

CCI/CCIR

ACCORD NATIONAL A DUREE DETERMINEE

DU 27 OCTOBRE 2010

Dans le cadre de l'évolution actuelle du réseau consulaire, afin d'appréhender les conséquences sociales susceptibles d'en découler, les partenaires sociaux ont décidé d'initialiser un processus en plusieurs étapes, dont les deux premières constituent les deux chapitres du présent accord :

- chapitre I : mobilité régionale des agents consulaires
- chapitre II : création d'un nouveau motif de licenciement lié à la réorganisation du réseau

Ces nouvelles dispositions s'inscrivent dans le cadre global de mesures à destination des catégories de collaborateurs susceptibles d'être particulièrement fragilisées, au regard du marché de l'emploi.

Chapitre I : Dispositions relatives à la mobilité régionale des agents consulaires

Préambule :

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

Par ailleurs, la même loi institue la mutualisation régionale afin que les compagnies consulaires assurent au mieux leurs missions alors que les ressources fiscales du réseau vont baisser (baisse programmée de 15% d'ici 2013 pour la part des ressources assises sur la valeur ajoutée des entreprises).

Les partenaires sociaux, soucieux de favoriser une mise en œuvre harmonieuse de la réforme, ont identifié les opportunités que représente la nouvelle organisation pour les collaborateurs.

Cette évolution du réseau peut offrir de réelles opportunités de développement des compétences et de carrières aux collaborateurs.

Par ailleurs, le dialogue social régional devrait s'en trouver fortement renforcé en favorisant un certain nombre d'initiatives en particulier dans le domaine de la formation, actions qui pourront être mises en œuvre sans attendre l'avènement des Commissions Paritaires Régionales.

Toutefois, comme tout changement d'importance, cette évolution et les perspectives de mobilité régionale suscitent de légitimes interrogations renforcées par le transfert au 1^{er} Janvier 2013 des collaborateurs aux CCIR. C'est ce dernier aspect de la réforme du réseau que les partenaires sociaux souhaitent sécuriser par les présentes dispositions.

Dans cette perspective, les partenaires sociaux s'accordent sur les mesures suivantes destinées à faciliter la mobilité régionale des agents.

L'objectif est de :

- Fixer le plus en amont possible les règles de fonctionnement de la mobilité de manière à répondre aux interrogations des collaborateurs ;
- Favoriser la mobilité par anticipation pour ceux des collaborateurs qui se verraient proposer une mutation avant le 1^{er} Janvier 2013. Les mobilités avant 2013 ne peuvent être imposées par l'employeur ;
- Faciliter, par la définition de mesures transitoires, l'adaptation des collaborateurs aux nouvelles règles de fonctionnement.

1 – Champ d'application

Le dispositif s'applique à l'ensemble des agents statutaires (stagiaires, titulaires et contractuels) et non statutaires des services généraux, écoles et centres de formation des Compagnies Consulaires recrutés avant le 31 décembre 2010 (à l'exception du personnel des services à caractère industriel et commercial). Quand bien même le principe de la mobilité régionale s'impose de droit à compter du 1^{er} janvier 2013, les lettres d'engagement du personnel recruté à compter du 1^{er} janvier 2011 rappelleront ce principe de mobilité régionale.

2 – Objet de l'accord

Le présent dispositif vise à faciliter la mobilité régionale des agents par la mise en place de règles communes.

Par ailleurs, il présente les mesures d'accompagnement de la mobilité régionale à l'initiative de l'employeur, notamment lorsque cette mobilité se traduit par un changement de résidence.

Le présent dispositif entre en application dès sa signature et donc avant la date effective de rattachement des personnels à la région. En effet, le présent dispositif de mobilité permettra dans certains cas d'anticiper, avant 2013, sur la future organisation régionale.

3 – Organisation de la mobilité intra - régionale

3-1 – Définition de la mobilité intra - régionale

Pour l'application du présent dispositif, la mobilité se définit comme un changement de lieu de travail hors de la CCI/CRCI d'origine du collaborateur à l'intérieur de la région, à l'initiative de l'employeur et dans le cadre de la réforme.

Les dispositions d'accompagnement de la mobilité prévues par le présent texte s'appliquent également pour toute mobilité s'effectuant pendant la période transitoire (entre l'entrée en vigueur de la loi et le transfert juridique des personnels à la CCI de Région). Dans ce cas, ces mobilités (entre deux compagnies consulaires d'une même région) s'effectuent en accord avec les intéressés.

3-2 – Principe de la mobilité

A compter du 1^{er} janvier 2013, la mobilité s'impose aux agents concernés. Elle est le résultat de l'application des dispositions législatives et réglementaires relatives à la nouvelle organisation du réseau consulaire.

4 – Mesures d'accompagnement de la mobilité

Les mesures décrites aux articles 4.1, 4.2 et 4.3 ci-après s'appliquent en cas de changement de résidence.

Le bénéfice de ces mesures intervient sous réserve de présentation de justificatifs à la direction des ressources humaines de la CCI d'accueil.

4.1 – En cas de changement de résidence

Les mesures prévues sont applicables lorsque le déménagement intervient en raison d'un changement d'affectation décidé par l'employeur, entraînant une durée du trajet supérieure à 1h et majorant de plus de 50% la durée du trajet antérieur. Cette mesure prend effet à compter de la signature de l'accord et pour une décision notifiée au plus tard le 31/12/2013, même si la mobilité effective ou le déménagement ont lieu au cours du 1^{er} semestre 2014.

Les frais de déménagement de l'agent sont pris en charge par la CCI d'accueil, sous réserve de la présentation de trois devis.

Pour procéder au déménagement, le collaborateur bénéficie à sa demande de deux jours de congé exceptionnel, non cumulables avec d'éventuelles dispositions locales, et de jours supplémentaires pris dans son CET dans la limite de 10 jours ouvrés, accordés selon les impératifs de service.

L'agent peut percevoir une prime d'installation au moment du déménagement. Le montant est égal à un demi mois de rémunération mensuelle indiciaire brute dans la limite de la tranche A du plafond de la Sécurité Sociale, dès lors que le déménagement intervient dans les 6 mois de la mobilité. Toutefois, si le déménagement a lieu avant le 1^{er} septembre 2012, le montant de la prime d'installation pourra être doublé, sur décision de la chambre de commerce et d'industrie d'accueil qui détermine le montant de cette prime en fonction de

l'analyse de chaque situation, après prise en compte des situations familiales et des frais annexes liés au déménagement (scolarité, ...).

Si la mutation et le changement de domicile nécessitent, pour le conjoint de l'agent, une démission de son emploi, une attention particulière serait apportée à la situation du conjoint : aide à l'élaboration d'un CV, à la recherche d'un autre emploi, recommandations, etc.

4.2 – Entretien

Tout projet de mobilité est précédé d'un entretien avec les services RH compétents pour en examiner les conséquences professionnelles, personnelles et familiales prévisibles.

4.3 – Mesures complémentaires à la mobilité géographique

Dans la perspective d'un déménagement, et si la durée du trajet entre l'ancien domicile et le nouveau lieu de travail dépasse 1h et majore de 50% la durée du trajet accomplie antérieurement entre le domicile et le lieu de travail, une indemnité de double résidence est versée sur présentation des justificatifs. Elle est établie sur la base du prix d'une chambre ou d'un studio situé sur le territoire du nouveau lieu de travail. Elle est versée sur une période maximum d'un mois à partir de la prise de fonction sur le nouveau lieu de travail (la CCI de Région ou toute autre CCI Territoriale de la région). Cette durée peut faire l'objet d'une prolongation dans la limite maximale de 3 mois en fonction de la situation familiale.

4.4 – Alternative à la mobilité géographique

La mobilité géographique s'impose pour des raisons objectives d'organisation. Tout agent qui fait l'objet d'une mobilité entraînant un changement de son lieu de travail avec nécessité de déménagement, peut, pour des raisons personnelles ou familiales impérieuses, demander un examen de sa situation. La CCI de Région et la CCI territoriale examineront si d'autres opportunités de mobilité interne sont envisageables dans d'autres familles de métiers ou filières professionnelles sur le même lieu de travail ou sur des sites proches. Si nécessaire, un plan de formation individualisé pourra lui être proposé.

4.5 – Formation

Si nécessaire, une formation est proposée à l'agent afin de favoriser sa prise de fonction.

4.6 – Conséquences du refus éventuel de mobilité

Il convient de distinguer deux situations :

A) mutation dans le ressort géographique de la CCI locale d'origine (il s'agit du périmètre juridique de la CCI c'est-à-dire son siège et l'ensemble de ses établissements et délégations éventuelles) : la mutation dans l'intérêt du service s'impose à l'agent concerné qui ne peut la refuser.

B) mutation, à l'intérieur de la région, hors du ressort géographique de la CCI locale d'origine : après le transfert des personnels à la CCI de Région (1^{er} janvier 2013), en application des règles de droit public, toute mutation à l'intérieur du ressort géographique de la CCIR s'impose aux agents.

Toutefois, par dérogation, afin de faciliter l'adaptation des agents aux nouvelles règles de fonctionnement des compagnies consulaires résultant de la loi du 23 juillet 2010, les mesures transitoires suivantes seront appliquées, pendant l'année 2013, en application du présent accord :

- toute mutation devra tenir compte, dans la mesure du possible, des contraintes personnelles ou familiales des agents concernés ;
- si l'agent concerné refuse la 1^{ère} mutation proposée, la Chambre employeur doit formuler une seconde proposition de mobilité, y compris sur un poste de niveau différent de celui qu'il occupait jusqu'à présent.
- le refus des propositions de mutation pourra entraîner le licenciement pour refus de mobilité.

Ce nouveau motif de licenciement (licenciement pour refus de mobilité) s'ajoute, pour la durée du présent accord, à ceux déjà prévus par le Statut du personnel administratif des CCI.

L'agent concerné sera convoqué à un entretien préalable par le Directeur Général ou le responsable hiérarchique du collaborateur que le Directeur Général aura désigné.

Après information de la Commission Paritaire Régionale, le délai de préavis à compter de la notification est de deux mois.

Pendant la durée du préavis de licenciement, l'intéressé a droit à deux demi-journées d'absence par semaine pour recherche d'emploi.

Il est accordé aux agents titulaires licenciés pour refus de mobilité, dans le cas où ils ne se trouveraient pas dans les conditions requises pour percevoir une pension de retraite à taux plein auprès du régime général de la Sécurité Sociale, une indemnité de licenciement proportionnelle à l'ancienneté et calculée comme suit :

- un mois de rémunération mensuelle indiciaire brute par année de service.

Le montant total de l'indemnité de licenciement pour refus de mobilité ne peut être supérieur à douze mois de rémunération mensuelle indiciaire brute ni excéder le montant total des salaires mensuels indiciaires que l'intéressé(e) aurait perçu jusqu'à la liquidation de sa retraite.

A partir du 1^{er} janvier 2014, les règles habituelles en matière de mobilité s'appliqueront et la mobilité au niveau régional ne pourra être refusée par les collaborateurs.

5 – Date de mise en œuvre

Le présent **chapitre** prend effet au jour de sa signature.

6 – Nouvelles dispositions

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

7 – Durée accord

Le présent chapitre cessera tout effet pour les mobilités décidées postérieurement au 31 décembre 2013. Il fera l'objet d'un bilan avant la fin de l'année 2013.

Chapitre II : création d'un nouveau motif de licenciement

Préambule :

La réforme du réseau consulaire modifie le paysage consulaire et ses organisations. Dans le contexte actuel de réorganisation du réseau des CCI, d'optimisation des moyens et de baisse du niveau de financement des Chambres de Commerce et d'Industrie, des conséquences sociales sont susceptibles d'avoir des effets significatifs au niveau de l'emploi : modification des périmètres des postes, accroissement des niveaux d'expertise exigés par certaines fonctions, réorganisation, etc.

En conséquence, cet accord s'inscrit dans le cadre d'une réflexion globale des partenaires sociaux, soucieux des effets des réorganisations pour certaines catégories de collaborateurs particulièrement fragilisés, notamment au regard du marché de l'emploi.

Dans ce contexte, ils s'engagent à discuter d'autres mesures à destination d'autres catégories de collaborateurs identifiés comme sensibles au regard du marché de l'emploi.

Pour anticiper et accompagner certaines situations sociales, les partenaires sociaux ont souhaité se doter d'un nouveau motif de licenciement.

Article 1 :

Dans le cadre de la mise en œuvre de la réforme du réseau consulaire il est donc créé, pour une durée déterminée de 5 ans, un nouveau cas de licenciement pour causes de réorganisation, restructurations de services ou restrictions budgétaires imposées. Entrent dans le champ d'application des dispositions du chapitre II du présent accord les CCI adhérant à un organisme autonome gestionnaire du chômage.

Article 2 :

Le présent accord s'applique aux agents titulaires sous statut du personnel administratif des CCI (hors personnels des services à caractère industriel et commercial) occupant un emploi affecté par des mesures de réorganisation, restructurations de services ou restrictions budgétaires. Ainsi, en application du présent accord et dès lors que des collaborateurs, à 3 ans maximum de la date de liquidation théorique de leur retraite, sont concernés par ce type de situations liées à la réforme du réseau des CCI, leur engagement peut être rompu dans les conditions du présent accord, à l'initiative de la compagnie consulaire employeur et après avis de la CPL (ou CPR à compter de 2013).

Article 3 :

Seuls peuvent entrer dans le champ des dispositions du présent accord les agents concernés par le mode de rupture visé à l'article 1 et qui remplissent les conditions cumulatives suivantes :

- avoir le nombre de trimestres nécessaires pour percevoir une pension de retraite à taux plein au plus tard 3 ans après la rupture de leur engagement (l'actuelle réforme sur les retraites étant prise en compte). Les agents concernés par ce mode de rupture, devront obligatoirement fournir à la compagnie consulaire le relevé de carrière justifiant leur nombre de trimestres,
- avoir au moins 8 ans minimum d'ancienneté en continu dans la dernière compagnie consulaire employeur ou dans plusieurs CCI sans rupture d'activité.

Article 4 :

Lorsqu'une compagnie consulaire décide de rompre l'engagement d'un ou plusieurs collaborateurs en ayant recours au nouveau motif de licenciement et en application du présent accord, elle convoque la Commission Paritaire Locale/Régionale aux fins d'information. Une note de synthèse est communiquée 15 jours avant la réunion aux membres de la Commission Paritaire Locale/Régionale pour expliquer les motifs de ce projet et le ou les postes susceptibles d'être concernés.

Au plus tôt 5 jours après et au plus tard dans les 4 semaines qui suivent la réunion de cette commission, les agents concernés sont convoqués à un entretien individuel préalable au licenciement avec le Président ou son délégué.

Au plus tôt un jour franc après cet entretien, les ruptures sont notifiées aux agents concernés.

La première présentation de cette notification par lettre recommandée avec avis de réception fait courir le délai de préavis fixé à 1 mois pour tous les agents, quel que soit leur statut (cadre, agent de maîtrise, employé).

Article 5 :

Les agents dont l'engagement est ainsi rompu bénéficient avec leur solde de tout compte d'une indemnité de licenciement selon les dispositions de l'article 6 du présent accord, versée par la CCI employeur.

Article 6 :

L'indemnité de licenciement de référence pour perte d'emploi est égale à 28% de la rémunération mensuelle indiciaire moyenne (base IQ+IR+IE x13)/12 x par valeur du point national) multipliée par le nombre de mois restant à courir jusqu'à la date de liquidation de la retraite et dans la limite de 3 ans.

Ainsi chaque agent concerné par une rupture de son engagement pour cause de réorganisation des services ou de restrictions budgétaires bénéficiera, à titre exceptionnel, d'une indemnisation globale pour préjudice prévue par le présent article.

Article 7 :

Les collaborateurs licenciés dans le cadre du présent motif de rupture sont pris en charge par un organisme autonome gestionnaire du chômage, auquel adhère leur employeur, qui leur verse une allocation pour perte d'emploi jusqu'à l'âge théorique de liquidation de leur retraite dans la limite d'une période de 3 ans.

Toutefois, l'allocation pour perte d'emploi sera interrompue si l'intéressé(e) reprend une activité professionnelle rémunérée dans les conditions prévues par la réglementation relative à l'indemnisation du chômage en vigueur. Il appartiendra à l'allocataire d'avertir au préalable et par courrier les services de l'organisme gestionnaire du chômage de la reprise d'une activité.

Les allocations pour perte d'emploi cessent d'être versées dès lors que l'agent concerné remplit toutes les conditions pour percevoir une pension de retraite à taux plein, qu'il prenne ou non l'initiative de liquider sa retraite.

Article 8 :

L'application des modalités d'indemnisation de licenciement prévues à l'article 6 du présent accord, ne peut aboutir à un montant total sur la période de chômage théorique (comprenant indemnités de licenciement + allocations pour perte d'emploi prévisibles sur période théorique d'indemnisation du chômage, aux conditions en vigueur au moment du départ) inférieur à 70 % ni supérieur à 72% de la rémunération indiciaire brute totale qu'aurait pu percevoir l'agent jusqu'à la date de liquidation théorique de sa retraite.

Article 9 :

L'organisme autonome gestionnaire du chômage auquel adhère la Chambre assurera, dans le cadre d'une convention signée avec l'ACFCI au titre du réseau, la gestion du chômage et le versement des allocations.

Article 10 :

Le présent accord entrera en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2011 et prendra fin le 31/12/2015.

Il est établi pour une seule durée de 5 ans et ne pourra faire l'objet de renouvellement ou prolongation.

Le présent accord peut faire l'objet d'une résiliation de plein droit par l'une ou l'autre des parties signataires, pour quelque motif que ce soit. Le présent accord prend fin à la date de réception du courrier recommandé aux autres parties.

Article 11 :

Le présent accord est établi en 5 exemplaires. Chaque partie signataire dispose d'un original.

Un exemplaire du présent accord sera adressé au Ministère de Tutelle concerné.

Fait à Paris le XX/XX/XXXX

Pour la Délégation des Présidents

Jean-François BERNARDIN

Président de l'ACFCI

Pour l'UNSA - CCI

Bernard Gauthier

Pour la CFDT – CCI

Jean-Pierre LEROUX