1 : Suivi du parcours professionnel 46
Article 2 : Entretien annuel d'évaluation 46
Article 3 : Entretien professionnel 46
Article 3.1 : Modalités de l'entretien professionnel 47
Article 3.2 : Etat des lieux 47
Article 4 : Le plan de développement des compétences 48
Article 4.1 : Les principes directeurs du plan de développement des compétences 48
Article 4.2 : Le contenu du Plan de développement des compétences 48
Article 5 : Autres dispositifs de formation 49
Article 5.1 : Le bilan de compétences 49
Article 5.2 : Le Conseil en Évolution Professionnelle (CEP) 49
Article 5.3 : Le compte personnel de formation (CPF) 49

Projet confidentiel

Article 5.4 : Le CPF de transition professionnelle 50
Article 5.5 : La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) 50
Article 5.6 : La Professionnalisation en alternance (Pro-A) 50
Article 6 : Collaboration intergénérationnelle 50
Chapitre 2 : Mobilité professionnelle et/ou géographique 50
TITRE 10 : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL 51
Chapitre 1 : Conditions de rupture 51
Article 1 : Conditions de rupture du contrat de travail 51
Article 2 : Modalités pratiques 51
Chapitre 2 : Préavis et heures de recherches d'emplois 51
Article 1 : Préavis 51
Article 2 : Heures de recherches d'emploi 52
Chapitre 3 : Démission 52
Chapitre 4 : Licenciement 52
Article 1 : Indemnité de licenciement 52
Article 2 : Montant 53
Article 2.1 Base de calcul 53
Chapitre 5 : Départ à la retraite et mise à la retraite 53
Article 1 : Définitions 53
Article 2 : Indemnité de départ à la retraite 53
Article 3 : Indemnité de mise à la retraite 53
TITRE 11 : PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE 53
Article 1 : Régime supplémentaire de retraite à cotisations définies 53
Article 2 : Prévoyance 54
Article 3 : Frais de santé 54
TITRE 12 : PERSONNEL ENSEIGNANT 54
Article 1 : Champ d'application spécifique 54
Article 2 : Personnel mis à la disposition d'une EESC 54
Article 3 : Définition des activités d'enseignement et conditions générales d'exercice 55
Article 4 : Activité liées au face à face pédagogique 55
Article 5 : Missions spécifiques 55
Article 6 : Obligations de service des enseignants : 56
Article 7 : Congés payés et dispenses de service 56
Article 8 : Services de formation et d'enseignement 56
TITRE 13 : SANTE, SECURITE ET QUALITE DE VIE AU TRAVAIL 57
Chapitre 1 : Télétravail 57

Projet confidentiel

Chapitre 2 : SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL 57
Article 1 : Qualité de vie au travail et prévention des risques psychosociaux 57
Article 2 : Identifier les RPS 58
Article 2.1 Détecter les RPS 58
Article 2.2 Evaluer les risques psychosociaux 58
Article 2.3 Moyens d'action 61
TITRE 14 : CONDITIONS DE TRANSFERT DES AGENTS DE DROIT PUBLIC OPTANT POUR UN CONTRAT DE DROIT PRIVE 61
Article 1 : Champ d'application 61
Article 2 : Conditions de transfert des droits et des avantages des agents ayant opté pour un contrat de droit privé 61
Article 2.1 : Durée de contrat proposé 61
Article 2.2 : Procédure 62
Article 2.3 : Entretien 62
Article 2.4 : Contenu du contrat 62
2.4.1 : Principe 62
2.4.2 : Eléments essentiels 62
a) La qualification 62
b) La durée du travail 62
c) Lieu de travail 62
d) Rémunération 62
e) Supplément Familial de Traitement 62
f) Ancienneté 63
Article 2.5 : Indemnité de licenciement 63
Article 2.6 : Retraite complémentaire 63
TITRE 15 : DIALOGUE SOCIAL 63
Sous-titre 1 Droit syndical 63
Chapitre 1 : Liberté d'exercice du droit syndical 63
Article 1 : Principes généraux 63
Article 2 : Exercice du droit syndical et des mandats représentatifs du personnel 64
Article 2.1 Principes généraux 64
Article 2.2 Moyens des titulaires de mandats syndicaux et représentatifs du personnel 64
Article 2.3 Examen en fin de mandat syndical 65
Article 2.4 Congé de formation économique, sociale et syndicale 65
Article 2.5 Autorisation d'absence liée aux missions syndicales 65
a) Réunions statutaires des confédérations et fédérations syndicales 65
b) Commissions officielles 65

Projet confidentiel

Chapitre 2 : Evolution de carrière 66
Article 1 : Egalité de traitement et évolution salariale 66
Article 2 : Entretien de début de mandat 66
Article 3 : Entretien de fin de mandat 66
Sous-titre 2 : INSTANCE NATIONALE REPRESENTATIVE DE DIALOGUE SOCIAL 67
Article 1 : Objet 67
Article 2 : Missions 67
Article 3 : Autres dispositions 68
Sous-titre 3 : COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE 68
TITRE 16 : COMMISSION DE SUIVI, D'INTERPRETATION ET DE CONCILIATION 70
Article 1 : Objet 70
Article 2 : Suivi de l'application de la présente convention collective 70
Article 3 : Mission d'interprétation 70
Article 4 : Mission de conciliation 71
Article 5 : Composition 71
Article 6 : Secrétariat de la Commission 72
TITRE 17 : ENTREE EN VIGUEUR 72
Article 1 : Entrée en vigueur – Agrément ministériel 72
Article 2 : Champ d'application DROM-COM 72
Article 3 : Modalités de révision 72
Article 4 : Modalités de dénonciation 73
Article 5 : Dépôt 73
Annexe … à la convention collective des CCI 74

PREAMBULE :

Commenté [BI1]: A rédiger à la fin de la négociation : c'est l'esprit et l'intention des parties.

TITRE 1 : DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 : Champ d'application de la convention collective

Conformément aux articles L. 710-1-7° et L.711-3° bis et 4° du Code de commerce, la présente convention collective s'applique aux personnels des chambres de commerce et d'industrie :

- Salariés recrutés en contrat de travail de droit privé depuis la publication de la loi relative à la croissance et la transformation des entreprises ;
- Agents de droit public, relevant du Statut du personnel administratif des chambres de commerce et d'industrie, demandant que leur soit proposé un contrat de travail de droit privé dans le délai de douze mois suivant l'agrément de la présente convention collective conformément à l'article 40-VI de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019.

Projet confidentiel

Article 2 : Application facultative de la convention collective

Les chambres de commerce et d'industrie territoriales ont la possibilité d'appliquer aux salariés de droit privé travaillant dans leurs Services Industriels et Commerciaux (SIC) la présente convention collective sauf si le SIC relève d'une convention collective de branche étendue.
Les personnes morales distinctes des chambres de commerce et d'industrie dans lesquelles ces dernières ont une participation peuvent appliquer la présente convention collective.

Article 3 : Valeur hiérarchique de la présente convention collective
Les parties signataires de la présente convention collective conviennent que les conventions et accords des CCI ne peuvent y déroger que dans un sens plus favorable aux salariés.
Par ailleurs, les conventions et accords collectifs des CCI conclus avant la présente convention collective doivent être adaptés aux dispositions prévues par celle-ci.
Les clauses de la présente convention collective remplaceront celles de tous les contrats de travail existants, chaque fois que celles-ci seront moins avantageuses pour les salariés ou équivalentes.
Les dispositions de la présente convention ne font pas obstacle au maintien des usages plus favorables reconnus dans certaines CCI.
Elles ne font pas non plus obstacles aux dispositions plus favorables du droit local applicable en Alsace et en Moselle.
Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent, en aucun cas, s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certaines CCI par suite d'usage.

Commenté [BI2]: C'est l'application de la hiérarchie des normes.

Commenté [BI3]: C'est l'application du principe de faveur, principe général du droit social

Article 4 : Durée de la convention

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée sauf révision ou dénonciation dans les conditions prévues aux articles X et Y.

TITRE 2 : CONTRAT DE TRAVAIL

Chapitre 1 : Contrat à durée indéterminée

Article 1 : Principe

Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) est la forme normale et générale du contrat de travail.

Article 2 : Période d'essai

Sauf disposition expresse contraire, le contrat de travail débute par une période d'essai pendant laquelle l'employeur apprécie, en situation de travail, les compétences professionnelles du salarié par rapport à celles requises par l'emploi concerné, et le salarié apprécie les conditions et l'intérêt de son emploi.
La durée de la période d'essai est la suivante :

- Employés : 1 mois

Projet confidentiel

- Techniciens et agents de maîtrise : 2 mois
- Cadres : 3 mois

La période d'essai est renouvelable dans les limites prévues par le code du travail :
- Employés : 1 mois
- Techniciens et agents de maîtrise : 2 mois
- Cadres : 3 mois

Pendant la période d'essai, les parties peuvent rompre, à tout moment, le contrat de travail en respectant les délais de prévenance prévus par le code du travail :

Présence	Rupture à l'initiative de l'employeur	Rupture à l'initiative du salarié
Inférieure à 8 jours	24 heures	24 heures
Supérieure ou égale à 8 jours	48 heures	48 heures
Supérieure ou égale à 1 mois	2 semaines	48 heures
Supérieure ou égale à 3 mois	1 mois	48 heures

Cet entretien a vocation à déceler les éventuels écarts entre les attentes de chacune des parties et la réalité de fonctionnement.

La période d'essai ne pourra être renouvelée qu'à l'issue d'un entretien portant sur les différents aspects de la tenue du poste. À l'issue de l'entretien, si une période de renouvellement est proposée par l'employeur, l'accord du salarié est formalisé dans un document signé par les parties.

Article 3 : Clauses particulières du contrat de travail

Article 3.1 Dédit formation
Le contrat de travail ou un avenant à celui-ci pourra prévoir, s'il y a lieu, une clause de dédit-formation.

Article 3.2 Clause de non - concurrence

Toute clause de non-concurrence qui trouve sa justification dans la spécificité de l'activité du salarié, devra figurer dans le contrat de travail. Elle pourra être introduite ou supprimée par avenant en cours de contrat avec l'accord des deux parties.

Elle pourra également être supprimée unilatéralement par l'employeur, mais cette suppression ne prendra effet que si le salarié n'est pas licencié dans un délai d'un an à dater de sa notification.

L'interdiction qu'elle comportera devra être limitée dans le temps et dans l'espace et ne devra pas, en principe, excéder une année à partir de la date à laquelle l'intéressé quitte son employeur. Elle aura pour contrepartie une indemnité fixée en fonction de l'importance de l'interdiction, versée et qui sera au moins égale à 33 % de la rémunération brute mensuelle.

Projet confidentiel

L'employeur qui licencie un salarié dont le contrat de travail prévoit une clause de non-concurrence, peut libérer par écrit, au moment de la rupture le salarié de la clause d'interdiction.

En cas de démission, l'employeur aura un délai de trois semaines pour libérer par écrit le salarié de la clause d'interdiction.

En cas de rupture conventionnelle, les parties conviennent ensemble du sort de la clause de non-concurrence.

À tout moment, pendant l'exécution de la clause de non-concurrence, chacune des parties pourra demander la levée de cette interdiction de concurrence qui devra faire l'objet d'un accord écrit entre les parties.

Chapitre 2 : Contrat de travail à durée indéterminée intermittent

Article 1 : Principes généraux

Le dispositif de travail intermittent a vocation à améliorer l'efficacité opérationnelle des CCI au travers de leur organisation, tout en pérennisant un certain nombre d'emplois et en répondant à la spécificité de leurs différentes activités. Les objectifs poursuivis sont les suivants :

- La prise en compte de la diversité des effectifs du réseau consulaire ainsi que la spécificité de leurs activités ;
- La réduction du recours au travail précaire afin de développer l'emploi au sein du réseau consulaire par des contrats de travail à durée indéterminée ;
- Une stabilité de la relation de travail, grâce à la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée offrant le bénéfice d'un certain nombre de garanties légales et conventionnelles en matière de conditions d'emploi et de travail.

Soucieux de fidéliser un personnel compétent et de diminuer le recours aux contrats de travail à durée indéterminée à temps partiel pour combler ces besoins ponctuels et répétitifs, les parties signataires reconnaissent la nécessité de recourir à des emplois en contrat à durée indéterminée intermittents.

Dans le souci de donner à cette catégorie de personnel un statut juridique et des garanties sociales, la conclusion de contrats de travail intermittent est autorisée dans le respect des dispositions légales en vigueur.

Il est réaffirmé que le recours à l'intermittence est strictement limité à certains emplois, conformément à ce que prévoit les dispositions du présent accord.

Aussi, il est affirmé que la volonté des parties prenantes n'est, en aucun cas, de substituer des embauches en contrats de travail intermittents à des embauches en CDI temps plein.

Projet confidentiel

Parallèlement, ce mécanisme permet aux salarié(e)s désireux de cumuler plusieurs activités sur l'année, de le faire, tout en bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée au sein des CCI.

Article 2 : Emplois concernés

Les emplois permanents pouvant être pourvus par des salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent correspondent aux emplois d'enseignants-formateurs.

Article 3 : Modalités de conclusion

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée conclu afin de pourvoir un emploi permanent qui, par nature, comporte une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

La possibilité de conclure des contrats de travail intermittents est exclusivement réservée aux salariés occupant l'un des emplois énumérés à l'article 2 du présent accord.

Le contrat de travail intermittent est écrit et mentionne notamment :

- La qualification du salarié ;
- Les éléments de la rémunération ;
- La durée annuelle minimale de travail du salarié ;
- Les périodes de travail ;
- La répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

La répartition de la durée annuelle du travail doit laisser la possibilité au salarié concerné d'occuper un autre emploi.

Les périodes de travail prennent en considération les engagements éventuels pris par le salarié chez un autre employeur.

Article 4 : Rémunération

La rémunération est calculée en fonction de la durée du travail pendant la période d'activité. Elle est fixée par référence à celle d'un salarié à temps complet occupant un emploi similaire.

La rémunération pourra être lissée mensuellement sur la base de la durée annuelle minimale prévue au contrat de travail.

Article 5 : Droits des salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent

Les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet, sous réserve de droits conventionnels dont les modalités spécifiques sont définies par un accord collectif régional conclu par chaque CCI employeur.

Chapitre 3 : Contrats à durée déterminée

Article 1 : Principes généraux

Projet confidentiel

Le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale de la relation de travail. La conclusion de CDD ne doit pas remettre en cause la politique de recrutement privilégiant l'embauche en CDI à temps plein. Dans cet esprit, la GPEC doit donner la priorité à la formation et à l'adaptation des salariés.

Les CCI peuvent néanmoins avoir recours au CDD dans les conditions définies par la règlementation en vigueur et complétées par les dispositions suivantes relatives à la durée, au renouvellement ainsi qu'au délai de carence.

Les dispositions légales et conventionnelles ainsi que celles résultant des usages applicables aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée s'appliquent également aux salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, à l'exception des dispositions concernant la rupture du contrat de travail.

Article 2 : Durée maximale du contrat à durée déterminée

Le CDD n'a pas pour objectif de se substituer durablement à un emploi lié à l'activité normale et perméante de la CCI. La durée totale du CDD ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente des CCI ; cette durée ne peut excéder 36 mois, compte tenu, le cas échéant, du ou des renouvellements intervenant dans les conditions prévues à la présente convention et hors CDD liés à la politique de l'emploi nationale.

Article 3 : Nombre de renouvellement possibles du contrat à durée déterminée

Le CDD est renouvelable 3 fois pour une durée déterminée. La durée du ou, le cas échéant, des renouvellements, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder la durée maximale prévue à l'article 2 du présent accord.

Article 4 : Délai de carence

Le délai de carence prévu par le code du travail et applicable à l'expiration d'un CDD est égal en cas de CDD d'une durée de 14 jours ou plus au 1/3 de la durée du CDD. En cas de CDD d'une durée inférieure à 14 jours, le délai de carence est égal à la moitié de la durée du CDD.
Cette durée est appréciée en jours calendaires du contrat venu à expiration, incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements ; les jours pris en compte pour apprécier le délai de carence devant séparer les deux contrats sont les jours calendaires.
Les cas de non-application du délai de carence sont ceux prévus par le code du travail.

Article 5 : Consultation du comité social et économique

Le CSE est informé et consulté sur tous les contrats avec un point spécifique concernant les CDD et les emplois non permanents. Cette information et cette consultation sont annuelles.

Article 6 : Contrat à durée déterminée d'usage

Projet confidentiel

Les signataires de la présente convention collective décident, en application de la règlementation en vigueur, de compléter la liste règlementaire des emplois pour lesquels il est d'usage constant en raison de la nature de l'activité exercée ou du caractère par nature temporaire de ces emplois, de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée.

Compte tenu des spécificités de certaines activités des chambres de commerce et d'industrie du réseau, il est effectivement d'usage depuis de nombreuses années de recruter du personnel sur des emplois non permanents suivants :

- Personnels enseignants occasionnels dans les situations suivantes :

1. Dans les services de formation professionnelle continue et les centres d'étude des langues, les employeurs peuvent avoir recours à des enseignants occasionnels, en complément d'enseignants permanents.
2. Dans l'enseignement supérieur, en l'absence de ressources internes disposant de l'expertise nécessaire, l'employeur pourra recourir à des enseignants occasionnels, pour la dispense de certains cours spécifiques au diplôme.
3. Dans les services d'enseignement technologique initial de niveau 3, 4 et 5 pour les BTS intégrés dans les centres de formation technologique, les employeurs doivent essentiellement se doter d'équipes pédagogiques permanentes pour assurer le suivi et l'encadrement des apprenants conformément aux exigences pédagogiques de ces formations. Le recours aux enseignants occasionnels ne peut être envisagé que pour des interventions ponctuelles ou de professionnels ou en appoint de l'équipe pédagogique permanente.

Les employeurs pourront ainsi recruter par CDD d'usage sur ces emplois dans les conditions prévues par la règlementation en vigueur ainsi que celle prévues par la présente convention collective.

Article 7 : Contrat à durée déterminée à objet défini

Les CCI peuvent être amenées, compte tenu de leur activité à envisager la réalisation de missions spécifiques et ponctuelles nécessitant des savoir-faire externes et pointus dont disposent des ingénieurs ou cadres.

Un CDD à objet défini peut être conclu dans le cadre d'un projet des CCI qui a pour objet de faire face à des adaptations ou des évolutions significatives de celle-ci ou à leur mise en œuvre concernant des évolutions importantes des systèmes d'information ou d'exploitation, des études d'impact ou de la mise en œuvre de nouvelles normes internes ou externes en matière juridique, financière, comptable, sociale ou fiscale.

Dans ce cadre, la réglementation des contrats classiques à durée déterminée est inadaptée compte tenu des durées trop courtes, ou exigeant des motifs de recours incompatibles avec les situations rencontrées.

Projet confidentiel

En présence de tels besoins, et conformément à la règlementation en vigueur, la présente convention définit les conditions dans lesquelles un CDD à objet défini peut être conclu au sein des CCI ainsi que les garanties dont doivent bénéficier les salariés.

Article 7.1 Objet

Le contrat à objet défini permet l'embauche en contrat à durée déterminée d'ingénieurs titulaires du diplôme d'ingénieur ou de cadres définis comme tel par la présente convention collective pour la réalisation des objets suivants :

1. Études de recherche de nature temporaire ;
2. Réalisation de missions ponctuelles ;
3. Conseil et assistance de la part d'experts ou de personnes qualifiées, notamment dans la mise en œuvre de démarches d'évaluation ou de développement d'études et/ou de projets ;
4. Exécution d'une mission ponctuelle réalisée dans le cadre d'un dispositif contractuel ou conventionnel qui en prévoit le financement par subvention pour une durée limitée et dont la reconduction dépend de l'accord des tiers payeurs ;
5. Des projets de recherches financés sur une ou plusieurs années avec des partenaires.

Seuls les ingénieurs et cadres des deux dernières positions de la grille nationale des emplois peuvent être recrutés en CDD à objet défini (cadres niveaux C3 et C2).
Les employeurs pourront, par accord collectif, déroger à ces dispositions pour ajouter un cas de recours correspondant à un besoin spécifique lié à leur activité.

L'objet du CDD à objet défini, tel que défini précédemment, ne permet pas de pourvoir des postes relevant de l'activité habituelle des CCI.

Le CDD à objet défini ne peut avoir pour objet de faire face à un accroissement temporaire d'activité qui relève des cas de recours possibles pour la conclusion de contrats à durée déterminée de droit commun.

Article 7.2 Garanties à l'égard des salariés

Les parties conviennent des garanties suivantes, ouvertes au seul bénéfice des salariés employés sous contrat de travail à durée déterminée à objet défini.

Les employeurs pourront, par accord collectif, aménager les modalités de chacune de ces garanties.

Article 7.2.1 Priorité d'accès aux emplois à durée indéterminée

Les salariés en CDD à objet défini bénéficient d'une priorité d'embauche au sein de leur CCI employeur sur tout poste en CDI correspondant à leurs compétences et qualifications.
En conséquence et pour permettre l'effectivité de ce droit, le salarié concerné a accès, pendant toute la durée du CDD à objet défini et par tout moyen mis en place par l'employeur, à la liste des postes à pourvoir à durée indéterminée au sein de la CCI qui l'emploie.

Projet confidentiel

Article 7.2.2 Aménagement du délai de prévenance

Lorsque l'employeur a connaissance de la fin du contrat 3 mois à l'avance, il en informe le salarié 3 mois avant le terme de son contrat.

Les salariés peuvent demander un aménagement dans l'exécution du délai de prévenance de sorte à leur permettre d'organiser la suite de leur parcours professionnel.
Cet aménagement peut consister en un aménagement des horaires de travail, décidé en concertation avec l'employeur.

Le salarié bénéficie de 2 heures par semaine pour sa recherche d'emploi pendant le délai de prévenance.

Article 7.2.3 Garanties relatives à l'aide au reclassement

Pendant le délai de prévenance l'employeur procèdera à une recherche de postes en interne en vue du reclassement du salarié. Dans le cas où un ou plusieurs postes seraient susceptibles d'être proposés au salarié compte-tenu de sa formation et de son expérience, l'employeur adressera à l'intéressé, une offre individuelle comportant les postes disponibles, et ce avant la fin du délai de prévenance. La nature du ou des postes, le positionnement hiérarchique, le lieu de travail et la rémunération devront être précisés.

Article 7.2.4 Garanties relatives à l'accès à la formation professionnelle et à la validation des acquis de l'expérience

Les salariés sous CDD à objet défini bénéficient des mêmes droits que les salariés sous CDI.
Dans le cadre d'une démarche de reclassement ou de VAE, un point particulier sera fait à la demande du salarié. À cette occasion, il lui sera remis s'il le demande, un document résumant les tâches confiées et accomplies avec les compétences mises en œuvre lors de leur réalisation.

Article 7.2.5 Priorité de réembauche

À l'issue du contrat à objet défini, c'est-à-dire dans un délai de 12 mois suivant la sortie du salarié des effectifs, le salarié bénéficie d'une priorité de réembauchage au sein de la CCI.

Pour en bénéficier, le salarié doit en faire la demande auprès de son employeur avant son départ et par écrit.

A compter de la notification de cette demande et jusqu'à l'expiration de ce délai, l'employeur sera tenu de communiquer les offres d'emploi disponibles et non pourvues par mobilité interne qu'il estime correspondre à ses compétences et qualifications de même niveau de classification.

TITRE 3 : RESPONSABILITE SOCIALE DES CCI

Projet confidentiel

Chapitre 1 : Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les signataires de la présente convention collective reconnaissent dans la mixité professionnelle un facteur de cohésion, de progrès social ainsi que d'efficacité économique ; ils font de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes une priorité.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les parties définissent des principes qui sont des points d'appui pour renforcer la dynamique en matière d'égalité professionnelle.
Les signataires de la présente convention collective reconnaissent dans la mixité et la parité professionnelles des facteurs de cohésion, de progrès social et d'efficacité économique.
Ils affirment leur volonté de garantir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, qui constitue pour eux une priorité.

Conformément aux dispositions légales, réglementaires et des Accords Nationaux Interprofessionnels en vigueur, notamment l'ANI du 12 Octobre 2006 sur la diversité, les parties définissent des actions et des modèles de bonnes pratiques qui sont des points d'appui pour renforcer la dynamique en matière d'égalité professionnelle et salariale.

Article 1 : Actions de sensibilisation

Compte tenu de la dimension culturelle du dossier égalité professionnelle, une communication adaptée sera engagée pour lutter contre les stéréotypes, diffuser notamment les bonnes pratiques et les évolutions constatées en la matière au sein du réseau des CCI.

Les représentations et les stéréotypes culturels relatifs aux rôles sociétaux attribués aux femmes et aux hommes participent aux inégalités de traitement qui peuvent être constatées.

Les attitudes de condescendance ou de dénigrement jouent un rôle important en matière de harcèlement et doivent à ce titre faire l'objet d'une attention particulière.

Afin de lutter contre les stéréotypes, les CCI organiseront des actions de sensibilisation ou de formation à destination de l'ensemble des salariés y compris les DRH, Directeurs et Managers, portant sur les dispositions légales en matière de non-discrimination, de lutte contre les stéréotypes, contre toute forme de harcèlement, contre les violences sexistes et sexuelles ainsi que sur les sanctions encourues et les conséquences pénales.

Article 2 : Recrutement

Un rééquilibrage des recrutements sera recherché dans toutes les CCI pour les filières et pour tous les niveaux d'emplois et métiers exercés.

Les signataires de la présente convention rappellent que les critères retenus pour le recrutement doivent être fondés sur les compétences, les qualifications et l'expérience du candidat sans distinction de sexe.

Projet confidentiel

Les CCI s'engagent à toute absence de discrimination dans le processus de sélection et de recrutement.

Les CCI s'engagent également à :

- Adopter la neutralité dans les annonces de recrutement, entretiens d'embauche, critères de sélection et grille d'analyse des candidatures (rappel de la liste des critères discriminants).
- Diversifier les sources de recrutement et les profils des candidats, notamment au travers de partenariats avec des réseaux spécialisés (par ex. AGEFIPH et réseaux locaux) et en prenant en compte les compétences existantes en interne.

Article 3 : Gestion des carrières

Concernant la gestion des carrières les CCI s'engagent à :

- La mixité des candidatures.
- Encourager à occuper les postes sous-représentés dans des types d'emploi et/ou filières fortement masculinisées ou féminisées.
- L'égal accès à la promotion et à la mobilité professionnelle.

Article 4 : Déroulement de carrières

Les CCI s'engagent à :

- Développer la pratique des entretiens professionnels qui devront anticiper les volontés d'évolution du salarié et détecter l'autocensure (plafond de verre).
- Mener une politique active et durable d'insertion, de motivation et de maintien dans l'entreprise en favorisant la progression (salaire, missions, responsabilités, formation…) au sein de celle-ci et d'amélioration des conditions de travail de tous les salariés.
- Incitation à utiliser, pour tous les publics et à toutes les étapes de la carrière, les bilans de compétences, VAE et autres outils d'évaluation et de reconnaissance des compétences
- Assurer la diversité et la mixité, à tous les niveaux hiérarchiques et dans tous les métiers.

Article 5 : Formation

L'évolution des pratiques de formation, plus courtes et modulaires, doit contribuer à favoriser une meilleure mixité des stagiaires aux actions de formation. L'éloignement géographique de certains lieux de formation constituant un frein plus important à la recherche de conciliation vie personnelle- vie professionnelle, la décentralisation de certaines actions, de même que le développement de nouvelles modalités de professionnalisation, pourra permettre de limiter ces difficultés (nouvelles technologies).

Les parties signataires rappellent que le temps partiel ne doit pas constituer un frein au déroulement de carrière.

Les CCI, s'engagent à :

Projet confidentiel

- Garantir à tous leurs personnels l'égalité d'accès à tous les dispositifs de formation afin de contribuer à leur employabilité.
- Tenir compte, dans l'organisation des formations, des contraintes liées à la vie familiale et des contraintes liées à l'organisation du travail et à d'éventuels handicaps pouvant s'y opposer, en adaptant notamment les calendriers et les lieux de formation et en privilégiant les formations proches du lieu de travail ou de résidence des participants.

Les parties signataires rappellent que le travail à temps partiel ne peut constituer un frein à l'évolution professionnelle, tant en termes de carrière que de rémunération et que les travailleurs à temps partiel doivent donc bénéficier des mêmes possibilités d'évolution et d'accès à la formation que les travailleurs à temps plein.

Article 6 : Mesures en faveur de la parentalité

Les CCI s'engagent :

- Pour que les femmes et les hommes exercent leurs compétences en vue d'une vie professionnelle compatible avec l'exercice de la parentalité.
- A la recherche de solutions permettant la meilleure conciliation possible entre la vie personnelle et la vie professionnelle.

Les congés de maternité, d'adoption, de paternité et congés parentaux ne doivent pas constituer un handicap dans le déroulement de carrière et de l'évolution salariale.

Article 7 : Promotion et rémunération

La réduction des écarts de rémunération, à poste égal, est une priorité. Elle se traduira, notamment, par la mise en place des indicateurs définis à l'article 8.

Par rémunération, il faudra entendre le salaire de base et tous les avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèce ou en nature, par l'employeur.

Dès lors que seraient identifiés d'éventuels écarts injustifiés de rémunération entre les salariés, les CCI s'engagent à réduire ces écarts dans le cadre de leur politique de rémunération dans le délai conforme aux dispositions réglementaires en vigueur.

Les principes énoncés ci-dessus seront mis en œuvre dans le cadre des accords collectifs régionaux négociés par chaque CCI Employeur.

Article 8 : Indicateurs d'égalité Femmes / Hommes

Le respect de ces principes sera évalué par les indicateurs prévus par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur :

1. Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents
2. Ecart de taux des augmentations individuelles de salaire ne correspondant pas à des promotions entre les femmes et les hommes

Projet confidentiel

3. Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé de maternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris
4. Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations
5. Ecart de taux des promotions entre les femmes et les hommes
6. Montant moyen des primes obtenues par les femmes et par les hommes par niveau
7. Montant moyen des augmentations perçues par les femmes et par les hommes par niveau
8. Pourcentage de femmes et d'hommes travaillant à temps partiel

Par accord collectif, les CCI employeurs pourront mettre en place des indicateurs complémentaires.

Chapitre 2 : Egalité de traitement entre salariés et prévention des discriminations

Article 1 : Egalité de traitement et discrimination

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les CCI employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération les éléments suivants, en matière de recrutement, de conduite ou de répartition du travail, d'accès à la formation, de mesure disciplinaires ou de licenciement, de rémunération, de promotion, d'évolution professionnelle ou d'attribution d'avantages sociaux : l'origine, le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'âge, la situation de famille ou de grossesse, les caractéristiques génétiques, la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, l'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses, l'apparence physique, le nom de famille, le lieu de résidence ou de domiciliation bancaire, l'état de santé, la perte d'autonomie ou le handicap, la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

Article 2 : Campagne de sensibilisation

Les CCI employeurs s'engagent à prévoir une campagne de sensibilisation à destination de leurs personnels sur cette thématique pour lutter contre les stéréotypes.

Par ailleurs, les CCI employeurs sont attachées à la collaboration intergénérationnelle entre les plus jeunes salariés et les plus âgés qui permet de ne pas stigmatiser les personnes selon leur âge.

Chapitre 3 : Insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

Article 1 : Insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

Projet confidentiel

Afin de renforcer les démarches déjà engagées au sein des CCI employeurs dans le domaine de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, les partenaires sociaux ont souhaité réaffirmer, d'une part, l'engagement des CCI sur le sujet des travailleurs en situation de handicap, d'autre part, de voir se développer les actions menées par les employeurs du réseau en matière d'emploi et d'insertion professionnelle.

Pour la mise en œuvre des dispositions de la présente convention, est considéré comme travailleur en situation de handicap toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique.

Les CCI employeurs sont incitées à mettre en œuvre une politique volontariste en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap, notamment en développant l'information et la sensibilisation de leur personnel et en luttant contre toute forme de discrimination, tant dans l'accès au monde professionnel que dans le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

En ce sens et soucieux de concrétiser l'égalité des droits et des chances des personnes en situation de handicap, les partenaires sociaux définissent les principes qui sont des points d'appui pour renforcer le principe de non-discrimination dans l'accès à l'emploi, l'évolution professionnelle ainsi que les objectifs d'insertion et de maintien dans l'emploi :

- Informer et sensibiliser sur la thématique du handicap ;

- Désigner au sein de chaque CCI employeur, dans les 6 mois suivant l'entrée en vigueur de la présente convention, un référent et/ou responsable handicap, personne identifiée comme étant l'interlocuteur de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap.

Chaque CCI employeur procédera à la désignation au sein de son personnel d'un référent et/ou responsable plus spécialement chargé des questions liées à l'emploi et à l'insertion des travailleurs handicapés.

A cet effet, chaque établissement des CCI prendra, en fonction de l'importance de ses effectifs, toutes dispositions nécessaires pour aménager l'emploi du temps et la charge de travail de cette personne de telle sorte qu'elle puisse consacrer à cette mission la disponibilité nécessaire.

- Développer le maintien dans l'emploi

Les partenaires sociaux entendent favoriser le maintien dans l'emploi des salariés dont le handicap survient ou s'aggrave alors qu'ils sont déjà en poste.

- Mise en place d'un parcours d'intégration et d'un dispositif de suivi individualisé après l'embauche ;
- Penser l'aménagement des horaires ;

Projet confidentiel

- Faciliter le recours au télétravail dans le cadre légal et conventionnel en vigueur ;
- Aménager le poste de travail sous réserve que les charges consécutives à leur mise en œuvre ne soient pas disproportionnées : selon les besoins du salarié, les CCI ont la possibilité de solliciter des financements destinés à couvrir tout ou partie du coût généré par l'aménagement ergonomique du poste de travail et/ou de son accès ;
- Accompagner les travailleurs en situation de handicap dans leurs démarches administratives liées à leur dossier de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (constitution du dossier RQTH et son renouvellement) : dans ce but, les salariés concernés bénéficient d'une demi-journée par an pour accomplir ces démarches. En fonction de leur situation personnelle et des contraintes d'éloignement des organismes, cette autorisation d'absence pourra être portée à 1 journée par an après accord de la direction de la CCI. Cette absence est assimilée à du temps de travail effectif et n'entraîne aucune réduction de la rémunération ;
- Accompagner les travailleurs en situation de handicap tout au long de la carrière professionnelle au sein du réseau (évolution de carrière).

➢ Favoriser le recrutement
- La recherche de candidature : les personnes chargées du recrutement diversifient leur stratégie de recherche de candidats et utilisent notamment les moyens suivants : bourse de l'emploi sur les sites internet spécialisés ou non ; partenariat avec les réseaux institutionnels publics et / ou spécialisés
- Les critères retenus pour le recrutement ne doivent pas tenir compte d'un handicap éventuel.

➢ Développer la formation des salariés concernés
- Egalité d'accès à la formation
- Les CCI veillent à ce que l'accès aux formations soit adapté à la situation du salarié en situation de handicap (physique ou psychique).

Article 2 : Indicateurs relatifs au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

Les indicateurs retenus sont les suivants :

1. Nombre de personnes en situation de handicap et Taux annuel de l'obligation d'emploi ;
2. Nombre de recrutements de personnes en situation de handicap (CDI, CDD, apprentis) et taux de personnes en situation de handicap recrutées par nature de contrat ;
3. Indicateurs liés à la mise en place de la Gestion des Emplois et des Parcours professionnels (GEPP, anciennement GPEC) (formation, professionnalisation, mobilité, bilan de compétences) ;
4. Nombre d'aménagement de poste ;
5. Nombre de formations et sensibilisation des RH et des managers sur le handicap (recrutement, maintien dans l'emploi, RQTH, aménagement de poste) ;
6. Nombre de marchés et contrats conclus avec les ESAT.

Article 3 : Formation et sensibilisation

Projet confidentiel

Convaincues des bienfaits d'une politique ambitieuse en matière de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et de lutte contre les discriminations, les parties signataires de la présente convention s'accordent à faire des CCI des employeurs vertueux.
A cet effet, sur ces sujets, les CCI employeurs déploieront une politique de formation et/ou de sensibilisation à destination des parties prenantes :

- Managers,
- Partenaires sociaux,
- Equipes RH.

Chapitre 4 : Suivi des actions

Soucieuse de tenir compte, au plus près, de l'expression des salariés via leurs représentants, chaque CCI employeur s'engage à négocier dans le cadre des obligations légales une gestion du respect des engagements en matière de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de qualité de vie au travail et de lutte contre les discriminations.
Cette négociation a pour objectif de corriger, d'améliorer, d'encourager les politiques menées dans ces domaines par des mesures dites « positives » telles que des campagnes de sensibilisations ou de formations, des créations d'outils (baromètres...), de cellules, de groupes de travail, de référents etc.

Projet confidentiel

TITRE 4 : CLASSIFICATION DU PERSONNEL

Article 1 : Objet de la classification nationale

Le système de classification national des salariés des CCI est obligatoire.
Le présent système de classification est établi sur la base d'une grille nationale unique de positionnement des emplois s'inscrivant dans une logique de critères classants tel que définis à l'article 5 du titre 4 de la présente convention collective.

Article 2 : Principes du système de classification

Le système de classification pose 4 principes généraux concernant la classification nationale des emplois :

1. Une grille nationale unique de positionnement des emplois est mise en place pour l'ensemble des salariés du réseau consulaire.
2. Cette grille est échelonnée sur 7 niveaux respectant un degré d'importance pour la tenue de l'emploi
3. Les emplois sont positionnés sur cette grille dans une logique de 5 critères classants,

4. Une rémunération minimale est déterminée pour chaque niveau.

Le croisement des 7 niveaux avec les 5 critères classants est consolidé dans « la grille des critères classants » qui est annexée à la présente note (cf. annexe).

L'emploi du salarié ainsi que le niveau de classification auquel cet emploi est rattaché constituent des éléments essentiels du contrat de travail. Ils sont indiqués dans le contrat de travail du salarié.

Article 3 : Niveaux de classification et garantie de rémunération

La grille nationale comprend sept niveaux de classification, au sein desquels les emplois sont positionnés dans une logique de critères classants définis à l'article 5 respectant un degré de complexité pour la tenue de l'emploi. Chaque niveau est affecté d'une rémunération minimale obligatoire.

Ces niveaux sont les suivants :

Niveau	Catégorie	Rémunération brute minimale mensuelle	Minimas mensuels actuels
C3	Cadre	3 000	2 799,60
C2	Cadre	2 500	2 333,00
C1	Cadre	2 100	2 006,38
AM2	Agent de maîtrise	1 900	1 773,08
AM 1	Agent de maîtrise	1 700	1 069,77
E2	Employé	1 630	1 539,42
E1	Employé	1 600	1 539,42

L'emploi de directeur général tel que défini à l'article R.711-32 du code de commerce est classé hors grille de classification.

Article 4 : Définition des niveaux

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

Niveau E1 : Sont classés dans ce niveau les emplois se caractérisant par la production d'un ensemble d'opérations et de tâches relativement simples, faisant appel à une qualification spécifique. Le résultat des actions et l'évaluation s'inscrivent dans le court terme

Niveau E2 : Sont classés dans ce niveau les emplois qui participent à un ensemble d'activités relevant d'un champ de qualification professionnelle spécifique, mobilisant un enchaînement de tâches diversifiées et/ou le traitement d'informations multiples. Le résultat des actions s'inscrit dans le court terme mais les conséquences peuvent se mesurer à plus long terme.

Niveau AM 1 : Sont classés dans ce niveau les emplois qui, en plus des caractéristiques du niveau II, participent à l'amélioration du fonctionnement, au développement technique et/ou à l'organisation de l'entité d'appartenance. A ce niveau les actions de progrès attendues influencent l'environnement immédiat de l'emploi.

Niveau AM 2 : Sont classés dans ce niveau les emplois qui conduisent un domaine d'actions impliquant la réalisation directe de tâches techniquement complexes et/ou spécialisées, ou la coordination d'opérations nécessitant l'animation ou l'encadrement d'une équipe. L'emploi implique des actions et/ou des décisions dont on mesure les effets sur une activité globale à court terme.

Niveau C1 : Sont classés dans ce niveau les emplois se caractérisant par la gestion et le développement d'activités à fort degré de technicité, de spécialisation ou d'innovation et/ou la responsabilité d'une équipe, la conduite d'un projet. A ce niveau le champ d'intervention relève essentiellement d'une expertise identifiée, l'impact de l'emploi se mesurant sur l'organisation et l'engagement d'un ensemble de ressources. Les conséquences des décisions et actions peuvent s'apprécier à moyen terme.

Niveau C2 : Sont classés à ce niveau les emplois se caractérisant par la conduite d'un ensemble de missions, de projets et/ou d'équipes soutenant un objectif général ou une politique de la CCI. Les décisions et actions sont déterminantes sur l'entité d'appartenance et influencent de manière significative les résultats d'autres entités. Leurs effets sur la CCI peuvent se mesurer à moyen terme.

Niveau C3 : Sont classés dans ce niveau les emplois se caractérisant par la direction d'une ou plusieurs entités principales de la CCI et/ou par un apport d'expertise déterminant pour sa stratégie. Les décisions et actions sont liées aux politiques de la CCI et peuvent se mesurer à long terme.

Article 5 : Définition des critères classants

Les emplois du réseau consulaire sont analysés en fonction de 5 critères qui en représentent les caractéristiques essentielles et doivent être exprimés selon les niveaux de la présente convention collective.

Les 5 critères classants retenus sont les suivants :

1. Responsabilité :

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

Projet confidentiel

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

2. Complexité :

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

3. Connaissances :

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

4. Relations et service clients

Ce critère recouvre une double entrée :

- Des actions conduites en direction d'autrui, en interne et en externe. L'importance de cette dimension s'apprécie à travers les exigences d'accueil, d'animation, de mobilisation, de mise en relation, de communication, de représentation et de négociation.
- Les actions plus spécifiquement tournées vers le service client et le développement commercial, en vue de maintenir ou développer le chiffre d'affaires.

5. Latitude d'action :

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

Chaque critère fait l'objet d'une déclinaison en 8 degrés d'importance croissante selon les définitions annexées à la présente convention collective.

Article 6 : Méthodologie

Chaque emploi est identifié et défini au niveau national.
Tous les postes de travail des salariés sont rattachés à l'un des emplois définis dans la liste nationale des emplois. Ce rattachement se fait lors de la création du poste de travail.

Sont précisées pour chaque emploi la finalité et les missions principales exercées. Le positionnement des emplois sur l'un des 7 niveaux de la grille de classification est réalisé en fonction de critères classants. L'analyse prend en compte les missions attendues dans cet emploi.

Article 7 : Salariés recrutés pendant la période transitoire

Projet confidentiel

Les salariés présents à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective auxquels ont été appliqués, à titre transitoire, les dispositions de l'article 40 II de la loi du 22 mai 2019 (loi PACTE) se voient attribué le niveau de classification de l'emploi en application de la présente convention collective en fonction de la table de concordance suivante.

L'application de la présente classification aux salariés recrutés depuis la publication de la loi du 22 mai 2019 (loi PACTE) ne peut avoir pour effet une baisse du montant de la rémunération mensuelle brute d'un salarié.

Niveau appliqué par les dispositions transitoires	Catégorie	Niveau appliqué par la présente convention collective
Emploi de directeur (niveau 8)	Cadre	C3
Niveaux 7 et 8 (tous les emplois hors emploi de directeur)	Cadre	C2
Niveau 6	Cadre	C1
Niveau 5	Agent de maîtrise	AM2
Niveau 4	Agent de maîtrise	AM 1
Niveau 3	Employé	E2
Niveaux 1 et 2	Employé	E1

TITRE 5 : REMUNERATION

Article 1 : Définition de la rémunération

La rémunération est la contrepartie du travail.

La rémunération est constituée conformément à l'article L.3221-3 du code du travail, par le salaire de base et tous les autres avantages et accessoires, fixes et variables, individuels et collectifs, dus au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

Les éléments de rémunération individuelle sont précisés dans le contrat de travail du salarié ou dans un avenant.

Article 2 : Salaire de base brut

Chaque salarié a la garantie d'un salaire de base brut minimal correspondant à son niveau de classification tel que défini à l'article 3 du Titre 4 de la présente convention collective relatifs aux classification/ à la grille de classifications applicables dans les CCI.

Ce salaire de base brut est déterminé proportionnellement à son temps de travail contractuel.

En tout état de cause, aucun salarié des CCI ne peut percevoir une rémunération brute inférieure au salaire minimum de croissance (SMIC) calculée au prorata de son temps de travail contractuel.

Article 3 : Treizième mois

Tous les salariés des CCI bénéficient d'une rémunération annuelle lissée sur 13 mois.
En cas d'année civile incomplète en raison de l'entrée ou du départ du salarié en cours d'année, cette prime de 13ème mois sera versée au prorata du salaire perçu pendant cette période.

Article 4 : Prime variable individuelle

Selon son niveau de classification ou de responsabilités ou ses missions, le salarié pourra se voir attribuer contractuellement une rémunération variable individuelle en fonction des objectifs qui lui auront été fixés par sa hiérarchie. Ces objectifs déterminés lors de l'entretien annuel d'évaluation du salarié devront être spécifiques, mesurables, atteignables, réalistes et temporels.

Article 5 : Prime variable collective

Dans le cadre de sa politique de rémunération, chaque CCI pourra mettre en place des primes variables collectives par équipe de travail.

Article 6 : Politique de rémunération

Dans le cadre des recommandations émises par CCI France, chaque CCI employeur, négociera les rémunérations des salariés de la CCI à son niveau avec les organisations syndicales représentatives de son périmètre conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 7 : Augmentations individuelles garanties

Tout changement d'emploi accompagné d'un passage au niveau supérieur de la classification pourra faire l'objet d'une augmentation individuelle du salaire de base brut du salarié.
Par ailleurs, pour tout salarié n'ayant pas été augmenté depuis 5 ans, ce sujet pourra être évoqué au cours de son entretien professionnel prévu à l'article … de la présente convention collective.

Article 8 : Titres restaurant

Projet confidentiel

L'attribution des titres restaurant est conditionnée par l'absence de restauration collective financée en tout ou partie par la CCI employeur en application des règles légales et réglementaires relatives aux limites d'exonération de cotisations sociales.

La valeur nominale du titre restaurant est fixée après concertation avec le CSE de la CCI employeur.

En tout état de cause, la contribution patronale au financement de l'acquisition des titres restaurant doit respecter les limites d'exonération de cotisations sociales prévues par la réglementation en vigueur.

Article 9 : Intéressement

Chaque CCI employeur pourra décider de la mise en place d'un dispositif d'intéressement et conclure son propre accord collectif d'intéressement.

Projet confidentiel

TITRE 6 : DUREE ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Chapitre 1 : Travail effectif

Article 1 : Durée du travail effectif

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

En application des dispositions légales et réglementaires en vigueur, la durée de travail effectif des salariés à temps complet dont le temps de travail est mesuré en heures et par semaine est fixée à trente-cinq heures par semaine dans l'ensemble des CCI.

En application des dispositions légales et réglementaires en vigueur, la durée de travail effectif des salariés à temps complet dont le temps de travail est mesuré en heures et est fixée à 1607 heures par an dans l'ensemble des CCI.

En application des dispositions légales et réglementaires en vigueur, la durée de travail effectif des salariés à temps complet dont le temps de travail est mesuré annuellement en jours est fixée à 214 jours par an dans l'ensemble des CCI.

Les CCI employeurs peuvent négocier par accord collectif régional une durée de travail effectif différente.

Article 2 : Temps de déplacement

Commenté [SM4]: Dispositions d'ordre public (Article L3121-4 du Code du travail)

Le temps de trajet professionnel pour se rendre du domicile au lieu de travail habituel n'est pas du temps de travail effectif.

Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur un autre lieu d'exécution du travail que le lieu habituel n'est pas un temps de travail effectif.

Toutefois, si ce temps de déplacement professionnel dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit sous forme financière.

Cette contrepartie fait l'objet d'un accord collectif régional négocié par chaque CCI employeur, pour tenir compte des spécificités de temps de trajet propres à chaque région.

La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire.

Le temps de déplacement entre deux lieux de travail au cours d'une même journée de travail est du temps de travail effectif.

Article 3 : Temps de pause

En dehors des exceptions prévues par la loi, les salariés quelle que soit la mesure de leur temps de travail, bénéficient :

- D'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives ;
- D'un repos hebdomadaire minimal de 35 heures consécutives ;
- D'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes consécutives lorsque le temps de travail quotidien atteint 6 heures.

Article 4 : Annualisation du temps de travail

Le principe de l'aménagement du temps de travail sur l'année est de répartir la durée du travail, dans le respect des plages d'indisponibilité du salarié, sur une période de référence annuelle, afin d'adapter le rythme de travail des salariés à l'activité irrégulière de l'entreprise.

Par la nature de leurs activités, les CCI employeurs ne peuvent pas définir à l'avance les périodes hautes et basses d'activité.

De ce fait, chaque CCI employeur pourra conclure un accord régional spécifique d'annualisation du temps de travail.

Projet confidentiel

Chapitre 2 : Durée du travail

Article 1 : Durée annuelle du travail

La durée collective du travail ne peut être supérieure à 1 607 heures par an pour les personnels dont le temps de travail est décompté en heures. Elle inclut la journée de solidarité.

Ce seuil correspond à la limite annuelle qui, sous réserve de la faculté de recourir à des heures supplémentaires, s'impose à l'employeur.

Le décompte de la durée collective annuelle du travail est effectué selon la formule générale suivante :
Durée annuelle = (365- (repos hebdomadaire + congés payés + autres jours de repos) x durée quotidienne de référence

Pour l'application de cette formule :

- Le repos hebdomadaire correspond à deux jours par semaine dont le dimanche ;
- Les autres jours de repos visent les jours fériés ne coïncidant pas avec le repos hebdomadaire et les autres journées (ponts, par exemple) ou demi-journées éventuelles de repos fixées dans la CCI employeur ;
- La durée quotidienne de référence correspond à l'horaire réel en cas d'horaires fixes, ou à la durée à partir de laquelle sont effectués les décomptes en cas d'horaires individualisés.

La répartition dans l'année de la durée collective du travail est fixée au niveau de la CCI employeur, pour tenir compte des particularités locales liées au temps de travail. Elle définit :

- La durée quotidienne et la durée hebdomadaire du travail ainsi que les modalités du repos hebdomadaire ;
- La durée minimale en jours ouvrés des congés payés annuels, cette durée ne pouvant être inférieure à 27 jours ouvrés incluant les jours de fractionnement ;
- Le nombre de jours de repos complémentaires susceptibles de s'ajouter aux jours de repos hebdomadaire et aux jours fériés ne coïncidant pas avec le repos hebdomadaire.

Le salarié et la CCI employeur peuvent convenir d'horaires de travail variables, conformément aux dispositions légales en vigueur, tels que les horaires individualisés, le travail à temps partiel et le travail intermittent**.**

Article 2 : Durées maximales de travail

Les durées maximales de travail pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures, sauf dérogations légales et réglementaires éventuelles, sont les suivantes :

- La durée hebdomadaire du travail ne peut excéder 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives ;
- La durée hebdomadaire sur une même semaine ne doit pas dépasser 48 heures ;
- La durée quotidienne ne peut en principe excéder 10 heures par jour ;

Projet confidentiel

- D'une amplitude horaire de travail d'une durée maximale de 13 heures, correspondant à la journée de 24 heures déduction faite du repos quotidien de 11 heures entre deux journées de travail.

Les dérogations à ces durées maximales pourront s'appliquer dans le respect des dispositions légales réglementaires en vigueur.

Article 3 : Travail de nuit

Le recours au travail de nuit relève de circonstances exceptionnelles justifiées par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique.

Il s'inscrit dans le respect des impératifs de protection de la santé et de la sécurité des personnels. L'employeur s'assurera que ce mode d'organisation du temps de travail soit adapté à la situation personnelle et familiale des salariés.

Les modalités d'organisation, de recours et de contreparties au travail de nuit font l'objet d'un accord collectif régional spécifique négocié au sein de chaque CCI employeur.

Article 4 : Travail les samedis et dimanches, jours fériés

Les modalités d'organisation, de recours et de contreparties au travail les samedis et dimanches, et les jours fériés font l'objet d'un collectif régional spécifique négocié au sein de chaque CCI employeur.

Article 5 : Heures supplémentaires

L'utilisation des heures supplémentaires vise à répondre aux surcroîts ponctuels ou temporaires d'activité. Conformément aux dispositions légales en vigueur, les heures supplémentaires correspondent à toute heure accomplie au-delà de la durée légale hebdomadaire ou de la durée considérée comme équivalente qui ouvrent droit à une majoration salariale ou, le cas échéant, à un repos compensateur équivalent.

Le régime des heures supplémentaires est dans ce cas fixé comme suit :

- De la 36ème à la 43ème heure incluse : taux ou repos bonifié de 25 % ; à défaut majoration de 25 % ;
- À partir de la 44ème heure : taux ou repos bonifié de 50 % ; à défaut, majoration de 50%.
- Les heures supplémentaires sont contingentées comme suit :
- 200 heures par salarié et par an, ramenées à 90 heures en cas de travail par cycle supérieur à la semaine sauf en cas d'organisation des horaires variables ;
- Les heures supplémentaires s'imputent sur le contingent, sauf en cas de travaux urgents et en cas de compensation intégrale sous forme de repos.
- Le droit à repos compensateur est ouvert dans les conditions suivantes :
- Pour les heures effectuées au-delà de la 41ème heure, le repos compensateur est de 50 % par heure supplémentaire effectuée ;

Projet confidentiel

- Ce taux de 50 % est porté à 100 % pour toute heure supplémentaire au-delà de la 35ème heure, en cas de dépassement du contingent ;
- Le repos compensateur peut être pris par demi -journée ou journée entière, dès que 7 heures de repos sont acquises.

Chapitre 3 : Forfait Jours

Article 1 : Salariés concernés

Les conventions de forfait en jours sur l'année ont vocation à offrir une organisation adéquate du temps de travail aux salariés suivants :

- Les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;
- Les autres salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Article 2 : Définition et contenu de la convention de forfait

La convention de forfait se traduit par un accord passé entre la CCI employeur et le salarié qui fixe un nombre de jours travaillés dans l'année, la rémunération étant forfaitisée indépendamment du nombre d'heures de travail accomplies.

La convention de forfait est obligatoirement écrite. L'acceptation du salarié est formalisée par la signature du contrat de travail incluant la convention de forfait ou par un avenant au contrat spécifique.

La convention de forfait doit préciser les mentions suivantes :

- La référence à la présente convention collective,
- Le nombre de jours travaillés,
- Les modalités de décompte des jours travaillés et des absences,
- Les conditions de prise de repos et les possibilités de rachat de repos,
- La rémunération,
- Le salaire minimum d'embauche,
- Les modalités de surveillance de la charge de travail du salarié,
- L'adéquation entre le salaire et les responsabilités,
- L'organisation du travail dans l'entreprise,
- L'articulation entre les activités professionnelles et la vie personnelle et familiale.
- La possibilité de dénoncer d'un commun accord la convention.

Article 3 : Nombre de jours travaillés

Projet confidentiel

Le nombre de jours travaillés est fixé par la CCI employeur par accord collectif régional dans la limite de 214 jours par année civile. Chaque CCI employeur pourra négocier un nombre de jours différent.

Le nombre de jours travaillés s'effectue au prorata en cas d'embauche ou de départ du salarié en cours d'année, et sous réserve de droits complets à congés payés.

Les jours d'absence pour maladie sont pris en compte pour déterminer le nombre de jours travaillés prévu par la convention de forfait.

Les absences indemnisées, les congés et les autorisations d'absence d'origine conventionnelle ainsi que les absences pour maladie non rémunérées sont déduites du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention de forfait.

Article 4 : Droits du salarié en forfait jours annuel

Les salariés en forfait jours annuel ne travaillent pas selon une référence horaire et ne sont pas soumis aux dispositions légales relatives :

- À la durée hebdomadaire,
- À la durée quotidienne maximale de travail,
- À la durée hebdomadaire maximale,
- Aux heures supplémentaires.

Concernant les temps de repos, les salariés en forfait jours bénéficient :

- Du repos quotidien minimum de 11 heures ;
- Du repos hebdomadaire de 24 heures sur 8 semaines consécutives et de 48 heures le reste de l'année.

Ils bénéficient également des dispositions légales relatives aux jours fériés et aux congés payés.

Article 5 : Droit à la déconnexion

Les salariés en forfait jours annuel bénéficient d'un droit à la déconnexion destiné à garantir une qualité des conditions de travail et de l'environnement associé.

Les salariés en forfait jours annuel ne sont pas tenus de lire ou de répondre aux courriels et appels téléphoniques adressés en dehors des jours travaillés et des repos quotidiens et hebdomadaires.

L'usage de la messagerie électronique ou du téléphone professionnels en dehors des jours travaillés doit être justifié par une situation de gravité et/ou d'urgence.

Ces modalités de droit à la déconnexion ne sont pas exhaustives et pourront être négociées par les CCI employeurs par accord collectif régional.

Article 6 : Suivi de l'application de la convention de forfait jours

Projet confidentiel

L'employeur veille au suivi régulier et précis de la charge de travail et de l'activité du salarié relevant d'une convention de forfait en jours.

A cet égard, un entretien annuel spécifique est organisé par l'employeur avec chaque salarié en forfait jours annuel. Cet entretien vise à échanger sur la charge de travail du salarié ainsi que sur l'amplitude de ses journées d'activité, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que sur la rémunération du salarié.

Chapitre 4 : Autres dispositions

L'ensemble des dispositions relatives à la durée et à l'aménagement du temps de travail non prévues par la présente convention collective peuvent faire l'objet d'une négociation d'un accord collectif régional.

Commenté [SM5]: Application combinée du Code du travail et de la loi PACTE (Article L. 711-16, 6° du Code de commerce).

Chapitre 5 : Le Compte Epargne Temps

Article 1 : Principe du compte épargne temps

Le compte épargne temps permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises.

Article 2 : Bénéficiaires de l'ouverture d'un compte épargne temps

Tout salarié peut demander l'ouverture d'un compte épargne temps auprès de la Direction des Ressources Humaines de l'employeur.

Article 3 : Alimentation du compte

Chaque salarié aura la possibilité d'alimenter le compte épargne-temps par des jours de repos et/ou des éléments de salaire dont la liste est fixée ci-après :

- Le montant des primes et allocations dès lors qu'elles sont acquises ;
- La rémunération des heures supplémentaires ;
- Tout ou partie du 13ème mois ;
- Une fraction des congés annuels y compris congés supplémentaires avec un maximum de 10 jours ouvrés;
- Les récupérations liées aux horaires variables ;
- Une fraction limitée à un maximum de 5% de leur rémunération globale ;
- D'autres jours dans la limite de 150 pourront être définis par accord collectif régional ;
- Les sommes qui alimentent le compte sont converties en temps. La formule de calcul est définie dans l'accord collectif régional.

Les congés payés épargnés ne peuvent pas générer des congés payés.

Projet confidentiel

Le compte épargne temps est utilisé pour indemniser un congé qui par nature n'est pas rémunéré : congé pour convenances personnelles, congé sabbatique, congé parental, congé pour création d'entreprise etc.

Pendant cette période de congé non rémunéré, le salarié ne perçoit pas de salaire mais une indemnité financée par son épargne et n'acquiert pas de congé payé. Cette période n'ouvre pas droit au versement du treizième mois.

Article 4 : Utilisation du compte épargne temps

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

Lorsque le salarié utilise son temps épargné dans le cadre d'un congé, quelle que soit la durée de ce congé, il perçoit, en tant qu'indemnité, un traitement mensuel dans les mêmes conditions que le salarié en activité et à hauteur du traitement qu'il aurait perçu s'il était venu travailler.

En conséquence, l'ensemble des cotisations continuent d'être versées et le salarié bénéficie, pendant toute la durée du congé, de l'adhésion aux contrats prévoyance et frais de santé auxquels souscrit son employeur, qui continue de verser la part patronale des cotisations.

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

Article 5 : Préavis en cas de demande de congé

Le salarié présente sa demande de congé en respectant un préavis d'un mois minimum si la durée de l'absence est comprise entre un et quatorze jours et de trois mois minimums dès lors que la durée de l'absence est supérieure à quinze jours.

Article 6 : Modalités de liquidation du CET

Le salarié ne peut solder son compte épargne temps qu'à compter du moment où il est susceptible d'utiliser son congé conformément aux dispositions de l'article 4.

Le cas de prise préalable et obligatoire du CET est le suivant :
- Départ à la retraite.

Les cas possibles de monétisation en cas de cessation de la relation de travail sont les suivants :
- Démission ;
- Décès ;
- Licenciement ;
- Rupture conventionnelle;
- Mise à la retraite.

Projet confidentiel

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

Article 7 : Transfert des droits

Le salarié peut :

1° demander le transfert de ses droits vers son nouvel employeur ;

2° Demander, en accord avec la CCI employeur, la consignation auprès d'un organisme tiers de l'ensemble des droits, convertis en unités monétaires, qu'il a acquis. Le déblocage des droits consignés se fait au profit du salarié bénéficiaire ou de ses ayants droit dans des conditions fixées par les dispositions réglementaires en vigueur.

Article 8 : Salariés âgés de 55 ans et plus

La limite de 150 jours d'épargne n'est pas opposable aux salariés qui sont âgés de 55 ans et plus et qui s'engagent à utiliser leur CET pour un congé précédant immédiatement leur départ volontaire à la retraite.

Le salarié qui souhaite bénéficier de cette disposition en informe la CCI employeur par courrier signé dans lequel il s'engage expressément à utiliser son CET pour un congé précédant un départ en retraite.

Par exception à l'article 4, les salariés âgés de 55 ans et plus peuvent épargner une fraction des congés annuels y compris congés supplémentaires avec un maximum de 20 jours ouvrés par an.

Les CCI employeurs peuvent, par accord collectif régional, prévoir des modalités spécifiques d'utilisation du compte épargne temps au profit des salariés âgés de 55 ans et plus.

TITRE 7 : CONGES PAYES – CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX ET EXCEPTIONNELS

Article 1 : Congés payés annuels

Les salariés ont droit chaque année à vingt-sept jours ouvrés, les jours dits de fractionnement étant inclus.

La période d'acquisition des congés payés démarre le 1er Janvier et se termine le 31 Décembre de l'année en cours. Le congé s'acquiert par fraction chaque mois au cours de la période de référence.

La période de prise des congés payés est comprise entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année en cours.

L'utilisation du solde des congés payés restant au 31 décembre de l'année en cours peut être effectué jusqu'au 31 mars de l'année suivante dans une limite de 5 jours maximum.

Projet confidentiel

Article 2 : Congés supplémentaires

Les congés supplémentaires en fonction de l'ancienneté ne peuvent être inférieurs à un jour après 10 ans de services, deux jours après 20 ans, trois jours après 30 ans et quatre jours après 40 ans.

Article 3 : Congés pour évènements familiaux

Les congés de courte durée accordés pour événements familiaux sont les suivants :

- Naissance d'un enfant ou adoption : 3 jours
- Mariage ou PACS du salarié : 5 jours
- Décès d'un père, d'une mère, d'un beau-père, d'une belle-mère : 5 jours
- Décès du conjoint marié ou pacsé : 5 jours
- Décès d'un enfant du salarié ou du conjoint : 5 jours
- Décès d'un enfant du salarié âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente : 8 jours.
- Décès d'un enfant du salarié est âgé de moins de 25 ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente : 7 jours.
- Décès d'autres ascendants et autres descendants du salarié ou du conjoint : 3 jours
- Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur : 3 jours
- Mariage d'un enfant du salarié ou du conjoint marié ou pacsé : 2 jours
- Les congés pour évènements familiaux sont augmentés de 1 jour si la durée du déplacement le nécessite.
- Déménagement : 1 jour tous les 2 ans
- Autorisation d'absence pour un enfant malade : 15 jours
- Annonce ou survenue d'un handicap chez un enfant du salarié ou du conjoint : 2 jours
- Paternité (naissance ou adoption) : 15 jours majorés en cas de naissances multiples
- Solidarité familiale : 3 mois renouvelable 1 fois (congé sans solde)

Commenté [SM6]: Loi n° 2020-692 du 8 juin 2020

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

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

Article 4 : Congé de maternité et de paternité

Article 4.1 Congé Maternité

Projet confidentiel

L'employeur doit tenir compte de l'état des femmes enceintes en ce qui concerne les conditions de travail et veiller à l'application des dispositions légales et réglementaires en ce domaine.

En cas de maternité, l'intéressée percevra intégralement sa rémunération mensuelle nette pendant les périodes de repos prises en charge par la Sécurité Sociale.

La salariée bénéficie d'autorisations d'absence rémunérées et assimilées à des périodes de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi qu'au regard de tous les droits liés à l'ancienneté pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par le Code de la santé publique.

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

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

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

Chaque salariée concernée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par le code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

La salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation dans les conditions prévues au chapitre Ier du titre IV du livre Ier de la deuxième partie du code de la santé publique bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires
Le conjoint salarié de la femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne collaboratrice liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre au maximum à trois de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale.

Ces absences n'entraînent aucune diminution du salaire et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits acquis au titre de son ancienneté au sein de la CCI employeur.

Article 4.2 Congé paternité et congé d'accueil d'enfant

Après la naissance de l'enfant, le père salarié de la CCI employeur ainsi que, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée de la CCI employeur liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle, bénéficient d'un congé de quinze jours calendaires consécutifs ou de dix-huit jours consécutifs en cas de naissances multiples.

Projet confidentiel

En cas de paternité, l'intéressé percevra intégralement sa rémunération mensuelle nette pendant les périodes de repos prises en charge par la Sécurité Sociale.

Le congé est pris dans les quatre mois suivant la naissance de l'enfant.

Le congé peut être reporté au-delà des quatre mois en cas d'hospitalisation de l'enfant. Le congé est pris dans les quatre mois qui suivent la fin de l'hospitalisation.
Le congé entraîne la suspension de la relation de travail.

Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant avertit son employeur, sauf circonstances particulières, au moins un mois avant la date à laquelle il envisage de le prendre, en précisant la date à laquelle il entend y mettre fin.

A l'issue du congé le salarié retrouve son poste.

Article 4.3 Congé de paternité en cas d'hospitalisation du nouveau-né

En sus du congé paternité le père, le conjoint de la mère ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle a droit au congé de paternité et d'accueil de l'enfant en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après la naissance mentionnée au quatrième alinéa du même article, pendant toute la période d'hospitalisation dans une ou plusieurs unités de soins spécialisés, pendant une durée maximale de 30 jours consécutifs. Le congé est pris dans les 4 mois suivant la naissance de l'enfant.

Le salarié bénéficiant de ce congé en informe son employeur sans délai en transmettant un document justifiant de cette hospitalisation.

Article 4.4 Congé d'adoption

Le salarié à qui l'autorité administrative ou tout organisme désigné par voie réglementaire confie un enfant en vue de son adoption a le droit de bénéficier d'un congé d'adoption d'une durée de dix semaines au plus à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer. Ce congé peut précéder de sept jours consécutifs, au plus, l'arrivée de l'enfant au foyer.

Le congé d'adoption est porté à :

1° Dix-huit semaines lorsque l'adoption porte à trois ou plus le nombre d'enfants dont le salarié ou le foyer assume la charge ;

2° Vingt-deux semaines en cas d'adoptions multiples.

Article 5 : Congé de présence parental

Tout salarié dont l'enfant à la charge, au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale et remplissant l'une des conditions prévues par l'article L. 512-3 du même code, est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant

Projet confidentiel

indispensables une présence soutenue et des soins contraignants bénéficie, pour une période déterminée par décret, d'un congé de présence parentale.

Le nombre de jours de congés dont peut bénéficier le salarié au titre du congé de présence parentale est au maximum de 310 ouvrés. Aucun de ces jours ne peut être fractionné.

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

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

Le salarié informe la CCI employeur de sa volonté de bénéficier du congé de présence parentale au moins quinze jours avant le début du congé.

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

Pendant toute la durée du congé de présence parentale, le salarié bénéficiaire qui n'effectue pas son service ne perçoit pas de salaire.

La durée du congé de présence parentale est prise en compte dans sa totalité pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

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

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

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

Article 6 : Congé parental d'éducation

La possibilité d'obtenir un congé parental à temps ou à temps partiel est ouverte au père salarié ou à la mère salariée ayant au moins 1 an d'ancienneté au sein de la CCI en cas de naissance ou d'adoption d'un enfant de moins de 3 ans.

Ce congé parental d'éducation est d'une durée maximale d'un an prolongeable 2 fois, sans pouvoir dépasser le 3e anniversaire de l'enfant (avec prolongation possible du congé pour un an de plus en cas de maladie grave de l'enfant). En cas de naissances multiples, la durée du congé peut être prolongée jusqu'à l'entrée à l'école maternelle des enfants. Pour les

Projet confidentiel

naissances multiples d'au moins 3 enfants, il peut être prolongé 5 fois pour prendre fin au plus tard au 6e anniversaire des enfants.

Le temps partiel demandé est compris entre 16 et 32 heures hebdomadaires. La répartition de ces heures à l'intérieur de la semaine, du mois ou de l'année est déterminée en accord avec le CCI employeur. Cette répartition tient compte à la fois de l'intérêt du service où l'agent est affecté et de l'objet même du temps partiel qui doit permettre à l'agent de consacrer du temps à l'éducation de son ou ses enfants.

La durée du congé parental d'éducation est prise en compte, pour moitié, dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

A l'issue du congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Il résulte de cette disposition que la réintégration doit se faire en priorité dans le précédent emploi, dès lors que celui-ci est disponible, peu important la présence d'une clause de mobilité dans le contrat de travail. A la fin du congé, il bénéficie à nouveau de tous les autres avantages qu'il avait acquis antérieurement.

Le congé parental est accordé par le Président ou par son délégataire. La demande doit être présentée un mois avant le début du congé et préciser la durée souhaitée.

Le congé parental cesse de plein droit en cas de décès ou de retrait de l'enfant ; la réintégration du salarié devra se faire dans un délai maximum d'un mois, sauf demande de l'intéressé d'être placé en congé pour convenances personnelles (congé sans solde).
Dans le cas où un changement important interviendrait dans sa situation, le salarié peut présenter une demande de réintégration anticipée (ou de prolongation dans la limite maximum de trois ans) à laquelle il doit être répondu dans un délai d'un mois.

Le congé parental peut être demandé à l'occasion de chaque naissance ou de chaque adoption 1 mois avant l'expiration du congé accordé, le salarié sera invité par lettre recommandée avec accusé de réception de la CCI à lui faire savoir s'il compte réintégrer son emploi, renouveler son congé ou démissionner. S'il ne donne pas de réponse sous un mois par lettre recommandée, il est considéré comme démissionnaire.

Le salarié bénéficiant du congé parental ne peut exercer une autre activité professionnelle rémunérée ou non. Tout manquement à cette règle sera considéré comme une faute pouvant entraîner l'application des sanctions disciplinaires.

Article 7 : Congé sans solde et sabbatique

Article 7.1 : Congé sans solde

Tout salarié peut obtenir un congé sans rémunération sous réserve d'avoir obtenu l'accord de son employeur sur les dates et la durée du congé demandé. Cette absence a pour effet de suspendre le contrat de travail. Sa durée ne peut être prise en compte pour le calcul des droits liés à l'ancienneté, ni pour celui des droits aux congés payés.

Projet confidentiel

Lorsque la durée du congé est égale ou inférieure à douze mois, le salarié est réintégré à l'issue de son congé dans le poste qu'il occupait précédemment.

Lorsque la durée du congé est supérieure à un an, le salarié est réintégré en fonction des nécessités de service soit dans le poste qu'il occupait précédemment soit dans un poste de qualification comparable. Dans tous les cas, le salarié réintégré perçoit une rémunération égale à son ancienne rémunération majorée des augmentations générales.

Un congé sans solde peut être pris d'un commun accord entre l'employeur et le salarié dans la limite maximale de 36 mois.

Article 7.2 : Congé sabbatique

Article 7.2.1 Modalités d'ouvertures des droits

Le salarié d'une CCI ayant 4 ans d'ancienneté au sein de cette CCI a droit à un congé sabbatique sous réserve qu'il n'ait pas bénéficié d'un congé pour création d'entreprise, d'un congé sabbatique, d'un congé pour convenances personnelles ou d'un congé pour mobilité au cours des six années précédentes.

Article 7.2.2 Durée du congé sabbatique

Le congé sabbatique est d'une durée comprise entre six mois et douze mois. Toutefois, pour les personnels enseignants des services de formation des CCI, ce congé ne peut être d'une durée inférieure à la durée de la période scolaire de l'établissement où ils enseignent, sauf si le minimum de six mois est compatible avec l'activité et la continuité de l'enseignement dispensé. Il est également limité à douze mois pour ce personnel enseignant.

Article 7.2.3 Modalités d'informations

Le salarié de la CCI doit informer la Direction des Ressources Humaines par lettre recommandée avec accusé de réception, de son intention d'utiliser ce droit à congé six mois avant la date prévue pour son départ. La Direction des Ressources Humaines doit répondre par écrit au salarié dans un délai de trente jours. Le départ en congé est confirmé par le salarié trois mois avant la date prévue pour son départ.

Article 7.2.4 Report du congé sabbatique

La CCI peut différer le départ du salarié si 5% de l'effectif (arrondi au chiffre supérieur) est absent pour congé pour création d'entreprise, congé pour convenances personnelles ou pour mobilité. Dans ce cas, la CCI notifie ce report au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai de trente jours après la réception de la lettre d'intention adressée par le salarié.

Projet confidentiel

Article 7.2.5 Suspension du contrat de travail

Pendant le congé, le contrat de travail est suspendu ainsi que tous les droits qui en découlent.

Article 7.2.6 Modalités de retour de congé

Deux mois avant l'expiration de ce congé, la CCI demande au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception la confirmation de son retour. A défaut de réponse de l'intéressé trente jours au moins avant la date prévue pour son retour, le salarié est considéré comme démissionnaire.

Article 8 : Autres congés

Article 8.1 : Don de jours

Un salarié peut, sur sa demande et sauf refus motivé de la CCI employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne temps, au bénéfice d'un autre salarié de la CCI employeur qui assume la charge d'un enfant, d'un conjoint, d'un ascendant, atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité, rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants. Pour les salariés à temps complet, le congé annuel ne peut être cédé que pour sa durée excédant vingt jours ouvrés et au prorata pour les salariés à temps partiel.

Un salarié peut, dans les mêmes conditions, renoncer à tout ou partie de ses jours de repos non pris au bénéfice d'un autre salarié dont l'enfant âgé de moins de vingt-cinq ans est décédé. Cette possibilité est également ouverte au bénéfice du salarié au titre du décès de la personne de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente. Cette renonciation peut intervenir au cours de l'année suivant la date du décès.

Commenté [SM7]: Loi n° 2020-692 du 8 juin 2020

Le salarié bénéficiaire d'un ou plusieurs jours cédés en application du premier alinéa bénéficie du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence. Cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

La particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident ainsi que le caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants sont attestés par un certificat médical détaillé, établi par le médecin qui suit l'enfant, le conjoint ou l'ascendant au titre de la maladie, du handicap ou de l'accident transmis à la direction des ressources humaines

Article 8.2 : Garde d'enfant

Les mères ou pères de famille ou, le cas échéant, les autres salariés qui ont fiscalement la charge d'un enfant, peuvent être autorisés à bénéficier d'autorisation d'absence pour soigner

Projet confidentiel

un enfant malade, âgé de moins de 16 ans (sans toutefois que ne soit fixée de limite d'âge pour les enfants handicapés), en cas de maladie de l'enfant dûment justifiée par un certificat du médecin attestant de la présence nécessaire du parent, salarié de la CCI, auprès de l'enfant malade.

Ces autorisations pourront être accordées dans la limite 12 jours ouvrés rémunérés par an.

Ces autorisations d'absence données aux salariés impliquent nécessairement le maintien de la rémunération du salarié bénéficiaire de ces autorisations.

Article 8.3 : Congés création ou reprise d'entreprise

Le salarié ayant deux ans d'ancienneté a droit à un congé pour créer ou reprendre une entreprise. Ce congé est d'une durée d'un an renouvelable dans la limite de 3 ans.

Le salarié doit informer la CCI de son intention d'utiliser ce droit à congé six mois avant la date prévue pour son départ. Cette demande par lettre recommandée avec accusé de réception précise la nature du projet envisagé.

La CCI doit répondre par écrit au salarié dans un délai de 30 jours.

Le départ en congé est confirmé par le salarié trois mois avant la date prévue pour son départ.

Le salarié ayant fait connaître dans le délai de six mois son intention de créer ou reprendre une entreprise accède de droit aux services conseils et de formation de la CCI destinés aux créateurs d'entreprise. Ces actions de formation sont financées directement par la CCI et sont hors plan de formation.

La CCI peut différer le départ du salarié si 5 % de l'effectif (arrondi au chiffre supérieur) est absent pour congé pour création d'entreprise, congé sabbatique, congé pour convenances personnelles ou pour mobilité.

Dans ce cas, la CCI notifie ce report au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai de trente jours après la réception de la lettre d'intention adressée par le salarié.

Pendant le congé, le contrat de travail est suspendu ainsi que tous les droits qui en découlent.

Le salarié doit informer la CCI au moins six mois avant l'expiration de son congé de son intention de reprendre son activité par lettre recommandée avec accusé de réception. Si la demande de retour ne respecte pas ces dispositions, le salarié est considéré comme démissionnaire. Le salarié peut toujours donner sa démission sans préavis à tout moment au cours de son congé.

TITRE 8 : ABSENCES

Article 1 : Maladie et accident de trajet

Projet confidentiel

Article 1.1 : Conditions de prise en charge

Après un an d'ancienneté, en cas de maladie ou d'accident de trajet, dûment justifié, la CCI employeur est tenue de payer à l'intéressé son salaire net mensuel pendant les 90 premiers jours calendaires. Ce droit à indemnisation est subordonné au versement des indemnités journalières du régime général de la sécurité sociale. En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toutes provenances perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident de trajet, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué de travailler.

Conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, les durées d'indemnisation sont augmentées de dix jours par période entière de cinq ans d'ancienneté en plus de la durée d'un an d'ancienneté requise dans le réseau, sans que chacune d'elle puisse dépasser quatre-vingt-dix jours.

Commenté [SM8]: Article D. 1226-2 du Code du travail

Article 1.2 Carence

Le salarié absent pour cause de maladie ou d'accident de trajet se verra appliquer un délai de carence à compter du 3ème arrêt de travail pour maladie ou accident de trajet sur une période de 12 mois glissants. Ce délai est d'un jour calendaire.

Article 1.3 Durée maximum de maintien de salaire

La durée maximum du maintien de salaire par la CCI employeur pendant les arrêts de travail ne pourra excéder 90 jours calendaires, consécutifs ou non, par année glissante. Les 90 premiers jours seront indemnisés à 100%.

La durée et les modalités d'indemnisation de l'arrêt sont appréciées sur un période de 12 mois glissants. Elles sont appréciées au 1er jour de l'arrêt de travail et n'évoluent pas au cours de l'arrêt.

Article 2 : Accident du travail et maladie professionnelle

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle d'un salarié d'une CCI, la CCI employeur est tenue de payer à l'intéressé son salaire brut mensuel pendant toute la durée de l'absence. Ce droit est ouvert à l'ensemble des salariés sans délai de carence et sans conditions d'ancienneté requise.

Ce droit à indemnisation est subordonné au versement des indemnités journalières du régime général de la sécurité sociale.

Projet confidentiel

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toutes provenances perçues à l'occasion de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué de travailler.

Article 3 : Temps partiel thérapeutique

Dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique, le salarié disposant d'au moins un an d'ancienneté bénéfice pendant toute la durée du temps partiel thérapeutique du versement de son salaire net mensuel sans délai de carence.

Ce droit à indemnisation est subordonné au versement des indemnités journalières du régime général de la sécurité sociale.

Le versement du 13ème mois de salaire est maintenu.

TITRE 9 : EMPLOI, FORMATION PROFESSIONNELLE, MOBILITE

Chapitre 1 : Emploi et Formation professionnelle

Article 1 : Suivi du parcours professionnel

Un suivi de l'évolution du parcours professionnel des salariés est organisé afin de faire coïncider au mieux leurs attentes professionnelles avec les enjeux et possibilités de chaque CCI par la mise en place dans chacune :

- D'un entretien annuel d'évaluation pour chaque salarié ;
- D'un entretien professionnel ;
- D'un plan de développement des compétences.

Article 2 : Entretien annuel d'évaluation

Chaque CCI met en place un entretien annuel d'évaluation pour chaque salarié après information et consultation du CSE et, le cas échéant, par accord collectif régional, selon des modalités qui lui sont propres.
Cet entretien annuel permet de faire le bilan de l'activité du salarié pour l'année passée et de discuter de ses objectifs pour l'année à venir, des moyens qui lui sont nécessaires pour les accomplir, notamment en termes de formation professionnelle.

Article 3 : Entretien professionnel

L'entretien professionnel, qui est différent d'un entretien d'évaluation ou de performance, est un moment privilégié de la vie des CCI. Il doit permettre de faire émerger les attentes du

Projet confidentiel

salarié et de l'employeur en matière de compétences détenues et attendues. Il favorise l'élaboration du projet professionnel du salarié en matière de formation professionnelle.
L'entretien professionnel doit aider le salarié à orienter sa réflexion sur la gestion de sa carrière et à construire son parcours professionnel.

Article 3.1 : Modalités de l'entretien professionnel

L'entretien professionnel a lieu, sauf accord collectif régional, tous les deux ans à l'initiative de l'employeur ou de son représentant. Le temps passé à l'entretien professionnel est considéré comme du temps de travail effectif.

En cas de refus du salarié de se présenter à l'entretien professionnel, l'employeur est considéré comme ayant rempli son obligation. Le salarié fait part à l'employeur de son refus par écrit lors de chaque proposition d'entretien.

En cas d'absence autorisée ou justifiée, il sera convenu d'une nouvelle date d'entretien.
Au cours de cet entretien les points suivants sont abordés :

- l'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi ;
- les questions relatives au suivi des actions de formation, de certification et de progression salariale ou professionnelle du salarié ;
- l'évaluation de son employabilité ;
- la réflexion sur l'avenir du salarié, le poste occupé et son projet professionnel.

Le salarié se verra remettre une synthèse écrite de l'entretien, indiquant le projet professionnel du salarié, les réponses de la CCI employeur, les propositions communes en matière de formation professionnelle et d'acquisition de compétences.

Le document de synthèse transmis au salarié sera conservé par l'employeur et pourra servir de document d'appui à l'entretien professionnel suivant.

L'entretien professionnel est proposé systématiquement à certains salariés ayant eu une longue période d'absence de l'entreprise. L'employeur doit le proposer au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail, d'une période d'activité à temps partiel (faisant suite à un congé maternité ou à un congé d'adoption), d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale (arrêt de travail supérieur à 6 mois) et d'un mandat syndical.

A noter que, quel que soit le motif de l'absence du salarié, cet entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste.

Article 3.2 : Etat des lieux

Tous les six ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Il donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise

Projet confidentiel

au salarié. Cet entretien permet d'apprécier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les CCI d'au moins cinquante salariés, lorsque, au cours de ces six années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une formation autre que celle qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et règlementaires, son compte personnel de formation est abondé dans les conditions prévues par la loi.

Commenté [9]: Article L. 6315-1, II alinéa 3 Code du travail

Article 4 : Le plan de développement des compétences

Commenté [10]: Le plan de formation a été remplacé par le plan de développement des compétences. Il ne s'agit pas d'une obligation juridique et relève de la seule responsabilité de l'employeur.

Article 4.1 : Les principes directeurs du plan de développement des compétences

Commenté [BI11]: Ce n'est plus une obligation légale. Toutefois, ce plan est une réponse à 2 obligations de l'entreprise en matière de formation :
1/ l'obligation de financement direct d'actions de formation au profit des salariés notamment pour remplir son obligation de les adapter à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi ;
2/ l'obligation de présenter annuellement au CSE les projets de formation de l'entreprise y compris les formations obligatoires (ex : secourisme, etc.)

Un plan de développement des compétences est élaboré au niveau de chaque CCI employeur, il devra s'inspirer des principes directeurs et des orientations suivantes :

- s'efforcer de faire converger les orientations de la CCI, les besoins individuels de formation des salariés et les souhaits qu'ils auront exprimés ;
- s'appuyer sur des outils de diagnostic, notamment l'évaluation annuelle et l'entretien professionnel prévu par la présente convention collective ;
- s'inscrire dans une présentation globale de la gestion des Ressources Humaines permettant l'identification des métiers et des compétences requises.

Article 4.2 : Le contenu du Plan de développement des compétences

Commenté [12]: C. trav., art. L. 6312-1, L. 6321-2 et L. 6321-6

Le contenu du Plan devra à la fois permettre d'assurer les compétences requises pour réaliser les missions des CCI et répondre à la préoccupation de sécurisation des parcours professionnels des salariés.

Une attention particulière sera portée, notamment dans le cadre de la consultation annuelle obligatoire du Comité Social et Économique :

- aux salariés dont l'emploi ou le métier viendrait à être remis en cause par des évolutions d'organisation ou technologiques ;
- aux salariés nouvellement embauchés, en adaptant les dispositifs d'intégration à la CCI ;
- aux salariés prenant de nouvelles responsabilités, notamment d'encadrement d'équipe, en les préparant à leur prise de fonctions ;
- aux populations qui n'ont pas suivi de formation depuis 6 années et/ou qui n'ont pas réalisé de mobilité fonctionnelle.

Projet confidentiel

Article 5 : Autres dispositifs de formation

Les parties signataires rappellent que la présente convention collective s'inscrit dans une démarche qui vise à anticiper les écarts d'effectifs et/ou de compétences, pour répondre aux évolutions des besoins des CCI avec une attention plus particulière concernant les métiers en mutation.
À ce titre, elles rappellent les dispositifs ci-dessous sur lesquels les CCI peuvent s'appuyer.

Article 5.1 : Le bilan de compétences

Le bilan de compétences a pour objet de permettre au salarié de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.
Le bilan de compétences est une démarche individuelle qui peut être mise en œuvre dans le cadre du compte personnel de formation (CPF), avec ou sans l'accord de l'employeur, et/ou du plan de développement des compétences.

Les CCI peuvent proposer, dans le cadre du plan de développement des compétences, des bilans de compétences. Dans ce cas, le bilan de compétences est suivi pendant le temps de travail dans la limite de 24 heures.

Article 5.2 : Le Conseil en Évolution Professionnelle (CEP)

Le CEP est un dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé proposé à tout salarié souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle et s'il y a lieu établir un projet d'évolution professionnelle dans ou hors de la CCI. Il est assuré par les conseillers des organismes habilités à réaliser cette prestation, soit par la loi soit par France Compétences.

Une information sur le CEP et les organismes habilités est réalisée auprès de chaque salarié dans chaque CCI.

Lorsqu'un salarié souhaite bénéficier d'un CEP et qu'il en informe l'employeur, celui-ci envisagera les possibilités d'aménagement d'horaires pour faciliter le suivi du CEP.

Article 5.3 : Le compte personnel de formation (CPF)

Le compte personnel de formation est un droit individuel permettant à tout salarié de disposer d'un financement pour suivre une formation.

La décision de mobiliser le CPF appartient au salarié.

L'information relative au CPF doit être donnée au salarié dans le cadre de l'entretien professionnel.

Le salarié qui souhaite bénéficier d'une action de formation éligible au CPF suivie en tout ou partie pendant le temps de travail adresse une demande d'autorisation d'absence à

Projet confidentiel

l'employeur avant le début de l'action de formation dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 60 jours calendaires si la durée de l'action de formation est inférieure à 6 mois ;
- 120 calendaires si la durée de l'action de formation est égale ou supérieure à 6 mois.

Commenté [SM13]: Article D. 6323-4 Code du travail

Article 5.4 : Le CPF de transition professionnelle

Conformément aux dispositions en vigueur, le CPF de transition professionnelle finance une action de formation certifiante dans le cadre d'un projet de transition' professionnelle. Cette formation peut avoir lieu en tout ou partie sur le temps de travail.

Article 5.5 : La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

La VAE peut être réalisée dans le cadre du plan de développement des compétences, voire du CPF ou en articulant les deux dispositifs.

Les CCI examinent, dans le cadre de l'évolution des métiers et des compétences, la possibilité de proposer des actions de VAE collectives ainsi que les suites à leur donner en cas d'acquisition partielle, après information consultation du CSE.

Les CCI examinent également les suites à donner à toute VAE individuelle partiellement acquise.

Article 5.6 : La Professionnalisation en alternance (Pro-A)

Les CCI identifieront les salariés qui pourraient être concernés par la Professionnalisation en alternance et étudieront les possibilités de proposer des parcours de formation dans ce cadre, notamment dans les cas de reconversion ou de promotion professionnelle des salariés éligibles conformément au code du travail.

Article 6 : Collaboration intergénérationnelle

Afin de favoriser l'emploi de salarié de toutes les générations, les CCI mettent en place les indicateurs suivants :

1. Nombre de tutorats / collaborations intergénérationnelles
2. Indicateurs liés à la mise en place de la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (part de salariés ayant eu accès à des outils dynamiques de gestion des ressources humaines : formation, entretien de deuxième partie de carrière, bilan de compétences, validation des acquis de l'expérience).

Chapitre 2 : Mobilité professionnelle et/ou géographique

Les dispositions relatives à la mobilité ne concernent que le personnel disposant d'un contrat de travail à durée indéterminée.
La mobilité géographique consiste en un changement de lieu d'exécution du contrat de travail.

Projet confidentiel

Lorsque le contrat de travail ou un avenant prévoit une clause de mobilité géographique, il doit en préciser la zone géographique d'application.
La clause de mobilité géographique doit :

- Être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'employeur ;
- Être proportionnée au but recherché, compte tenu de l'emploi occupé par le salarié et du travail qui lui est demandé ;
- Être justifiée par la nature de la tâche à accomplir.

Commenté [14]: Jurisprudence de la Cour de cassation

La mobilité professionnelle ou fonctionnelle : il s'agit d'un changement de fonction, d'emploi. Les deux mobilités peuvent avoir lieu en même temps.

Une publicité des vacances ou créations de poste est effectuée à l'intérieur de chaque CCI par ses soins et au niveau national par CCI France.

Les dispositions relatives à la mobilité professionnelle et à la mobilité géographique feront l'objet d'une négociation d'un accord national spécifique dans un délai de 24 mois suivant l'agrément de la présente convention collective.

TITRE 10 : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Chapitre 1 : Conditions de rupture

Article 1 : Conditions de rupture du contrat de travail

Commenté [15]: Article L1231-1 du Code du travail DOP

Le contrat de travail à durée indéterminée peut être rompu à l'initiative de l'employeur ou du salarié, ou d'un commun accord, dans les conditions prévues par les dispositions du Code du travail.

Ces dispositions ne sont pas applicables pendant la période d'essai.

Toute rupture du contrat de travail s'effectue dans le respect de la législation en vigueur et des dispositions de la présente convention collective.

Toute rupture du contrat de travail, qu'elle soit à l'initiative de l'employeur ou du salarié, fera l'objet d'une notification écrite et devra intervenir dans les conditions légales et réglementaires.

Article 2 : Modalités pratiques

En application des dispositions légales et réglementaires en vigueur, l'employeur délivre au salarié, à l'expiration du contrat de travail les documents, attestations et justifications qui permettent au salarié d'exercer ses droits aux prestations prévues.

Chapitre 2 : Préavis et heures de recherches d'emplois

Article 1 : Préavis

Projet confidentiel

Motif de démission	Durée du préavis
Démission	Employé : 1 mois Maîtrise : 2 mois Cadre : 3 mois
Départ à la retraite à l'initiative du salarié	6 mois
Mise à la retraite	6 mois
Rupture de période d'essai	Cadre légal
Licenciement pour motif personnel	Le préavis n'est ni exécuté ni rémunéré en cas de faute grave et lourde. 2 mois
Licenciement pour motif économique	2 mois

Article 2 : Heures de recherches d'emploi

Pendant la période du préavis, hormis en cas de démission, le salarié sera autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi. A cet égard, il bénéficiera de 28 heures par mois de préavis effectué au prorata de la durée du préavis. Ces heures de recherches d'emploi ne donnent lieu ni à réduction de rémunération ni à rémunération supplémentaire si elles ne sont pas utilisées.

Chapitre 3 : Démission

La date de première présentation de la notification marque le point de départ du préavis mentionné à l'article 1, dont la durée peut être réduite à la demande du salarié après accord de l'employeur, ou à la demande de l'employeur.

En cas de demande de départ anticipé formulée par le salarié et acceptée par l'employeur, le préavis non effectué n'est pas rémunéré.

Chapitre 4 : Licenciement

Article 1 : Indemnité de licenciement

L'indemnité de licenciement est due à compter de 8 mois d'ancienneté sauf en cas de faute grave ou lourde.

Article 2 : Montant

L'indemnité de licenciement est égale à 1/3 par mois par année de présence avec une majoration de 20% après 10 ans d'ancienneté. L'indemnité est plafonnée à 12 mois de salaire et à 15 mois en cas de licenciement pour motif économique.

Article 2.1 Base de calcul

L'indemnité de licenciement est calculée sur la base d'un mois de salaire de base brut contractuel.

Chapitre 5 : Départ à la retraite et mise à la retraite

Article 1 : Définitions

Le départ à la retraite est à l'initiative du salarié.
La mise à la retraite est à l'initiative de l'employeur.

Article 2 : Indemnité de départ à la retraite

Une indemnité de départ en retraite est versée à chaque salarié. Son montant brut est déterminé selon l'ancienneté du salarié à la date de rupture définitive de son contrat de travail.

Le montant de l'indemnité est égal 4 mois de salaire maximum. Son montant brut doit être compris entre un mois et quatre mois de rémunération mensuelle brute selon l'ancienneté du salarié.
Les modalités d'attribution liées à l'ancienneté sont déterminées par voie d'accord régional.

Article 3 : Indemnité de mise à la retraite

Lorsque l'employeur met à la retraite un salarié celui-ci à droit :

- À un préavis dont la durée est identique à celle du préavis en cas de licenciement,
- Et à une indemnité de mise à la retraite,

La mise à la retraite d'un salarié lui ouvre droit à une indemnité de mise à la retraite égale à l'indemnité légale de licenciement.

TITRE 11 : PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE

Article 1 : Régime supplémentaire de retraite à cotisations définies

Les CCI employeur peuvent mettre en place un régime supplémentaire à cotisations définies.

Projet confidentiel

Article 2 : Prévoyance

En application des dispositions légales et réglementaires en vigueur, l'employeur met en place au profit des salariés des garanties collectives qui complètent, en totalité ou en partie, les prestations de l'Assurance maladie (Sécurité sociale) pour les risques d'incapacité de travail, d'invalidité et de décès du salarié.
Cette couverture collective à adhésion obligatoire vise à offrir une protection complémentaire aux salariés confrontés à ces risques.

Le marché public relatif à la mise en place du régime de prévoyance complémentaire des personnels de droit public et de droit privé des Chambres de Commerce et d'Industrie, en vigueur à la date de l'arrêté d'agrément de la présente convention est appliqué aux salariés recrutés depuis le 23 mai 2019 et à ceux demandant que leur soit proposé un contrat de travail de droit privé dans le délai de douze mois suivant l'agrément de la présente convention collective conformément à l'article 40-VI de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019.

Article 3 : Frais de santé

En application des dispositions légales et réglementaires en vigueur, les salariés doivent bénéficier d'une couverture collective à adhésion obligatoire en matière de remboursements complémentaires de frais de santé.
Cette couverture collective a vocation à assurer aux salariés une protection complémentaire face aux conséquences financières de leurs frais de santé.

Le marché public relatif à la mise en place du régime de frais de santé des personnels de droit public et de droit privé des Chambres de Commerce et d'Industrie, en vigueur à la date de l'arrêté d'agrément de la présente convention, est appliqué aux salariés recrutés depuis le 23 mai 2019 et à ceux demandant que leur soit proposé un contrat de travail de droit privé dans le délai de douze mois suivant l'agrément de la présente convention collective conformément à l'article 40-VI de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019.

TITRE 12 : PERSONNEL ENSEIGNANT

Article 1 : Champ d'application spécifique

Le présent article s'applique aux salariés en CDI désignés enseignants exerçant leur activité à titre principal dans le domaine de l'enseignement et de la formation.

Article 2 : Personnel mis à la disposition d'une EESC

Conformément à l'article 40-VI de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019, les agents relevant du Statut du personnel administratif des CCI mis à la disposition des établissements d'enseignement supérieur consulaires (EESC) dans le cadre de la loi n° 2014-1545 du 20 décembre 2014 relative à la simplification de la vie des entreprises, pourront demander que leur soit proposé un contrat de travail de droit privé, dans le délai de douze mois suivant l'agrément de la présente convention collective.

Commenté [16]: « loi Mandon »

Projet confidentiel

L'agent qui n'aura pas opté pour un contrat de travail de droit privé régi par la présente convention collective pourra, à tout moment, demander que lui soit proposé par l'établissement d'enseignement supérieur consulaire un contrat de travail de droit privé après expiration du délai d'un an prévu par la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019.
Le contrat de travail qui lui sera alors proposé par l'établissement d'enseignement supérieur consulaire relèvera de la convention collective et des accords collectifs applicables dans cet établissement.

Au terme de la durée de la mise à la disposition, prévue au premier alinéa de l'article 43 V de de la loi n° 2014-1545 du 20 décembre 2014, en cas de refus de l'agent de conclure un contrat de travail avec l'établissement d'enseignement supérieur consulaire, la chambre de commerce et d'industrie concernée lui proposera un autre emploi en son sein, d'un niveau équivalent. Sa relation de travail sera régie par le Statut du Personnel administratif des CCI.

Commenté [17]: C'est la loi Mandon

Toutefois, si ce refus est formulé pendant le délai d'un an prévu par l'article 40-VI de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019, l'agent pourra demander que lui soit proposé un contrat de travail de droit privé régi par la présente convention collective.

Commenté [18]: Cas de l'arrivée à échéance du délai de 15 ans loi Mandon pendant l'année qui suit l'agrément de la convention collective (loi Pacte).

Article 3 : Définition des activités d'enseignement et conditions générales d'exercice

Tout candidat à un emploi d'enseignement doit remplir les conditions réglementaires d'aptitude correspondant à l'emploi occupé.

Article 4 : Activité liées au face à face pédagogique

En formation initiale et en formation continue, les fonctions des enseignants comportent des activités liées au face-à-face pédagogique :

a) - animation de cours,
- préparation, adaptation et renouvellement des cours et des méthodes pédagogiques,
- contrôle des connaissances,
- assistance pédagogique des élèves.

b) - participation aux activités pédagogiques de l'établissement (réunions des équipes pédagogiques, conseils de classe),
- relations avec les parents,
- suivi des apprenants en entreprise,
- participation aux examens et à l'évaluation des candidats-élèves,
- préparation des sujets.

Les activités énumérées au point b représentent aussi une obligation de service. Elles donnent lieu à la définition d'un forfait d'heures dans le cadre des dispositions de l'article X du présent titre.

Article 5 : Missions spécifiques

Projet confidentiel

En formation initiale et en formation continue, les fonctions des enseignants peuvent comporter tout ou partie des missions spécifiques suivantes :

- Animation et/ou encadrement d'équipes pédagogiques,
- Promotion de l'établissement,
- Mise en place de nouvelles formations,
- Travaux de recherche et développement pédagogique,
- Suivi social individualisé des élèves de type tutorat,
- Orientation des élèves (autre que celle liée à l'animation de cours),
- Maintenance du matériel (autre que celle liée à l'animation de cours),
- Gestion d'un centre de documentation.

Ces missions spécifiques donnent lieu à une évaluation de la charge de travail correspondante venant en déduction de l'obligation totale de service de l'enseignant.

Article 6 : Obligations de service des enseignants :

Dans le cadre de la durée du travail fixé à l'article 1 du chapitre 2 du Titre VI du présent accord, un accord est négocié au sein de chaque CCI employeurs. Cet accord détermine notamment les obligations de service des enseignants.

La direction établit un plan de charge annuel qui organise et répartit les activités prévisionnelles des enseignants. Ce plan de charge précise les heures liées au face-à-face pédagogique ainsi que les missions spécifiques, le tout correspondant à un temps plein ou à la quotité de travail pour les enseignants à temps partiel. Ce plan de charge est communiqué à chaque enseignant.

Article 7 : Congés payés et dispenses de service

Outre les congés payés visés par le Titre VII de la convention collective, les enseignants bénéficient de dispenses de service dont la durée et la répartition dans l'année sont déterminées après consultation du CSE.

Article 8 : Services de formation et d'enseignement

Les CCI employeurs qui gèrent des services de formation et d'enseignement engagent des négociations avec leurs organisations syndicales sur les points suivants :

1. Les dispositions relatives aux dispenses de service en l'absence de cours ;
2. Les règles d'adaptation nécessaire au fonctionnement des activités d'enseignement, des dispositions relatif aux congés payés ;
3. La durée maximale annuelle de face-à-face pédagogique applicable aux enseignants à temps plein ;
4. La durée maximale hebdomadaire d'heures de cours dispensées par les enseignants dans la limite d'une charge hebdomadaire de 24 heures de face-à-face pédagogique, sauf pour les enseignants des centres de formation continue et des centres

Projet confidentiel

d'enseignement des langues pour lesquels la durée maximale de 24 heures peut être dépassée ;

5. Le mode de rémunération ou de récupération des heures complémentaires et supplémentaires ;
6. Les modalités de l'établissement du plan de charge des enseignants qui répartit les différentes activités dans l'année ;
7. Les modalités de fonctionnement des instances de concertation ;
8. Les modalités de décompte des heures de face-à-face pédagogique réellement effectuées ;
9. Le mode de déclenchement des heures complémentaires et supplémentaires.

TITRE 13 : SANTE, SECURITE ET QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Chapitre 1 : Télétravail

Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait été exécuté dans les locaux habituels de travail du salarié est effectué par celui-ci hors de ces locaux, de façon volontaire, en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Le télétravail peut s'effectuer :
– au domicile des salariés ;
– espace de travail partagé ;
– dans des lieux de travail différents du lieu de travail habituel selon l'activité à réaliser.

Le principe de l'introduction par une CCI employeur du télétravail doit faire l'objet d'une consultation préalable du comité social et économique (CSE).

Le télétravail fera l'objet d'une négociation d'un accord cadre national spécifique.

Chaque CCI employeur définira les conditions pratiques de mise en œuvre du télétravail, en fonction de ses contraintes organisationnelles.

Chapitre 2 : SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

Article 1 : Qualité de vie au travail et prévention des risques psychosociaux

Les risques psychosociaux au travail recouvrent des risques professionnels d'origine et de nature variées, qui mettent en jeu l'intégrité physique et la santé mentale des salariés et qui peuvent avoir de ce fait des effets négatifs sur le bon fonctionnement des CCI et sur la vie des salariés.

Les parties signataires entendent manifester, par le présent accord, leur volonté de sensibiliser les employeurs, les salariés et leurs représentants aux risques psychosociaux, et de préserver la santé des salariés en fournissant aux CCI employeurs un cadre général leur

Projet confidentiel

permettant de s'inscrire dans une démarche d'identification, de prévention et de lutte contre de tels risques.

Les parties signataires s'accordent sur le constat d'une grande diversité au sein des CCI, en termes d'effectif et d'activité ainsi que sur la nécessité pour chaque CCI employeur de s'approprier les mesures de nature à améliorer la santé et la sécurité au travail des salariés.

Le présent accord a donc pour objet de proposer aux CCI employeurs un cadre général conçu pour détecter, prévenir et gérer les risques psychosociaux au travail.

Le choix et les modalités de mise en œuvre de ces actions relèvent de la responsabilité de chaque CCI employeur qui s'engage, par le biais d'un dialogue social privilégié, à développer une politique volontariste en matière de prévention des RPS et de qualité de vie au travail tenant compte des principes énoncés ci-dessous.

Article 2 : Identifier les RPS

Article 2.1 Détecter les RPS

Les risques psychosociaux au travail recouvrent des risques professionnels d'origine et de nature variées, qui mettent en jeu l'intégrité physique et la santé mentale des salariés et qui peuvent avoir de ce fait des effets négatifs sur le bon fonctionnement des CCI et sur la vie des salariés.

Constitue ainsi un risque psychosocial tout risque pour la santé mentale et physique engendré par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental de l'individu.

Article 2.2 Evaluer les risques psychosociaux

- **Les principaux facteurs de risques psychosociaux**

Les signataires préconisent de suivre six domaines de facteurs de risques psychosociaux au travail :

- <u>les exigences du travail :</u>

Les exigences au travail regroupent les risques en lien avec le travail sous pression, les contraintes de rythme, la difficulté à concilier la vie professionnelle et la vie familiale, l'exigence de compétences élevées ;

- <u>les exigences émotionnelles</u> :

Elles sont liées par exemple à la nécessité de devoir cacher ou maîtriser ses émotions face à la clientèle ou à un public en difficulté… ;

- <u>l'autonomie et les marges de manœuvre :</u>

Elles désignent la possibilité d'être acteur dans son travail, de participer aux décisions, d'utiliser ses compétences et de s'épanouir dans son travail… ;

Projet confidentiel

- les rapports sociaux :

Ils couvrent les relations avec les collègues, quel que soit leur lien ou leur rapport hiérarchique, avec les membres élus des CCI, avec les tiers et usagers des CCI ainsi que la reconnaissance du travail (reconnaissance symbolique, rémunération, promotion…) ...;

- les conflits de valeurs :

Ils désignent une situation où l'on demande à une personne d'agir en contradiction avec ses valeurs professionnelles ou personnelles… ;

- le facteur de risque de nature environnementale :

Il inclut le risque de perdre son emploi et les changements non maitrisés de la tâche ou des conditions de travail, les changements et réorganisations au sein d'établissements en mutation, les changements des méthodes et d'introduction ou de développement de nouvelles technologies, les changements liés à l'adaptation aux évolutions réglementaires … ; Cette liste de facteurs n'est pas exhaustive mais évolutive et peut être modifiée par les CCI employeurs en fonction de leur situation et de leur environnement propre.

❖ **Outils et indicateurs**

Le choix et les modalités de mise en œuvre de ces actions relèvent de la responsabilité de chaque CCI employeur et doivent être guidés par les objectifs de prévention des RPS, ainsi que par l'effectif et la taille des établissements.

Les CCI s'engagent à réaliser un état des lieux afin d'identifier les facteurs de risques psychosociaux, d'en déceler la présence et les évaluer. Les employeurs pourront se référer aux indicateurs et méthode d'évaluation proposés par l'institut national de recherche et de sécurité (INRS).

Pour déceler la présence de risques psychosociaux, les employeurs pourront s'appuyer sur des données figurant dans des documents déjà disponibles le cas échéant : bilan social, document unique d'évaluation des risques professionnels, comptes rendus des séances et rapport annuel d'activité des institutions représentatives du personnel (comptes rendus de travaux, conclusions d'enquêtes …).

Le rapport du médecin du travail, les entretiens annuels réalisés avec les salariés, le niveau d'absentéisme, le taux de rotation des effectifs constituent des sources d'information et de réflexion particulièrement utiles auxquelles les CCI pourront se référer.

Après avoir procédé à l'évaluation des risques psychosociaux, ceux-ci seront inscrits dans le document unique d'évaluation des risques professionnels.

❖ **Démarche de prévention et de gestion des risques psychosociaux**

Plusieurs acteurs interviennent conjointement dans la démarche de prévention des risques psychosociaux.

La Direction :

Projet confidentiel

Il appartient à la direction de chaque CCI de mettre en œuvre la démarche de prévention et de gestion des risques psychosociaux, d'engager la réflexion avec les différents acteurs, de définir, dans toute la mesure du possible, les mesures nécessaires et d'en assurer le suivi.
La direction de la CCI employeur doit prendre en compte les RPS dans ses projets et le déploiement de sa stratégie, s'engager à examiner les projets de la CCI sous l'angle des conditions de travail et à en anticiper l'impact pour les salariés.

La Direction des Ressources Humaines :
La Direction des Ressources Humaines de la CCI employeur participe au diagnostic et au choix de solutions.
Elle est chargée d'organiser les actions de sensibilisation et d'information ainsi que de définir les actions de formation des salariés.

Les managers :
Chaque CCI employeur doit veiller à définir le rôle particulier attribué aux managers en conduisant une réflexion sur le rôle, la place, les moyens et l'accompagnement des managers dans la démarche de prévention des RPS.

La médecine du travail et les organismes externes :
La médecine du travail est un acteur incontournable en matière de prévention des risques psychosociaux.
Et le cas échéant, tout organisme extérieur lié à la santé (ANACT …).

Les représentants du personnel :
Les instances de représentation du personnel sont des acteurs incontournables de la politique de prévention des RPS, notamment à travers les attributions dans ce domaine du Comité social et Economique (CSE) et, en particulier de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT).

CCI France et les CCI mettent en place un Responsable de la Sécurité, de la Santé et des Conditions de travail chargés.

Le Responsable Santé, Sécurité et conditions de travail de CCI France
Il contrôle les conditions d'application des règles relatives à l'hygiène et à la sécurité dans les établissements des CCI de France et propose aux Directions Générales concernées toute mesure qui lui paraît de nature à améliorer la prévention des risques professionnels.

Il assiste et conseille les CCI employeurs dans la mise en œuvre de la démarche de prévention des RPS telle que définie par le présent accord-cadre.

Il participe à la définition d'indicateurs nationaux et dresse un bilan annuel national en matière de prévention des RPS, dans le cadre du bilan hygiène et sécurité.

Au sein du réseau des CCI, le Responsable Sécurité, Santé et conditions de travail de la CCI, assiste et conseille la direction de la CCI dans la mise en œuvre des règles de sécurité et d'hygiène au travail visant notamment à prévenir les risques susceptibles de compromettre la santé et la sécurité des salariés.

Projet confidentiel

Il participe à l'analyse des indicateurs sur les risques professionnels, recueille et analyse les remontées des salariés et les relaie auprès des responsables hiérarchiques, de la Direction des Ressources Humaines et de la direction de la CCI employeur.

Il participe également au diagnostic, au choix de solutions, propose des mesures pratiques en vue d'améliorer la prévention.

Article 2.3 Moyens d'action

C'est à la CCI employeur qu'il revient de déterminer les mesures adéquates, techniques, organisationnelles et humaines, qui devront tenir compte à la fois de l'environnement et de l'individu, et devront intégrer des actions de prévention et des actions correctives. Les représentants du personnel seront consultés sur le plan d'action défini.

TITRE 14 : CONDITIONS DE TRANSFERT DES AGENTS DE DROIT PUBLIC OPTANT POUR UN CONTRAT DE DROIT PRIVE

Commenté [19]: Obligation de la loi PACTE de prévoir que le sujet soit traité dans la convention collective des CCI (art 40)

Article 1 : Champ d'application

Conformément au VI de l'article 40 de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises, les agents de droit public relevant du statut du personnel administratif des chambres de commerce et d'industrie établi sur le fondement de la loi n° 52-1311 du 10 décembre 1952 peuvent demander que leur soit proposé par leur employeur un contrat de travail de droit privé dans un délai de douze mois suivant l'agrément de la convention collective.

A compter de l'agrément de la convention collective, durant une période d'un an, conformément aux dispositions légales en vigueur, les agents de droit public relevant du Statut du personnel des Chambres de Commerce et d'Industrie auront la possibilité de demander à se voir proposer un contrat de droit privé.
Les agents de droit public qui n'ont pas opté dans ce délai pour un contrat de droit privé, demeurent régis, pour leur situation particulière, par le statut du personnel administratif des chambres de commerce et d'industrie établi en application de la loi n° 52-1311 du 10 décembre 1952.

Article 2 : Conditions de transfert des droits et des avantages des agents ayant opté pour un contrat de droit privé

Article 2.1 : Durée de contrat proposé

Le contrat de droit privé proposé par la CCI employeur sera conclu pour une durée équivalente à l'engagement de droit public conclu initialement par l'agent avec la CCI
Un agent en CDD pourra demander que la CCI lui propose un CDD de droit privé sous réserve de la compatibilité de son contrat avec les dispositions du Code du travail.

Projet confidentiel

Article 2.2 : Procédure

L'agent de droit public qui souhaite que lui soit proposé un contrat de droit privé en fait la demande auprès de la Direction des Ressources Humaines de la CCI employeur, par lettre recommandé avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge.
La CCI de région peut également mettre en place un formulaire de demande adaptée.
A réception de la demande, la CCI de région doit organiser dans un délai maximum de deux mois l'entretien visé à l'article 2.3 avec l'agent.

Article 2.3 : Entretien

Dans le cadre du droit d'option, l'agent concerné bénéficie d'un entretien mené par la Direction des Ressources Humaines de la CCI employeur. Cet entretien permet à l'agent de recevoir une explication du droit d'option, une information sur la proposition de contrat et des renseignements sur la convention collective attaché à ce contrat.

Article 2.4 : Contenu du contrat

2.4.1 : Principe

Le contrat de travail proposé reprend les éléments essentiels du contrat ou de l'engagement de droit public dont l'agent consulaire est titulaire, en particulier concernant sa rémunération. Son ancienneté est reprise.

2.4.2 : Eléments essentiels

a) La qualification

La qualification de l'agent est reprise au sein de la proposition de contrat de droit privé.

b) La durée du travail

La durée de travail de l'agent sous engagement de droit public est reprise dans la proposition du contrat de droit privé conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur dans la CCI.

c) Lieu de travail

Le lieu de travail figurant dans la proposition de contrat doit correspondre au même secteur géographique que celui figurant dans l'engagement de droit public.

d) Rémunération

Les éléments constitutifs de la rémunération de l'agent sont repris dans la proposition de contrat faite à l'agent conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur dans la CCI.

e) Supplément Familial de Traitement

Commenté [20]: Ces éléments essentiels du contrat dont fait partie la rémunération doivent être entendus au sens large. En effet, il est admis que la rémunération ne s'entend pas simplement des éléments figurant dans le contrat de travail mais également des avantages résultant des accords collectifs et des usages ou engagements unilatéraux de l'employeur (Cass. soc. 20-10-1998 n° 95-44.290 P).
En ce sens, il convient d'intégrer l'ensemble des éléments de rémunération dans la proposition de contrat.

Commenté [21]: La qualification est considérée comme un élément essentiel du contrat

Commenté [22]: Il faut entendre par « durée du travail » la seule durée telle que définie au contrat ; cela n'entrave pas la possibilité pour l'employeur de décider, dans le cadre de son pouvoir de direction, notamment de l'accomplissement d'heures supplémentaires par ses salariés

Commenté [23]: Il faut raisonner par secteur géographique au sens de la jurisprudence de la Cour de cassation pour les salariés

Projet confidentiel

Dans le cadre du droit d'option, le Supplément Familial de Traitement fait partie des éléments essentiels de l'engagement de droit public repris dans la proposition de contrat de droit privé à l'agent de droit public.
Les anciennes conditions de versement du SFT sont maintenues sous forme d'une allocation spécifique. Toutefois, l'âge limite des enfants à charge ouvrant droit au bénéfice du SFT est porté à 22 ans.

f) Ancienneté

L'ancienneté de l'agent de droit public acceptant la proposition de contrat de droit privé est reprise par la CCI employeur.

Article 2.5 : Indemnité de licenciement

Le montant des indemnités de licenciement est figé lors du passage de l'agent en droit privé. Le montant de cette indemnité ne pourra pas être réévalué en fonction de l'ancienneté de l'agent. Toutefois, si l'indemnité conventionnelle est plus avantageuse que celle du Statut, l'agent ayant opté bénéficiera de l'indemnité conventionnelle.

Article 2.6 : Retraite complémentaire

Les agents de droit public qui demanderont que leur soit proposé un contrat de droit privé dans les conditions prévues par l'article 40 VI de la Loi PACTE continueront de bénéficier des dispositions des annexes 1 et 2 à l'article 52 du Statut du personnel des CCI.

TITRE 15 : DIALOGUE SOCIAL

Sous-titre 1 Droit syndical

Chapitre 1 : Liberté d'exercice du droit syndical

Article 1 : Principes généraux

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les CCI dans le respect des dispositions légales et règlementaires en vigueur.

Les parties signataires considèrent que les mandats syndicaux ou représentatifs du personnel contribuent au développement dans les CCI d'un dialogue social constructif et responsable. Dès lors, elles rappellent que la négociation collective représente un enjeu essentiel et que les présentes dispositions visent à faciliter les conditions d'exercice du droit syndical et des mandats représentatifs.

Les parties rappellent leur rattachement au respect des opinions de chaque collaborateur et, en particulier, la liberté, pour chacun d'adhérer et d'appartenir ou non à un syndicat de salariés.

Projet confidentiel

Aucun moyen de pression quelconque en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelle qu'elle soit ne doit être employé.

Article 2 : Exercice du droit syndical et des mandats représentatifs du personnel

Les parties signataires considèrent que les mandats syndicaux ou représentatifs du personnel contribuent au développement dans les CCI d'un dialogue social constructif et responsable.

Dès lors, elles rappellent que la négociation collective représente un enjeu essentiel dans les CCI, et que les présentes dispositions visent à faciliter les conditions d'exercice du droit syndical et des mandats représentatifs.

Dans les 12 mois suivant la mise en place du CSE puis à l'issue des mandats syndicaux ou représentatifs du personnel, ainsi qu'à l'occasion de leur renouvellement, chaque CCI examinera avec les instances concernées les conditions d'application de ces dispositions aux personnes titulaires d'un mandat syndical ou représentatif du personnel.

Cet examen portera notamment sur :

- l'évolution professionnelle et l'évolution de la rémunération des titulaires de ces mandats,
- les conditions de travail des intéressés leur permettant d'exercer leurs fonctions syndicales ou représentatives de façon compatible avec leur emploi, ainsi que les conditions d'exercice de la liberté d'expression des intéressés dans le cadre de leur mandat.

Chaque CCI disposera d'un délai maximum de 6 mois pour prendre les mesures apparues nécessaires lors de cet examen.

Article 2.1 Principes généraux

Les dispositions fixées à l'article 2 du chapitre 2 du Titre III relatives à la non-discrimination s'appliquent aux salariés titulaires d'un mandat syndical ou représentatif du personnel.

Les CCI employeurs veilleront à ce que l'exercice d'un mandat syndical ou représentatif n'entraîne pas de conséquences négatives sur la situation actuelle et future des intéressés particulièrement en matière d'évolution professionnelle et de rémunérations en prévoyant des dispositions adaptées, de nature à permettre la coexistence des activités professionnelles, syndicales et représentatives dans des conditions satisfaisantes pour tous.

Article 2.2 Moyens des titulaires de mandats syndicaux et représentatifs du personnel

Afin de soutenir et d'encourager le dialogue social, les CCI employeurs examineront les possibilités d'octroyer des moyens supplémentaires permettant de faciliter l'exercice des mandats syndicaux ou représentatifs du personnel et de permettre aux salariés titulaires d'un mandat syndical ou représentatif d'assurer pleinement leur rôle. Les moyens supplémentaires ainsi octroyés peuvent notamment être des moyens humains, financiers, des moyens en temps, des formations ou la mise en place d'une méthode de négociation.

Projet confidentiel

Les CCI employeurs mettront en place, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les moyens, notamment d'information et de fonctionnement, permettant aux titulaires de mandat syndical ou représentatif du personnel d'exercer leurs missions dans des conditions satisfaisantes.

Article 2.3 Examen en fin de mandat syndical

A l'issue des mandats syndicaux ou représentatifs du personnel, ainsi qu'à l'occasion de leur renouvellement, les CCI employeurs examineront avec les organisations syndicales représentatives les conditions d'application des dispositions du présent chapitre.

Cet examen portera sur l'ensemble des moyens mis à la disposition des titulaires d'un mandat syndical ou représentatif du personnel et, notamment, sur les conditions dans lesquelles les sections syndicales et les délégués syndicaux peuvent procéder à l'information de leurs membres et des autres salariés de la CCI (affichage, diffusion de publications et tracts, accès au site intranet et internet, réunions de section et autres réunions autorisées...),

Article 2.4 Congé de formation économique, sociale et syndicale

La formation économique, sociale et syndicale des salariés titulaires d'un mandat syndical ou représentatif s'exerce dans les conditions fixées par le Code du Travail.

En tout état de cause, un accord collectif régional peut prévoir les conditions plus favorables dans lesquelles ces dispositions, notamment celles relatives au fractionnement de ce congé, sont adaptées à la situation de l'entreprise.

Conformément aux dispositions du Code du travail, l'employeur maintient la rémunération (salaire de base et primes qui y sont attachés) du salarié, dans le cadre d'un congé de formation économique, sociale et syndicale.

Article 2.5 Autorisation d'absence liée aux missions syndicales

a) Réunions statutaires des confédérations et fédérations syndicales

Sous réserve de ne pas apporter de gêne excessive à l'activité des CCI employeurs, des autorisations d'absence non rémunérées seront accordées, sur préavis d'au moins une semaine, sauf urgence, aux salariés devant assister aux réunions statutaires des confédérations et fédérations syndicales sur présentation de documents écrits émanant de celles-ci.

b) Commissions officielles

Projet confidentiel

Des autorisations d'absence payées seront accordées aux salariés appelés es-qualité à siéger dans des commissions officielles instituées et convoquées par les Pouvoirs Publics et intéressant les CCI, après information de la direction générale de la CCI et sous réserve du bon fonctionnement du service.

Chapitre 2 : Evolution de carrière

Article 1 : Egalité de traitement et évolution salariale

L'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale ne peuvent être pris en considération par la CCI employeur pour arrêter ses décisions en ce qui concerne l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures disciplinaires et de rupture du contrat de travail.

La CCI employeur veillera au respect de ce principe d'égalité en procédant à un suivi de l'évolution de la rémunération des représentants du personnel, de leur carrière et de leurs besoins en formation.

La CCI employeur s'engage à prévenir toute situation de discrimination salariale et apprécie à cette fin toute mesure appropriée. A cet égard, il sera effectué un comparatif du niveau et de l'évolution de la situation des représentants du personnel, et des salariés relevant de la même catégorie de classification, en tenant compte notamment de l'expérience et de l'ancienneté. Ils bénéficieront d'une garantie d'évolution de la rémunération conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 2 : Entretien de début de mandat

Le représentant du personnel titulaire, le délégué syndical ou le titulaire d'un mandat syndical peut solliciter, au début de son mandat, un entretien individuel avec la CCI employeur portant sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein de l'entreprise au regard de son emploi.

Il peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Cet entretien vise à répondre à l'objectif de conciliation de l'activité professionnelle avec l'exercice des mandats afin de garantir un dialogue social efficace au sein de la CCI employeur.

Cet entretien ne se substitue pas à l'entretien professionnel prévue par la présente convention collective.

Article 3 : Entretien de fin de mandat

La préparation du retour à une activité professionnelle s'effectue avant la fin du mandat.

Projet confidentiel

L'entretien professionnel réalisé au terme d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou d'un mandat syndical permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

Un parcours qualifiant spécifique facilitant la réintégration du collaborateur peut être mis en place dont les modalités sont définies lors de cet entretien.

Un bilan professionnel peut également être réalisé par la CCI employeur afin de faire le point sur les compétences acquises en cours de mandat ou qu'il est nécessaire de développer.

Ce bilan servira d'appui à la définition des projets d'affectation possible en termes de poste et à la mise en place d'un parcours adéquat permettant d'y accéder.

Ce parcours peut comporter des actions de formation valorisant notamment les savoir-faire acquis dans l'exercice des mandats (bilan de compétences…).

La CCI prend en considération la qualité et la transférabilité des compétences qui ont été acquises par le collaborateur.

Ce recensement est réservé au titulaire de mandat disposant d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans la CCI.

Sous-titre 2 : INSTANCE NATIONALE REPRESENTATIVE DE DIALOGUE SOCIAL

Commenté [SM24]: Instance prévue par la loi PACTE (article 40, V)

Article 1 : Objet

L'Instance Représentative Nationale de dialogue social (INRDS) a pour objet d'améliorer l'information économique et sociale de l'ensemble des collaborateurs des CCI sur l'organisation et la marche générale du réseau consulaire.

Article 2 : Missions

Elle est un organe d'information sur la stratégie du réseau des CCI. Elle n'empiète pas sur les attributions dévolues aux comités sociaux et économiques des CCI employeurs.

Les prérogatives d'information, de consultation et de représentation du personnel de la commission paritaire nationale des établissements du réseau des chambres de commerce et d'industrie instaurée en application de l'article 2 de la loi n° 52-1311 du 10 décembre 1952 précitée sont transférées, à compter de son élection, à l'Instance Représentative Nationale.

Commenté [25]: Art 40 V PACTE

L'INRDS doit permettre aux membres des différents comités sociaux et économiques d'être mieux à même d'exercer les attributions consultatives que la loi leur reconnaît.

Projet confidentiel

Elle reçoit des informations sur l'activité, la situation financière, l'évolution et les prévisions d'emploi annuelles ou pluriannuelles et les actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions, dans les CCI employeurs qui composent le réseau.

Elle est informée, dans ces domaines, des perspectives économiques des CCI employeurs pour l'année à venir.
Les avis rendus dans le cadre de la procédure de consultation sur les orientations stratégiques des CCI par les CSE fixée à l'article L. 2323-10 du code du travail lui sont communiquées.

Elle reçoit et étudie le bilan social ainsi que le rapport hygiène et sécurité consolidés des CCI établis par CCI France.

Article 3 : Autres dispositions

Le temps passé par les représentants du personnel aux séances de l'Instance Représentative Nationale leur est rémunéré comme temps de travail effectif.

La composition, la répartition des sièges, la désignation des membres et le fonctionnement de l'INRDS feront l'objet d'un accord collectif national spécifique négocié par CCI France dans le délai de 6 mois après la proclamation des résultats définitifs des élections des CSE des CCI de région prévues à l'article 40, IV de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises.

Sous-titre 3 : COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE

Conformément aux dispositions légales en vigueur, chaque CCI de région négocie un accord collectif relatif à la mise en place et au fonctionnement de son comité social et économique régional (CSE).
Cet accord collectif fixe notamment :

- La composition du CSE ;
- La composition, les moyens et les attributions de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) lorsque l'effectif de la CCI de région est au moins égal à 300 salariés ;
- Le nombre et la composition des collèges électoraux ;
- Le contenu, la périodicité et les modalités des consultations récurrentes du CSE mentionnées à l'article L. 2312-17 du Code du travail ainsi que la liste et le contenu des informations nécessaires à ces consultations ;
- Le nombre de réunions annuelles du comité prévues à l'article L. 2315-27 du même code, qui ne peut être inférieur à six ;
- Les niveaux auxquels les consultations sont conduites et, le cas échéant, leur articulation ;
- Les délais mentionnés à l'article L. 2312-15 du même code dans lesquels les avis du comité sont rendus.

Un accord préélectoral est conclu entre la CCI de région et les organisations syndicales représentatives et détermine :

Projet confidentiel

- La répartition des salariés dans les collèges électoraux ;
- La répartition des sièges ;
- Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales, dans le respect des principes généraux du droit électoral ;
- Le délai pour transmettre, chaque tour de scrutin, les candidatures à la CCI région ;
- L'heure de scrutin, dans la mesure où celle-ci doit favoriser la participation au vote de tous les salariés, en prenant en considération leur organisation du temps de travail ;
- Pour les salariés admis à voter par correspondance, les conditions de consultation des listes électorales, les conditions d'envoi du matériel de vote ainsi que les modalités d'expédition et de réception des votes.

Projet confidentiel

TITRE 16 : COMMISSION DE SUIVI, D'INTERPRETATION ET DE CONCILIATION

Article 1 : Objet

La commission de suivi, d'interprétation et de conciliation a pour objet de :

1. Suivre l'application de la présente collective
2. Traiter des difficultés rencontrées à l'occasion de l'interprétation générale des règles posées par la présente convention collective
3. De traiter les demandes de conciliation relatives aux difficultés d'application collective de la présente convention collective dont elle serait saisie.

Article 2 : Suivi de l'application de la présente convention collective

La commission se réunira une fois par an pour :

- suivre la mise en œuvre, le déploiement et l'application des dispositions de la présente convention ;
- réaliser un rapport annuel sur la mise en place, le déploiement et l'application des dispositions de la présente convention collective au sein du réseau des CCI.

La commission se verra transmettre par les CCI toute information jugée nécessaire à la réalisation du rapport annuel.

La première fois, la commission se réunira dans un délai de 9 mois suivant l'agrément de la présente convention collective par la tutelle des CCI.

Désireuses d'impulser dans les CCI une démarche de « responsabilité sociétale des entreprises » (RSE), les parties signataires conviennent que la commission de suivi de la convention collective s'attache à veiller en particulier au respect de l'application des dispositifs prévues en matière de :

- maintien dans l'emploi et d'insertion des personnes en situation de handicap ;
- égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- égalité de traitement et de lutte contre les discriminations.

Dans ce cadre, la commission pourra diffuser les bonnes pratiques du réseau et alerter, le cas échéant, les parties prenantes.

Ce rapport sera envoyé aux membres de la présente Commission un mois avant sa réunion.

Article 3 : Mission d'interprétation

En cas de difficulté d'interprétation de la présente convention collective, la commission peut émettre un avis sur l'intention que les parties signataires ont entendu donner au texte des articles visés :

- À la demande de chaque partie signataire patronale ou syndicale, ensemble ou séparément,
- À la demande du Président d'une CCI, du Directeur général d'une CCI, d'une instance représentative du personnel d'une CCI ou d'une organisation syndicale représentative dans sa CCI.

Projet confidentiel

- À la demande de toute juridiction,
- À la demande de la tutelle des CCI,
- À la demande de la Direccte dont relève CCI France.

La commission est saisie par la partie la plus diligente, par lettre recommandée avec accusé de réception envoyée à l'adresse de CCI France. Elle se réunira dans le délai maximum de deux mois suivant sa saisine.

Elle conclut des avis d'interprétation lorsque l'interprétation des textes sera commune à l'ensemble des parties signataires du texte à interpréter.

Elle émet de simples avis d'interprétation lorsque l'interprétation paritaire des textes ne sera pas commune à l'ensemble des organisations signataires.

Ces avis seront portés à l'information des CCI par tout moyen de communication, mis en ligne dans l'intranet de chaque CCI et communiqués aux CSE et aux délégués syndicaux de chaque CCI.

Il est entendu que toute décision portant sur l'interprétation de la présente convention ne saurait faire échec à une demande d'interprétation introduite en application de la législation en vigueur auprès du tribunal compétent.

Article 4 : Mission de conciliation

La commission de suivi, d'interprétation et de conciliation peut être saisie dans le cadre de ses missions de conciliation du règlement des difficultés collectives d'application de la présente convention au niveau de chaque CCI.

La conciliation doit être recherchée, au niveau de chaque CCI avant toute procédure contentieuse avec les membres du CSE et les délégués syndicaux de la CCI.

La commission est saisie par la partie la plus diligente, par lettre recommandée avec accusé de réception envoyée à l'adresse de CCI France. Elle se réunira dans le délai maximum de deux mois suivant sa saisine.

D'un commun accord entre ses membres et pour éclairer ses travaux, la commission pourra faire appel à un ou plusieurs experts.

Les procès-verbaux de conciliation ou de non-conciliation devront être établis par la commission, sauf accord contraire des parties, dans un délai maximum de trois semaines calendaires, à dater de la réception par CCI France de la lettre recommandée de saisine.

Pendant la durée de la conciliation, et afin que celle-ci se déroule dans des conditions de sérénité suffisantes, les parties s'efforcent de ne pas développer d'actions susceptibles d'aggraver les difficultés en cause.

Article 5 : Composition

Projet confidentiel

La commission est composée paritairement de deux délégués par organisation syndicale de salariés signataire de la présente convention collective et d'un nombre égal de représentants employeurs des CCI.

Les représentants de la délégation Employeur sont choisis parmi les Présidents, les Directeurs Généraux ou toute personne qualifiée, membre du personnel des CCI.

Les représentants des organisations syndicales sont choisis parmi les membres élus ou désignés du personnel des CCI, de droit privé ou de droit public.

Chaque organisation syndicale et la délégation des représentants employeurs peut être assistée de deux conseillers techniques de son choix.

Article 6 : Secrétariat de la Commission

Le secrétariat de la commission est assuré par CCI France.

Les avis et les procès-verbaux de conciliation ou de non-conciliation sont rédigés par CCI France assisté d'un représentant par organisation syndicale signataire.

TITRE 17 : ENTREE EN VIGUEUR

Article 1 : Entrée en vigueur – Agrément ministériel

Conformément à l'article 40 de la Loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises, la présente convention collective est agréée par le ministre chargé de la tutelle des chambres de commerce et d'industrie.

La présente convention collective entrera en vigueur le lendemain de la notification d'agrément du ministre chargé de la tutelle des chambres de commerce et d'industrie et après dépôt auprès de la Direccte et du conseil de Prudhommes dont relève CCI France.

Article 2 : Champ d'application DROM-COM

Conformément au 3ème alinéa de l'article L. 2222-1du code du travail, la présente convention collective dont le champ d'application est national s'appliquera, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, dans un délai de six mois à compter de sa date d'entrée en vigueur. Ce délai est imparti aux organisations syndicales de salariés et aux Présidents des CCI concernées pour adapter par voie d'accord collectif les dispositions de la présente convention aux dispositions locales particulières.

Article 3 : Modalités de révision

Projet confidentiel

Elle pourra être révisée, conformément aux dispositions des articles L.2222-5, L.2261-7 et L.2261-8 du Code du travail, dans les conditions suivantes :

- Toute demande devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires et comporter en outre les dispositions dont la révision est demandée et les propositions de remplacement,
- Les parties ouvriront les négociations dans le délai d'un mois suivant réception de la demande de révision,
- Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord.

Article 4 : Modalités de dénonciation

Sans préjudice du dernier alinéa de l'article L. 2261-10 du Code du travail, la présente convention collective peut être dénoncée, à tout moment, en respectant un délai de préavis de 6 mois.

La dénonciation se fait dans les conditions prévues par les articles L.2261-9 et suivants du Code du travail.

Article 5 : Dépôt

La présente convention sera déposée en deux exemplaires (un support papier et un support électronique) à la Direccte et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes compétent dont relève CCI France. Ces dépôts seront effectués par CCI France. Le présent accord sera publié sur le site www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr qui permet d'effectuer le dépôt des accords de façon dématérialisée.

Afin de garantir le respect de l'exigence de protection des données personnelles et d'assurer la protection des données sensibles des entreprises, CCI France respectera l'anonymisation en supprimant, sur la version de l'accord qui sera rendue publique toute mention de noms et prénoms de personnes physiques (notamment des signataires et négociateurs de l'accord).

Un exemplaire sera en outre remis à chacun des signataires.

****

Projet confidentiel

Annexe … à la convention collective des CCI

Méthodologie de mise en œuvre de la classification nationale des emplois des salariés des CCI

Le positionnement des emplois est réalisé en fonction des critères classants définis dans la convention collective des CCI corrélé aux 40 degrés suivants qui constituent ainsi le référentiel d'évaluation des emplois.

Référentiel d'évaluation	Connaissances	Latitude d'action	Complexité	Relations	Responsabilités
Degré 8	Compréhension des finalités et enjeux de la compagnie consulaire permettant de proposer et mener une politique ou de développer une expertise de haut niveau .	Cadrage de l'action par les axes stratégiques de la compagnie consulaire . Engagement pour la réalisation d'un programme d'actions sur le moyen terme .	Développement d'un domaine important de la compagnie consulaire par l'introduction de principes et concepts novateurs susceptibles d'impliquer la création de rupture .	Création de cohésion et mobilistion d'un ensemble d'acteurs aux positions diverses pour la mise en œuvre des politiques de la compagnie consulaire et/ou la conduite de négociations stratégiques .	Engagement sur un axe stratégique de la compagnie consulaire dans le cadre défini .
Degré 7	Compréhension et maîtrise de mécanismes et fondamentaux techniques et organisationnels permettant de guider l'objectif général ou la politique mise en œuvre	Choix des décisions, des moyens et ressources dans le cadre de budget et d'objectifs annuels ou pluri-annuels .	Proposition de solutions innovantes sur des questions ayant un impact large, susceptibles d'impliquer la remise en cause des modes de fonctionnement, des règles ou des approches méthodologiques	Développement d'actions de communication pour fédérer, créer de la synergie et/ou mener des négociations complexes .	Engagement sur un ensemble d'objectifs et projets soutenant une politique de la compagnie consulaire .
Degré 6	Compréhension et maîtrise de fondements théoriques permettant de guider les actions .	Cadrage de l'action à l'intérieur d'un budget et/ou d'objectifs pour un domaine identifié .	Proposition de solutions nouvelles dans un domaine déterminé susceptible d'impliquer la remise en cause des approches habituelles .	Argumentation pour convaincre et susciter l'adhésion	Engagement sur des objectifs e/ou des projets d'un secteur , et organisation des moyens et/ou ressources techniques et humaines directement liés .
Degré 5	Compréhension de concepts théoriques dans un domaine déterminé, acquise soit par une formation soit par une expérience professionnelle de plusieurs années .	Choix des méthodes et proposition des moyens pour atteindre les objectifs . Compte-rendu sur l'avancement des actions .	Résolution d'une problématique déterminée par analyse et synthèse .	Intégration et gestion des opinions diverses, traitement des objections et propositions , relais de l'information	Engagement sur des objectifs clairement définis et des plans d'actions précis .
Degré 4	Connaissances professionnelles diversifiées et/ou expertise technique dans un domaine, acquises par une formation ou une expérience de plusieurs années	Initiatives pour proposer des méthodes et optimiser les moyens disponibles . Compte-rendu des actions .	Adaptation de méthodes et démarches de résolution de problèmes dans des contextes multi-formes .	Recueil et partage des informations et coordination des échanges .	Conduite d'un domaine d'actions et/ou coordination d'une équipe avec contrôle de la conformité du résultat préalablement déterminé . Organisation de moyens dédiés .
Degré 3	Connaissances approfondies et/ou expérience d'un domaine professionnel .	Initiatives attendues dans des situations inhabituelles pouvant conduire à sortir du cadre normalisé . Compte-rendu systématique de ces situations .	Recours à l'analyse des causes et des conséquences , et choix des méthodes de résolution de problèmes dans un cadre défini .	Adaptation du contenu et du mode de communication pour traiter de relations multiples .	Conduite d'actions multiples nécessitant la combinaison de différentes procédures .
Degré 1-2	Connaissances d'un métier acquises par une formation ou une formation pratique opérationnelle	Programme de travail général sur plusieurs jours dans un cadre déterminé par des modes opératoires Initiative attendue dans un cadre normalisé .	Recours à des modèles précis de résolution de problèmes, à combiner pour traiter la question .	Compréhension, transmission et explications d'informations techniques et/ou spécifiques	Réalisation d'actions conformes à un ensemble de normes et de procédures

A ces 40 degrés, sont ajoutés des éléments liés au développement de l'activité commerciale des CCI.

Descriptif	

Critère / Degré	Relations et Service client
Degré 8	Création de cohésion et mobilisation d'un ensemble d'acteur aux positions divers pour la mise en œuvre des politiques de la CCI et/ou la conduite de négociations stratégiques Elaboration de stratégie commerciale, déclinaison et mise en œuvre en politiques commerciales
Degré 7	Développement d'actions de communication, pour fédérer, créer de la synergie et / ou mener des négociations complexes Coordination d'équipes commerciales Mise en œuvre d'une ou plusieurs politique(s) commerciale(s)
Degré 6	Argumentation pour convaincre et susciter l'adhésion Mise en œuvre d'actions commerciales Pilotage et développement d'un portefeuille clients. Propositions d'offres sur mesure Fidélisation
Degré 5	Intégration et gestion des opinions diverses, traitements des objections et propositions, relais de l'information Identification précise des besoins du client Montage de proposition personnalisée et adaptée sur les produits et services de la CCI
Degré 4	Recueil et partage des informations et coordination des échanges *Favoriser* l'expression des besoins Faire de la prospection et *amener* le client à préciser ses attentes *Créer* l'adhésion et vente des produits et services de la CCI
Degré 3	Explication d'informations techniques et / ou spécifique Adaptation du contenu et du mode de communication pour traiter de relations multiples Accueil du client *Chercher* à comprendre son interlocuteur / client, *savoir* l'écouter Réalisation de ventes simples (produits standard / en vente à l'accueil)
Degré 1 et 2	Compréhension et transmission des informations nécessaires à l'accomplissement des tâches Accueil du client et posture commerciale

Proj

LEXIQUE

Classification : système de classement hiérarchisé des emplois au sein d'un secteur professionnel.

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

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

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

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

Niveau : le niveau correspond à une position hiérarchique déterminée et reconnue dans la grille des classifications. La grille des classifications des compagnies consulaires comprend huit niveaux hiérarchiques. Positionnement des emplois : il s'agit d'un système ou d'une méthode permettant d'évaluer chaque emploi par rapport aux autres au sein d'une organisation donnée. L'analyse s'effectue en fonction des critères retenus dans un système de classification.

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

Rémunération mensuelle garantie : Rémunération mensuelle brute minimale définie pour chaque niveau d'emploi. La rémunération mensuelle brute ne peut en aucun cas être inférieure à ce montant pour un emploi à temps plein.

****

Projet confidentiel