

Ivry, le 26 JAN. 2016

DGE – 67, rue Barbès – BP 80001
94201 Ivry-sur-Seine CEDEX

Dossier : 2015/12/3145
Réf : RD CPN du 7 décembre 2015
Affaire suivie par : Christèle AMAR
Téléphone : 01 44 97 27 48
Christele.amar@finances.gouv.fr

**RELEVÉ DE DÉCISIONS
DE LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE
DES CHAMBRES DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE
DU 7 DÉCEMBRE 2015**

La Commission paritaire nationale (CPN) des chambres de commerce et d'industrie, réunie en formation ordinaire le 7 décembre 2015 en présence des participants mentionnés à l'annexe 1, a adopté les décisions suivantes :

1. Accord-cadre relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et à la formation professionnelle continue

La CPN adopte l'accord-cadre relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et à la formation professionnelle continue joint en annexe 2 (8 voix pour : délégation des présidents, et de l'UNSA-CCI ; 1 voix contre : délégation de la CFE-CGC Réseaux consulaires et 4 abstentions : CFDT-CCI et présidence de la CPN).

2. Accord à durée déterminée des partenaires sociaux relatif à l'organisation des instances de représentation du personnel au sein des CCI la Région Normandie

La CPN adopte l'accord à durée déterminée des partenaires sociaux relatif à l'organisation des instances de représentation du personnel au sein des CCI la Région Normandie joint en annexe 3 (11 voix pour : délégation des présidents, de la CFDT-CCI et de l'UNSA-CCI ; 1 voix contre : délégation de la CFE-CGC Réseaux consulaires et 1 abstention : présidence de la CPN).

3. Accord relatif aux nouvelles modalités de départ des collaborateurs titulaires des chambres de commerce et d'industrie

La CPN adopte l'accord relatif aux nouvelles modalités de départ des collaborateurs titulaires des chambres de commerce et d'industrie joint en annexe 4 (9 voix pour : délégation des présidents, de la CFDT-CCI ; 3 voix contre : délégation de l'UNSA-CCI et de la CFE-CGC Réseaux consulaires et 1 abstention : présidence de la CPN).

4. Complément à l'accord relatif aux nouvelles modalités de départ des collaborateurs titulaires des chambres de commerce et d'industrie

La CPN adopte le complément à l'accord relatif aux nouvelles modalités de départ des collaborateurs titulaires des chambres de commerce et d'industrie joint en annexe 5 (9 voix pour : délégation des présidents, de la CFDT-CCI ; 3 voix contre : délégation de l'UNSA-CCI et de la CFE-CGC Réseaux consulaires et 1 abstention : présidence de la CPN).

ANNEXE 1

Liste des participants à la Commission paritaire nationale des chambres de commerce et d'industrie du 7 décembre 2015

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

M. Xavier MERLIN, Chef du service de l'action territoriale, européenne et internationale
M. Renaud RICHE, Adjoint au chef du service de l'action territoriale, européenne et internationale
Sous-directeur des chambres consulaires
M. Bernard LAVERGNE, Chef du bureau de la tutelle des CCI
Mme Christèle AMAR, Bureau de la tutelle des CCI

2. Délégation des présidents

2.1. Membres

M. André MARCON, Président de CCI France
M. Patrice DENIAU, Président de la CCIT de Mayenne
M. Didier GARDINAL, Président de la CCIR Midi Pyrénées
M. Christian HERAIL, Président de la CCIT de Rouen
M. Jean VAYLET, Président de la CCIT de Grenoble
M. Frédéric VERNHES, Vice-président de la CCIR Ile-de-France

2.2. Conseillers techniques

M. Marc ANGELATS, CCIR Provence-Alpes-Côte-D'azur
Mme Amandine DURRENWACHTER, CCI France
M. Philippe LEMAUFF, CCI France
M. Arnaud MARSAT, CCI France
M. Jean-Luc NEYRAUT, CCIR Paris-Ile-de-France
M. Raymond THOMAS, CCIT des Vosges

3. Délégation de la CFDT-CCI

3.1. Membres

Collège des cadres : Mme Laurence DUTEL, CCIR Paris-Ile-de-France
Collège des agents de maîtrise : M. Dominique LENORMAND, CCIT de Rouen
Collège des employés : M. Loïc LE HEN, CCIR Bretagne ; Mme Kristen JAFFRES, CCIR de Bretagne (suppléante)

3.2. Conseillers techniques

M. Denis BUREAU, CCIR Paris-Ile-de-France
M. Didier GABRIEL, CCIR Lorraine
M. Martin GAZZO, CCIT d'Angers
M. Thierry NORMAND, CCIT de Rennes
Mme Catherine ZUBER, CCIT de Touraine

4. Délégation de l'UNSA-CCI

4.1. Membres

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

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

4.2. Conseillers techniques

M. Gilles AMBLARD, CCIR Poitou-Charentes

Mme Isabel ARAUJO, CCIT des Deux-Sèvres

Mme Brigitte GENDROT, CCIT de Rennes

Mme Corinne LAVAL-DUBOUL, CCIR Midi-Pyrénées

M. Philippe RESTOUEIX, CCIR Limousin

Mme Stéphanie ROUMY, CCIT de Montauban et de Tarn-et-Garonne

5. Délégation de la CFE-CGC Réseaux consulaires

5.1. Membres

Collège des cadres : Mme Florence PIETTE, CCIT Marseille Provence

5.2. Conseillers techniques

M. Fabrice KALUZNY, CCIT de l'Yonne

M. Dominique THEVENIN, CCIT de Grenoble

Mme Sylvia VUARNET

ANNEXE 2

ACCORD-CADRE RELATIF A LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES ET A LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

PREAMBULE GENERAL

Par cet accord-cadre, les partenaires sociaux souhaitent permettre à chaque CCI employeur d'anticiper les conséquences en termes d'emploi des évolutions liées à ses environnements interne et externe et à ses choix stratégiques.

Dans un environnement qui évolue très fortement, ils souhaitent que les collaborateurs des Chambres puissent avoir une visibilité sur les changements qui impactent les CCI, sur l'évolution des emplois et des compétences qui en découlent et sur les parcours professionnels possibles qui leur sont offerts dans ce cadre.

Le présent accord a donc pour objectif de déterminer un cadre commun à l'ensemble des CCI employeurs pour anticiper les évolutions de l'emploi tout en répondant aux souhaits légitimes de leurs collaborateurs en matière d'évolution professionnelle.

Le cadre commun aux différentes CCI porte :

- sur la nécessaire mise en œuvre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) qui fait l'objet du 1^{er} chapitre de cet accord,
- sur la nécessaire mise en œuvre d'une politique de formation, qui fait l'objet du second chapitre de cet accord.

Sans préjudice des dispositions de l'alinéa 7 de l'article 49-2 du Statut, le présent accord s'applique aux personnels statutaires (stagiaires et titulaires) de CCI France et des CCI de Région ci-après dénommées CCI employeurs.

Les partenaires sociaux s'engagent à mener des discussions relatives à la situation spécifique des agents travaillant au sein des SIC gérés par les CCIT et les agents des CCI mis à disposition des sociétés aéroportuaires.

CHAPITRE 1 : ACCORD-CADRE RELATIF A LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES

PREAMBULE

La démarche GPEC doit permettre d'identifier les besoins en emplois et en compétences des CCI employeurs liés aux mutations économiques, démographiques et technologiques probables mais également à la stratégie des CCI (c'est-à-dire leurs projets d'évolution et de développement) pour leur permettre de gérer les écarts avec les ressources dont elles disposent et avoir, en conséquence, des collaborateurs en adéquation avec ces besoins. Cette démarche permet donc de définir les impacts des orientations stratégiques des CCI de France sur l'emploi et les compétences : dans ce cas, les CCI de France doivent pouvoir préciser leurs axes prioritaires en termes de recrutement et besoin en développement des compétences.

Cette démarche, à laquelle les collaborateurs doivent être associés, leur permet d'être informés pleinement de ces évolutions et de ces besoins et de pouvoir participer à leur évolution professionnelle pour le maintien de leur employabilité et pour leur développement professionnel au sein du réseau consulaire. La GPEC doit permettre aux agents du réseau d'avoir une visibilité sur les perspectives d'évolution des métiers et des compétences, ainsi que sur les parcours professionnels possibles. Elle doit permettre aux CCI de France de définir et conduire des plans d'action en matière d'orientation professionnelle des agents et de développement des compétences et des qualifications.

La démarche GPEC doit donc être mise en œuvre par chaque CCI employeur. Chaque CCI employeur doit décliner le présent accord-cadre, en utilisant les outils de GPEC mis à sa disposition par ce dernier et en fonction de la politique RH qu'elle aura définie dans le contexte qui lui est propre.

Elle utilise pour cela l'ensemble des outils et processus qu'elle a développé ou que le réseau consulaire a mis à sa disposition :

- le recrutement ;
- la mobilité professionnelle et géographique ;
- le reclassement ;
- la formation ;
- les outils emplois et compétences ;
- l'accompagnement des jeunes ;
- la gestion des seniors ;
- l'égalité professionnelle.

Il s'agit pour les CCI employeurs de :

- communiquer sur les perspectives d'évolution des emplois et des métiers et leur localisation afin de permettre à chaque agent de disposer de la visibilité qui lui permettra d'anticiper l'évolution de son parcours professionnel ;
- donner aux agents les moyens d'exercer leurs missions dans les meilleures conditions possibles et favoriser ainsi un travail de qualité ;
- permettre à chaque agent d'être acteur de son évolution professionnelle ;
- garantir l'égalité des chances et proposer à chacun un accompagnement adapté afin de disposer d'une véritable visibilité sur sa situation professionnelle ;
- donner la priorité au recrutement au sein du réseau consulaire avant toute embauche externe ;
- développer une politique de diversité et de mixité.

Pour optimiser l'efficacité de la démarche de GPEC des CCI employeurs, les signataires du présent accord soulignent l'utilité et la pertinence de l'inscrire dans le cadre d'un dialogue social dynamique tant au niveau national qu'au niveau régional. Les partenaires sociaux s'engagent à maintenir un dialogue social de qualité, tant au niveau national qu'au niveau de chaque CCI employeur. Ils

conviennent, en conséquence, de définir, dans le cadre du présent accord les éléments communs à l'ensemble des CCI employeurs et concernant :

- la dimension collective de la GPEC visant à faciliter, par une démarche anticipative, l'adaptation du réseau, en support de la stratégie de la CCI employeur ;
- la dimension individuelle de la GPEC visant à accompagner chaque collaborateur dans le développement de ses compétences et de son évolution professionnelle.

Les CCI employeurs s'obligent à mettre en œuvre cet accord dans le cadre d'un dialogue en Commission Paritaire Régionale ou en Commission Paritaire de CCI France.

Par le présent accord, s'inscrivant dans le contexte d'allongement de la durée d'activité professionnelle, les partenaires sociaux souhaitent également engager les CCI employeurs dans une démarche de gestion des âges avec notamment pour objectif de faciliter la seconde partie de carrière, d'améliorer les parcours professionnels ainsi que le maintien dans l'emploi des collaborateurs « seniors ».

Le présent accord ne fait pas échec à l'application de dispositifs de GPEC déjà mis en œuvre par les CCI employeurs.

Les parties conviennent que les principes définis dans le présent accord pourront être complétés en fonction des évolutions statutaires décidées par les partenaires sociaux en CPN.

Article 1 – Champ d'application

Le présent accord s'applique aux CCI de Région et à CCI France, dénommées CCI employeurs.

Il ne s'applique pas aux agents embauchés directement par les CCIT notamment au sein des Services Industriels et Commerciaux, pour lesquels un accord spécifique adapté sera adopté postérieurement en CPN.

Article 2 – Communication de la stratégie de la CCI employeur à la commission paritaire et de la démarche de GPEC envisagée pour accompagner cette stratégie

Au moins une fois par an, la CCI employeur communique aux membres de la Commission Paritaire Régionale (CPR) ou de la Commission Paritaire de CCI France, ci-après dénommées « commissions paritaires » la stratégie réactualisée annuellement permettant d'identifier les évolutions ayant un impact sur l'emploi de la CCI concernée.

Elle présente également le dispositif de GPEC qu'elle entend mettre en œuvre ou poursuivre pour anticiper ces évolutions, notamment l'utilisation des différents moyens décrits dans le présent accord.

La commission paritaire est informée des modalités de communication sur la stratégie de la CCIR et le dispositif de GPEC mis en œuvre.

Les CCI employeurs engagent au sein des commissions paritaires des concertations ou des négociations avec les représentants du personnel afin de compléter et d'adapter le présent accord sur la mise en place de ce dispositif de GPEC et les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation et d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des collaborateurs, dans le respect de l'accord relatif à la mobilité géographique adopté en CPN le 22 septembre 2014.

Conformément à l'article 6.2.5.2.3 du Statut, en matière de GPEC, la Commission Paritaire de chaque CCI Employeur peut déléguer ses pouvoirs à une commission dont elle aura préalablement déterminé la constitution.

Article 3 – L’entretien professionnel

L’entretien professionnel est un acte important de gestion des ressources humaines pour le collaborateur comme pour le manager permettant de repreciser le rôle attendu pour chaque collaborateur par la CCI employeur, d’évaluer ses résultats dans le cadre de son poste, de déterminer les points forts et les axes de progrès, de fixer les objectifs professionnels de l’année suivante et d’envisager ses éventuels souhaits de formation et d’évolution professionnelle. Chaque collaborateur indique lors de son entretien professionnel les formations dont il souhaiterait bénéficier.

Il constitue donc un outil incontournable dans la mise en place d’une GPEC :

- pour la CCI employeur pour laquelle il s’agit de :
 - suivre et maîtriser l’évolution des postes, des missions et de l’organisation du travail ;
 - être un moyen de prévoir et d’organiser en connaissance de cause l’évolution professionnelle des collaborateurs en fonction des aspirations et des impératifs ;
 - apporter des solutions adaptées aux problèmes rencontrés ;
 - favoriser l’objectivité et la transparence dans l’appréciation des résultats des collaborateurs ;
 - développer le dialogue et la communication entre les différents niveaux de la hiérarchie notamment sur le rôle de chacun et l’évolution professionnelle souhaitée et possible ;
 - responsabiliser chacun dans son rôle vis-à-vis de son poste de travail et des objectifs individuels et collectifs.
- pour le collaborateur pour lequel il s’agit de :
 - assurer une vision claire sur son rôle et sa contribution ;
 - assurer la cohérence de ses objectifs avec les objectifs collectifs ;
 - identifier les actions de formation qui lui permettront d’évoluer au sein de la CCI employeur ou du réseau des CCI de France ;
 - exprimer ses souhaits d’évolution au sein de la CCI employeur ou du réseau des CCI.

Pour la mise en œuvre de l’entretien professionnel annuel, il est fait application des dispositions de l’article 16-1 du Statut et de son annexe.

Article 4 : l’entretien d’évolution professionnelle

Les parties signataires conviennent de créer en complément de l’entretien professionnel, un «entretien d’évolution professionnelle» consacré aux perspectives d’évolution et aux éventuelles mesures d’accompagnement en termes de professionnalisation et d’emploi.

L’entretien d’évolution professionnelle est un entretien au cours duquel le collaborateur et l’employeur abordent les questions concernant son évolution professionnelle en faisant le point sur sa carrière et ses compétences, sa situation professionnelle, ses souhaits d’évolution professionnelle, ses souhaits en matière de formation et en discutant des moyens que la CCI employeur accepterait de mettre en place pour répondre, si elle le souhaite, à ses demandes.

Après avoir établi un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel de l’agent au sein et à l’extérieur du réseau consulaire, il a pour objectif de permettre au collaborateur et à l’employeur d’élaborer un projet professionnel à plus ou moins long terme et de déterminer, si nécessaire, les actions qui permettent d’y accéder.

Il peut être l’occasion de définir une action de formation à suivre. Il permet aussi de demander un bilan de compétences voire d’envisager une démarche de validation des acquis de l’expérience.

Au cours de cet entretien, la CCI employeur et le collaborateur font le point sur les compétences transversales acquises par le collaborateur lors de l’exercice de mandats représentatifs, syndicaux, politiques et associatifs et étudient ensemble la façon dont ces compétences peuvent être prises en compte par la CCI employeur dans le cadre de son projet professionnel.

L'éventuel projet professionnel du collaborateur et les moyens associés doit se faire en accord avec la CCI employeur.

La CCI employeur propose à chaque collaborateur titulaire, de bénéficier d'au moins un entretien d'évolution professionnelle tous les 5 ans. Le collaborateur peut renoncer au bénéfice de l'entretien d'évolution professionnelle.

A la demande du collaborateur, cet entretien peut avoir lieu au bout de 3 ans.

Chaque collaborateur auquel la CCI employeur aura refusé un départ en CCART bénéficie, à sa demande, d'un entretien d'évolution professionnelle, dans les conditions prévues par le présent article.

Il est réalisé par une personne de la Direction des Ressources Humaines de la CCI employeur habilitée pour ce type d'entretien ou par un organisme extérieur choisi par la CCI employeur.

Il donne lieu à la rédaction d'un document dont copie est remis au collaborateur concerné.

En outre, les collaborateurs titulaires bénéficient également, à leur demande, d'un entretien d'évolution professionnelle lors d'une absence d'au moins 12 mois consécutifs, quel que soit le motif de l'absence d'un détachement ou d'une mise à disposition auprès d'établissements extérieurs à la CCIR employeur ou lorsque prend fin, un mandat de représentant du personnel à la CPR ou de délégué syndical.

Les principes de mise en œuvre des entretiens d'évolution professionnelle déterminés par la CCI employeur feront l'objet d'une information auprès des membres de la Commission Paritaire.

Chaque CCI employeur doit exploiter les entretiens d'évolution professionnelle, veiller à en faire un suivi et en faire un retour aux collaborateurs.

Chaque CCI employeur s'engage à ce que tous les collaborateurs concernés se soient vu proposer le bénéfice d'un entretien d'évolution professionnelle dans les cinq premières années d'application du présent accord.

Article 5 : Actions en faveur de la transmission des savoirs et des savoir-faire

Organiser la transmission des savoirs et des savoir-faire au sein de chaque CCI employeur doit constituer un objectif prioritaire de la gestion des ressources humaines.

Les moyens mis en œuvre doivent permettre un échange réciproque d'expériences et de connaissances entre l'agent chargé d'une mission et celui qui la reprendra à terme.

Tout agent titulaire, volontaire, ayant une légitimité professionnelle reconnue, peut être amené à exercer une mission de tutorat. Si nécessaire, la CCI employeur lui facilitera l'accès à des formations adaptées.

L'exercice de cette mission devra être pris en compte dans l'organisation du travail et dans l'appréciation des résultats individuels.

Article 6 – la seconde partie de carrière consulaire.

Dans le cadre du présent accord, les parties signataires souhaitent qu'une attention particulière soit portée aux collaborateurs abordant leur « seconde partie de carrière consulaire », après au moins 10 ans d'ancienneté au sein de la CCI employeur ou 15 ans continus au sein du réseau des CCI de France.

A compter de 10 ans d'ancienneté, l'entretien d'évolution professionnelle prend la forme d'un bilan de compétence de seconde partie de carrière pour :

- faire le point sur l'évolution au sein de la CCI employeur et du réseau des CCI de France ;

- envisager une éventuelle mobilité fonctionnelle et/ou géographique ;
- mettre en place des actions de tutorat pour tirer parti de la compétence acquise par le collaborateur concerné et assurer la transmission de son expérience consulaire ;
- valider son expérience en mettant en place une action de validation des acquis de l'expérience ;
- concrétiser le développement d'un nouveau champ de compétences ;
- définir les nouvelles compétences à acquérir et les moyens de les acquérir : actions de formation dans le cadre du plan de formation, congé individuel de formation, ...

Il s'agit de permettre aux collaborateurs, dans le cadre de leur seconde partie de carrière consulaire à articuler leur projet professionnel, leurs attentes, leurs centres d'intérêt en fonction des possibilités de la CCI Employeur et de les aider à définir un projet professionnel cohérent.

Concernant plus spécifiquement les collaborateurs seniors, il est fait application des dispositions de l'annexe à l'article 54-3 du Statut, à l'exception de l'entretien de parcours professionnel prévu à l'article 2 de l'annexe à l'article 54-3 du Statut, qui est annulé et remplacé par les dispositions relative à l'entretien d'évolution professionnelle prévue à l'article 4 du présent accord.

Article 7 - Les acteurs opérationnels de la GPEC

Tout collaborateur doit pouvoir évoluer professionnellement au sein du réseau consulaire, à égalité de chance et de compétences, et disposer de moyens mis à sa disposition pour favoriser son développement et son adaptation.

Aussi, la mise en place de la GPEC prend en compte différents acteurs qui participent, chacun à leur niveau, au succès de cette démarche pour permettre au collaborateur cette évolution professionnelle :

- **la Direction Générale de la CCI employeur** qui détermine et présente la stratégie de la chambre déterminée par les élus en identifiant les informations nécessaires à la mise en place de la GPEC ;
- **la Direction des Ressources Humaines** qui assure la gestion des ressources humaines et apporte le support nécessaire aux responsables hiérarchiques dans leurs missions de manager ;
- **le responsable hiérarchique** qui conduit les entretiens professionnels, s'assure de la formation de ses collaborateurs pour maintenir leur bon niveau de connaissances et de qualification et participe à l'évolution professionnelle de ses collaborateurs ;
- **le collaborateur** qui est acteur de son évolution professionnelle, qui exprime et formalise ses demandes et participe à la gestion de son plan de formation ;
- **les membres de la commission paritaire** qui sont informés sur la GPEC annuellement à l'occasion d'une réunion de la commission paritaire, qui peuvent formuler des propositions alternatives et qui contribuent à l'information des collaborateurs sur les outils et moyens existants pour faciliter leur développement professionnel ;
- **l'observatoire des emplois et des compétences**, créé par l'accord d'expérimentation et de mise en œuvre de la classification nationale des emplois du 22 septembre 2014, qui participe à la GPEC en s'assurant des évolutions régulières de la liste nationale des emplois, en fonction des évolutions des activités et missions des CCI et qui s'assure de la mise en œuvre du présent accord par le biais d'une étude annuelle réalisée par CCI France. Les observations de l'OEC sur la mise en œuvre du présent accord seront transmises à la CPN ;
- **CCI France** qui accompagne les CCI employeurs dans leur démarche de GPEC et qui élabore les outils communs utilisés dans cette démarche.

Article 8 : Entrée en vigueur

Le présent accord prend effet à la date de diffusion du relevé de décisions de la CPN au cours de laquelle cet accord aura été adopté par les services de Tutelle.

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

Le présent accord fera l'objet d'un bilan annuel en commission paritaire et en CPN.

Article 9: Suivi de l'accord

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

Chapitre 2 : Accord-cadre relatif à la formation professionnelle continue

PREAMBULE

La formation professionnelle a pour objectif de développer les compétences des collaborateurs et maintenir leur employabilité.

Elle a également pour objectif de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des agents des CCI employeurs, de leur permettre l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et culturel, à la sécurisation des parcours professionnels et à leur promotion sociale.

Elle a enfin pour objet de permettre le retour à l'emploi des personnes qui ont interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants ou de leur conjoint ou ascendants en situation de dépendance.

Les partenaires sociaux ont pour objectif, notamment grâce à la formation professionnelle, d'assurer la professionnalisation et l'évolution professionnelle des collaborateurs du réseau des CCI de France.

La formation professionnelle continue constitue donc un élément fondamental des politiques de gestion des ressources humaines et plus particulièrement de la démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences des CCI employeurs que les CCI engagent parallèlement.

Le présent accord complète les dispositifs statutaires de financement de la formation professionnelle continue dans le réseau des CCI de France (annexe 2 à l'article 6 du Statut et avenants).

Article 1 – Champ d'application

Le présent accord s'applique aux CCI de Région et à CCI France, ci-après dénommées CCI employeurs.

Il ne s'applique pas aux agents embauchés directement par les CCIT notamment au sein des Services Industriels et Commerciaux, pour lesquels un accord spécifique adapté sera adopté postérieurement en CPN.

Article 2: le plan de formation

Pour la mise en œuvre de la formation professionnelle, chaque CCI employeur met en place, chaque année, un plan de formation destiné à l'ensemble de ses collaborateurs.

Le plan de formation se définit comme l'ensemble des actions de formation décidées par l'employeur au profit de ses collaborateurs pour une année donnée, en fonction des axes stratégiques de la CCI employeur et des besoins individuels identifiés par la hiérarchie notamment dans le cadre de l'entretien professionnel ou dans le cadre de l'entretien d'évolution professionnelle.

Article 2.1 : Contenu du plan de formation

La CCI employeur assure l'adaptation des collaborateurs à leur poste de travail.

Elle veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Le plan de formation est réparti, en conséquence, en deux catégories d'actions :

- **les actions d'adaptation au poste de travail et les actions liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi**

Les actions d'adaptation et de développement des compétences des collaborateurs ont pour objet de favoriser leur adaptation au poste de travail, à l'évolution des emplois ainsi que leur maintien dans l'emploi.

Toute action de formation suivie par un collaborateur pour assurer son adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans la CCI employeur constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par la CCI employeur de la rémunération.

• les actions ayant pour objet le développement des compétences et l'employabilité

Ces actions de formation visent à apporter ou à développer des compétences qui vont au-delà de la qualification professionnelle du collaborateur. La formation permet de faciliter un changement de qualification ou d'élargir le potentiel du collaborateur sans modification de sa qualification. Les compétences visées peuvent être ou non spécifiques à la CCI employeur.

Le plan de formation peut également contenir des actions de bilan de compétences et des actions de validation de l'expérience, au sens des dispositions légales et réglementaires. Ces actions ne peuvent être réalisées qu'avec l'accord du collaborateur concerné.

Article 2.2 Elaboration du plan de formation

Chaque CCI employeur est responsable de l'élaboration du plan de formation et détermine les collaborateurs qui bénéficieront en priorité des actions de formation prévues dans le Plan.

Les besoins en formation retenus sont fonction des objectifs annuels ou pluriannuels que la CCI employeur s'est fixée.

Pour déterminer ces besoins, l'employeur prend en considération les souhaits et besoins de formation exprimés par la hiérarchie ainsi que les souhaits ou besoins exprimés par les agents eux-mêmes notamment dans le cadre des entretiens professionnels ou dans le cadre des entretiens d'évolution professionnelle.

Les CCI employeurs s'engagent à ne pas fonder leur décision sur des critères discriminatoires mais à baser leurs choix sur les impératifs d'intérêt général.

A la demande de la CCI employeur, les collaborateurs sont tenus de suivre les actions de formation inscrites au plan de formation.

Les collaborateurs peuvent bénéficier sur leur demande d'actions de formation spécifiques, sous réserve des nécessités de service et dans la limite du budget consacré à la formation professionnelle de chaque CCI employeur.

Article 2.3 Statut du collaborateur en formation dans le cadre du plan de formation

Pendant toute la durée de la formation, le collaborateur demeure sous la subordination juridique de la CCI employeur et est soumis aux mêmes droits et obligations que s'il continuait à travailler.

Les actions de formation dans le cadre du plan de formation constituent un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

La formation est organisée pendant l'horaire de travail applicable au sein de la CCI employeur.

Un accord en commission paritaire peut prévoir que, par accord entre la CCI employeur et un collaborateur, des actions de formation peuvent se dérouler hors du temps de travail effectif.

Cet accord pris en commission paritaire devra définir :

- les actions de formation pouvant être effectuées hors temps de travail effectif ;
- la limite maximale d'heures de formation pouvant se dérouler hors temps de travail (en heures ou en pourcentage de leur forfait pour les collaborateurs en forfait jours) ;

- La valorisation des heures de formation réalisées en dehors du temps de travail.

Le co-investissement fait l'objet d'un accord écrit entre le collaborateur et la CCI employeur.
Il peut être dénoncé dans les huit jours suivant sa signature.

Pendant la durée de la formation, le collaborateur bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Le refus du collaborateur de participer à des actions de formation réalisées dans ces conditions ou la dénonciation dans les huit jours de l'accord prévu au premier alinéa du présent article ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Article 3 : Rôle de la commission paritaire

La CCI employeur détermine en commission paritaire les règles d'information et de consultation des instances du personnel concernant son plan de formation.

A défaut d'accord en commission paritaire, les règles minimales suivantes doivent être respectées dans l'ensemble des CCI employeurs.

- Le Président de la CPR ou son représentant présente au moins une fois par an aux membres de la commission paritaire un document présentant :
 - les orientations de la formation professionnelle retenues par la CCI employeur en fonction des perspectives économiques, de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise ;
 - le contenu du plan de formation du personnel de la CCI employeur exécuté l'année précédente ;
 - l'exécution du plan de formation de l'année en cours ;
 - le contenu du plan de formation pour l'année à venir ;
 - le nombre et l'objet des actions de formation demandées par les collaborateurs et refusées sous forme d'une liste détaillée précisant l'emploi national du collaborateur, l'établissement de rattachement ainsi que la date de la dernière formation acceptée.
- La commission paritaire émet un avis :
 - sur les orientations de la formation professionnelle ;
 - sur le plan de formation de l'année à venir.
- Le projet de plan de formation pour l'année à venir récapitule les actions de formation programmées sur l'année à venir au profit des collaborateurs de la CCI employeur en fonction :
 - des orientations de la formation professionnelle ;
 - des catégories d'actions de formation indiquées au point 6.2 du présent accord.

La Commission Paritaire peut faire des propositions sur le projet de plan qui lui est soumis pour l'année à venir.

La CCI employeur communique aux membres de la commission paritaire au moins deux semaines avant sa réunion, les informations nécessaires à la réunion et à l'avis.

Article 4 : Commission formation

Pour épauler la commission paritaire sur les questions de formation, une commission formation être obligatoirement constituée. Toutefois, dans les CCI employeurs de moins de 800 équivalents temps plein, la Commission Paritaire Régionale peut décider d'assurer elle-même les missions dévolues à la Commission Formation. La commission formation, dont le nombre de membres est fixé par la

commission paritaire, est composée de représentants de la direction générale de la CCI employeur et de collaborateurs, représentants du personnel élus à la commission paritaire et désignés par elle.

La commission formation peut faire remonter toute proposition en matière de formation professionnelle, proposer des actions de formation, donner un avis sur le déroulement du plan de formation de l'année en cours et sur le projet de plan de formation pour l'année à venir.

Le temps passé à cette commission n'est pas imputé sur le crédit d'heures des représentants du personnel à la commission paritaire et payé comme temps de travail.

Article 5 : Congé individuel de formation

Article 5.1 : Objet du congé individuel de formation

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout agent, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative à titre individuel, des actions de formation de son choix, distinctes de celles comprises dans le plan de formation de la CCI employeur dans laquelle il exerce son activité.

Ces actions de formation doivent permettre à l'agent :

- soit d'accéder à un niveau supérieur de classification ;
- soit de changer d'activité ou de profession ;
- soit de s'ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale et à l'exercice des responsabilités associatives bénévoles.

Le congé individuel de formation peut également être accordé à un collaborateur pour préparer et passer un examen pour l'obtention d'un titre ou d'un diplôme enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (Article L 335-6 du Code de l'Éducation).

Article 5.2 : Conditions d'ouverture du congé individuel de formation

Tout agent titulaire a droit, sur demande adressée à la CCI employeur qui l'emploie, à un congé individuel de formation, pour suivre des actions de formation du type promotion professionnelle, prévention conversion, acquisition, entretien ou perfectionnement des compétences, économie et gestion de l'entreprise, bilan de compétences, ...

Pour bénéficier de ce congé, l'agent doit justifier d'une ancienneté minimale en qualité de collaborateur d'au moins 24 mois consécutifs ou non qu'elle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont 12 mois au sein de la CCI employeur.

L'agent ayant déjà bénéficié, sur sa demande, d'un congé de formation, ne peut prétendre à un nouveau congé de formation avant expiration d'un délai de franchise égal au douzième de la durée, exprimée en heures, du congé précédemment suivi. Ce délai ne peut être inférieur à 6 mois ni supérieur à 6 ans.

Le bénéfice du congé individuel de formation demandé est de droit.

Le début du congé peut être reporté par la CCI employeur, pour des nécessités de service, dans les conditions précisées à l'article 5.3 ci-dessous.

Article 5.3 Conditions de départ en congé individuel de formation

Le collaborateur doit formuler sa demande par écrit au plus tard :

- 60 jours à l'avance lorsqu'elle concerne la participation à un stage de moins de 6 mois ou à temps partiel, le passage ou la préparation d'un examen,

- 120 jours à l'avance lorsqu'elle concerne une interruption continue du travail d'au moins 6 mois.

La demande de congé doit indiquer avec précision soit la date de début du stage, la désignation et la durée de celui-ci ainsi que le nom de l'organisme qui en est responsable, soit l'intitulé et la date de l'examen (la demande est alors accompagnée d'un certificat d'inscription).

La réponse de la CCI employeur doit intervenir dans les 30 jours suivant la réception de la demande. Le congé individuel de formation est de droit.

Pour des nécessités de service, la CCI employeur peut, dans le délai de 30 jours suivant la réception de la demande, demander un report de la date de départ. Celui-ci doit être justifié et ne peut excéder 9 mois.

La commission paritaire sera informée annuellement des demandes de congé individuel de formation ayant fait l'objet d'un report ainsi que de la justification de ces reports.

Article 5.4 Situation du collaborateur en congé individuel de formation

La relation de travail est suspendue pendant la durée du congé individuel de formation. La période du congé individuel de formation est assimilée à une période de travail pour la détermination des droits liés à l'ancienneté et des droits à congés payés.

Le collaborateur est tenu à une obligation d'assiduité au stage. Une attestation de formation doit lui être délivrée à l'issue du stage.

Si le congé individuel de formation est financé par l'organisme collecteur agréé auquel adhère l'employeur, la CCI employeur verse au collaborateur sa rémunération dans la limite de la prise en charge de l'organisme collecteur, dans les conditions définies à l'article 5.5 ci-dessous.

Pendant son congé individuel de formation, le collaborateur a droit, conformément à la réglementation en vigueur, aux mêmes prestations de sécurité sociale que s'il continuait à travailler.

Il bénéficie de la législation et des dispositions statutaires sur les accidents du travail pour ceux survenus au cours de la formation.

Il bénéficie des couvertures prévoyance et frais de santé dans les conditions de l'annexe 1 à l'article 52 du Statut, relative aux régimes de prévoyance complémentaire et de remboursement de frais de santé.

Le collaborateur en congé individuel de formation conserve le droit d'exercer des mandats de représentant du personnel ou de délégué syndical. Il reste également électeur et éligible aux élections professionnelles.

Article 5.5 : Retour à l'issue du congé individuel de formation

La CCI employeur ne peut contraindre le collaborateur à interrompre son stage. Elle n'est pas tenue de le réintégrer pour quelque motif que ce soit avant l'expiration du congé individuel de formation.

A l'issue de son congé, le collaborateur est réintégré dans le respect des règles précisées à l'article 28 du Statut.

Lors de la réintégration, la CCI employeur n'est pas tenue de tenir compte de la qualification ou des connaissances acquises par l'agent pendant son congé individuel de formation.

Article 5.6 : Prise en charge du congé individuel de formation

Le financement du congé individuel de formation peut être pris en charge par l'organisme collecteur agréé auquel adhère la CCI employeur.

La demande à l'organisme collecteur agréé auquel adhère la CCI employeur incombe au collaborateur.

Il appartient à cet organisme de décider de la prise en charge de la rémunération du collaborateur pendant le congé individuel de formation et de tout ou partie des frais de formation, de transport, de repas et d'hébergement liés à la formation, dans les conditions qu'il a définies.

Dans ce cas, la rémunération et les cotisations sociales sont directement versées par la CCI employeur, dans la limite de la prise en charge assurée par l'organisme collecteur et conformément à la réglementation en vigueur, à charge pour la CCI employeur de se faire rembourser par cet organisme.

L'organisme collecteur peut refuser de prendre en charge tout ou partie des frais liés au congé individuel de formation, pour des raisons qui lui sont propres.

Le collaborateur peut, malgré ce refus de prise en charge, décider de partir en congé individuel de formation. Il doit alors en assurer lui-même le financement. Dans ce cas, la CCI employeur ne rémunère pas le collaborateur et ne prend pas en charge les frais liés à sa formation. Cependant, si elle le souhaite, elle peut participer à tout ou partie du financement de cette formation.

Article 6 : autorisation d'absence pour bilan de compétences

Une autorisation d'absence pour bilan de compétences a pour objectif de permettre au collaborateur de participer à une action de bilan de compétences, indépendamment de celles réalisées à l'initiative de l'employeur.

Ce bilan doit permettre au collaborateur d'analyser ses compétences professionnelles et individuelles ainsi que ses potentialités mobilisables dans le cadre d'un projet de formation.

La demande d'autorisation d'absence pour bilan de compétences par le collaborateur doit faire l'objet d'un examen lors de l'entretien d'évolution professionnelle et recevoir l'accord de la CCI employeur.

Le bilan de compétences permet, grâce au concours technique d'un prestataire extérieur, de passer en revue les activités professionnelles et extraprofessionnelles du collaborateur (expériences, évaluation des acquis, identifications des savoirs...) afin par exemple de mettre en lumière les potentialités de l'intéressé (motivations, perspectives d'évolution, compétences inexploitées,...) tout en identifiant ses faiblesses ou les éventuels blocages à son évolution professionnelle.

Tout agent titulaire peut bénéficier d'une autorisation d'absence rémunérée pour suivre un bilan de compétences s'il a travaillé au moins 5 ans, consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature de ses engagements et/ou contrats de travail successifs au sein de la CCI employeur.

L'agent qui a déjà bénéficié d'une autorisation d'absence pour bilan de compétences ne peut prétendre, dans la même CCI employeur, au bénéfice d'une nouvelle autorisation d'absence dans le même but avant l'expiration d'un délai de franchise de 5 ans.

La demande d'autorisation d'absence pour bilan de compétences doit parvenir à la CCI employeur au moins 60 jours avant le début du bilan.

La CCI employeur doit notifier sa réponse dans un délai de 30 jours suivant la réception de cette demande.

La demande doit indiquer la date et la durée du bilan ainsi que le nom du prestataire choisi par le collaborateur sur la liste établie par l'organisme collecteur auquel adhère l'employeur pour que le congé soit pris en charge ou sur une liste établie par l'employeur.

L'autorisation d'absence pour bilan de compétences ne peut être refusée par la CCI employeur qui peut toutefois en demander le report pour des nécessités de service, dans la limite de 6 mois.

La commission paritaire sera informée annuellement des demandes de congé de bilan de compétence ayant fait l'objet d'un report ainsi que de la justification de ces reports.

L'autorisation d'absence pour bilan de compétences a une durée maximale de 24 heures, consécutives ou non. La CCI employeur prend en charge le congé de bilan de compétences : elle maintient au collaborateur sa rémunération et prend en charge les frais de formation liés au congé de bilan de compétences.

La CCI employeur peut demander la prise en charge du congé de bilan de compétences auprès d'un organisme collecteur auquel elle adhère.

A défaut de prise en charge, les dépenses afférentes au congé de bilan de compétence sont imputées sur le plan de formation.

La situation du collaborateur pendant l'absence est identique à la situation du collaborateur en formation, dans le cadre du plan de formation.

Avant la réalisation du bilan de compétences, une convention tripartite est signée entre le collaborateur bénéficiaire, le prestataire choisi et la CCI employeur.

Article 7 : Entrée en vigueur

Le présent accord prend effet à la date de diffusion du relevé de décisions de la CPN au cours de laquelle cet accord aura été adopté, par les services de Tutelle.

Les partenaires sociaux conviennent que les présentes dispositions se substituent aux dispositions statutaires ainsi qu'aux éventuels accords locaux et régionaux traitant des mêmes questions.

Le présent accord fera l'objet d'un bilan annuel en CPN.

Article 8 : Suivi de l'accord

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

ANNEXE 3

ACCORD A DUREE DETERMINEE DES PARTENAIRES SOCIAUX RELATIF A L'ORGANISATION DES INSTANCES DU PERSONNEL AU SEIN DES CCI LA REGION NORMANDIE

Vu l'article 1^{er} de l'ordonnance n°2015 – 1540 du 26 novembre 2015 relative aux réseaux des chambres de commerce et d'industrie et des chambres de métiers et d'artisanat et sous réserve du décret à paraître créant la nouvelle CCI de Région Normandie,

Vues les délibérations des Assemblées Générales de Haute-Normandie et de Basse-Normandie des 6 et 7 juin 2013 relatives à la mise en œuvre de nouveaux schémas directeurs prévoyant, notamment, la création d'une CCI de Région Normandie par regroupement des CCI de Région Haute Normandie et Basse Normandie,

Vus l'arrêté n°ACTI1402157A du 30 janvier 2014 portant approbation du schéma directeur de la CCIR Basse-Normandie et l'arrêté n°ACTI1402155A du 30 janvier 2014 portant approbation du schéma directeur de la CCIR Haute-Normandie,

Compte-tenu du fait qu'en application de l'article 6.2.1 du Statut aux termes duquel « *il est créé une Commission Paritaire Régionale propre à chaque CCI de Région* »,

Compte-tenu du fait qu'en application de l'article 8 de l'annexe à l'article 13 bis du Statut « *un comité régional d'hygiène et de sécurité est constitué au sein de chaque CCI de Région* »,

Compte-tenu du fait qu'en application de l'article 5 de l'annexe à l'article 33 du Statut relative à la Cessation d'un Commun Accord de la Relation de Travail (CCART), une Commission Spéciale d'Homologation présidée par le Président de la CPR est chargée de vérifier le bon déroulement de la procédure ainsi que la liberté de consentement des parties à une CCART.

Article 1 : Commission Paritaire Régionale

La nouvelle CCI de Région Normandie devra disposer d'une Commission Paritaire Régionale qui lui est propre dès sa date d'installation fixée par décret.

Toutefois, par dérogation aux articles l'article 6.2.1 et suivants du Statut, compte- tenu de la situation exceptionnelle, les partenaires sociaux réunis en CPN, décident que pour la durée du 1^{er} janvier 2016 à la date des prochaines élections professionnelles à date unique, conformément à l'article L 712-11 du code de commerce, la Commission Paritaire Régionale de la CCI de Région Normandie sera composée de la façon suivante :

- La délégation des représentants du personnel se compose de l'ensemble de la délégation des représentants du personnel de la CPR de la CCIR de Basse-Normandie et de l'ensemble de la délégation des représentants du personnel de la CPR de la CCIR de Haute-Normandie, élus lors des scrutins des 19 mars et 20 avril 2013 ;
- La délégation employeur se compose de l'ensemble des membres de la délégation employeur de la CPR de la CCIR Basse-Normandie et de la délégation employeur de la CPR de la CCIR Haute-Normandie.

Membres titulaires, suppléants remplaçant un titulaire et conseillers techniques compris, la délégation employeur ne peut compter plus de membres que la délégation des représentants du personnel. Conformément à l'article 6.2.5.1.3 du Statut, les suppléants ont vocation à remplacer un titulaire absent.

La Commission Paritaire Régionale de la CCIR Normandie, ainsi composée à titre dérogatoire et transitoire, est présidée par le Président de la CCIR Normandie ou par son représentant, conformément à l'article 6.2.1 du Statut.

La Commission Paritaire Régionale de la CCIR Normandie ainsi constituée dispose de l'ensemble des attributions des CPR telles que listées aux articles 6.2.4 et suivants du Statut ainsi que de l'ensemble des attributions dévolues aux CPR telles que figurant dans les accords adoptés en CPN.

La CCIR Normandie devra disposer d'un Règlement Intérieur Régional unique adopté par cette Commission Paritaire Régionale au plus tard le 31 décembre 2016, dans le strict respect du Statut du personnel administratif des CCI. Dans l'attente de ce règlement intérieur unique, les Règlements Intérieurs haut et bas normands continuent à s'appliquer.

Article 2 : Instances Locales de Concertation

Pendant la période transitoire, du 1^{er} janvier 2016 jusqu'à la date des prochaines élections professionnelles à date unique, les instances locales de concertation telles qu'elles auront été constituées et désignées conformément au Statut avant cette période transitoire restent en place et conservent leurs attributions telles que prévues à l'Article 7.3 du Statut. Les agents membres de ces ILC conservent les moyens qui leur sont attribués conformément à l'article 7.4 du Statut.

Article 3 : Comité Régionale d'Hygiène et de Sécurité

La nouvelle CCI de Région Normandie devra disposer d'un Comité Régional d'Hygiène et de Sécurité qui lui est propre à compter du 1^{er} janvier 2016.

Conformément à l'article 9 de l'annexe à l'article 13 bis du Statut, ce Comité Régional d'Hygiène et de Sécurité est composé :

- d'une délégation employeur elle-même composée du Directeur Général de la CCI de Région ou de son représentant délégué qui en assure la présidence de droit, de représentants de la CCI de Région dont le Directeur des Ressources Humaines de la CCI de Région et/ou des représentants des CCI territoriales de la région ;
- de représentants du personnel : un représentant par CHS présent au sein de la région.

L'ensemble de la délégation employeur ne peut excéder le nombre de représentants du personnel.

Article 4 : Comités d'Hygiène et de Sécurité

Pendant la période transitoire, du 1^{er} janvier 2016 jusqu'à la date des prochains renouvellements des Comités d'Hygiène et de Sécurité (CHS), les CHS tels que constitués et composés conformément au Statut avant cette période transitoire, restent en place et conservent leurs attributions telles que prévues à l'Article 7 de l'annexe à l'article 13 bis du Statut.

Les représentants du personnel au CHS conservent les moyens qui leur sont attribués conformément à l'article 21 de l'annexe à l'article 13 bis du Statut.

Article 5 : Commission Spéciale d'Homologation

Dès son installation, la nouvelle CPR de la CCIR Normandie procède à la mise en place d'une Commission Spéciale d'Homologation conformément à l'article 5 de l'annexe à l'article 33 du Statut.

Article 6 : Instances Paritaires de Concertation

Pendant la période transitoire, du 1^{er} janvier 2016 jusqu'à la date des prochaines élections professionnelles à date unique, les instances paritaires de concertation telles qu'elles auront été créées dans les établissements d'enseignement et de formation pour émettre des avis dans le domaine pédagogique, conformément au Statut, avant cette période transitoire, restent en place et conservent leurs attributions telles que prévues à l'Article 48-3 du Statut.

Article 7 : Application et suivi

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

Le présent accord est applicable à compter du 1^{er} janvier 2016 et jusqu'à la date des prochaines élections à date unique des représentants du personnel aux Commissions Paritaires Régionales.

ANNEXE 4

ACCORD RELATIF AUX NOUVELLES MODALITES DE DEPART DES COLLABORATEURS TITULAIRES DES CHAMBRES DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE

Afin de permettre aux agents titulaires souhaitant quitter le réseau des CCI en accord avec la CCI employeur de bénéficier de conditions de départ favorables et de doter de façon pérenne les CCI employeurs de dispositifs de départs sécurisés, les partenaires sociaux réunis en CPN, adoptent les dispositions suivantes.

CHAPITRE 1 – PERENNISATION DU DISPOSITIF DE CCART

Annexe à l'article 33 du Statut : cessation d'un commun accord de la relation de travail

Adopté en CPN le 9 février 2012

Modifié en CPN les 25 septembre 2012, 9 décembre 2014, 29 juin 2015 et 7 décembre 2015

Article 1 : Objet

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

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

Les agents pouvant prétendre au bénéfice d'une pension de retraite à taux plein ne sont pas éligibles au bénéfice des dispositions du présent accord.

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

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

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

- accuser réception de la demande par courrier RAR,
- recevoir le collaborateur concerné dans les deux mois de la demande,
- prendre une décision définitive dans les deux mois de la date de cet entretien : soit la convention de cessation d'un commun accord de la relation de travail, soit le courrier de réponse négative.

A sa demande, le collaborateur dont le départ en CCART aura été refusé par la CCI employeur, bénéficie d'un entretien d'évolution professionnelle tel que prévu à l'article 4 du chapitre 1 de l'accord-cadre relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et à la formation professionnelle continue.

Article 2 : Modalités d'établissement de la convention

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

Lors de chaque entretien, l'agent peut se faire assister par toute personne de son choix.

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

Article 3 : Contenu de la convention

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

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

La convention doit également indiquer le montant de l'indemnité spécifique de cessation de la relation de travail d'un commun accord à l'exception des agents visés à l'article 7 pour lesquels s'appliquent les dispositions spécifiques définies audit article.

Pour les agents titulaires et pour les agents permanents hors Statut, le montant de cette indemnité est égal à un douzième de la rémunération annuelle brute par année de service calculée sur les douze derniers mois précédant le mois au cours duquel la cessation de la relation de travail intervient avec application du principe de proportionnalité intégrale pour la prise en compte des années de service incomplètes.

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

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

Pour les collaborateurs embauchés à temps complet et autorisés à travailler à temps partiel sur le fondement de l'article 26B du Statut, le calcul du montant de l'indemnité versée en cas de départ en CCART s'effectue sur la base de la rémunération à temps complet.

Le montant total de l'indemnité spécifique de cessation de la relation de travail ne peut être supérieur à 15 mois de rémunération mensuelle brute moyenne calculée sur les douze derniers mois précédant le mois au cours duquel la cessation de la relation de travail intervient.

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

Le collaborateur bénéficiant d'un départ en CCART et souhaitant créer ou reprendre une entreprise, bénéficie à sa demande des services de la CCI dédiés à la création et à la reprise d'entreprise.

Les collaborateurs concernés de CCI France bénéficieront dans ces mêmes conditions des services dédiés de la CCIR Paris-Ile de France

Ces services seront financièrement pris en charge par la CCI, à hauteur de ceux dont bénéficie tout créateur ou repreneur d'entreprise.

Cette demande sera effectuée avant l'expiration du délai de rétractation.

La CCI employeur lui donnera, alors, les coordonnées du service d'aide aux entreprises le mieux à même, notamment géographiquement, de l'aider.

Article 4 : Délai de rétractation

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

Article 5 : Homologation de la convention

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

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

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

Présidée de droit par le Président de la CPR (de la Commission Paritaire pour CCI France), cette commission est composée comme suit (*modifié par la CPN du 25 septembre 2012*) :

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

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

A défaut de réponse dans un délai de quinze jours calendaires à compter de la date de réception du dossier par le Président de la CSH, l'accusé de réception ou la décharge faisant foi, l'homologation est réputée acquise sans qu'il soit besoin de réunir la CSH.

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

Article 6 : Statut des bénéficiaires

En application des décisions de la Caisse mutuelle d'assurance chômage des CCI (CMAC), le statut de personne privée d'emploi relevant de la CMAC permet aux intéressés :

- de percevoir l'allocation de remplacement telle que prévue à l'article 3 ;
- de bénéficier de la validation de leurs trimestres au titre de l'assurance vieillesse ;

- de bénéficier de la validation de leurs droits à retraite complémentaire en contrepartie du versement des cotisations correspondantes, assuré par la CMAC, calculées sur l'assiette de leur rémunération antérieure telle que définie par l'article 3 et sur la base des taux des régimes complémentaires obligatoires de retraite AGIRC et ARRCO appliqués par la CMAC.

L'employeur dont relevait l'agent maintient, en faveur du bénéficiaire de l'allocation de remplacement et selon les dispositions des contrats conclus, la couverture des régimes de prévoyance ainsi que les avantages retraite liés aux régimes de retraite complémentaire, dont bénéficient éventuellement les agents actifs, en contrepartie du versement des cotisations correspondantes par la Compagnie Consulaire.

Lorsque des dispositions le prévoient expressément dans les contrats relatifs au remboursement de frais de santé conclus par les Compagnies Consulaires, les intéressés bénéficient du maintien des garanties selon les conditions prévues par lesdits contrats.

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

Nonobstant les dispositions communes, les agents des Compagnies Consulaires, qui remplissent cumulativement les conditions suivantes :

- avoir un engagement en cours ;
- justifier soit de 10 années d'ancienneté dans la dernière Compagnie Consulaire employeur, soit de 15 années d'ancienneté dans plusieurs Compagnies Consulaires ;
- bénéficier d'une pension de retraite à taux plein au plus tard 36 mois après la date de cessation de la relation de travail ;

sont éligibles au bénéfice de la cessation d'un commun accord de la relation de travail selon des modalités spécifiques au regard de leur situation particulière face à l'emploi.

Pour l'application du présent accord, par dérogation aux dispositions de l'annexe à l'article 54-1 du Statut relative au compte épargne-temps, le collaborateur qui ne pourrait prétendre au bénéfice d'une pension de retraite à taux plein au plus tard 36 mois après la date souhaitée après la mise en œuvre effective de la cessation de la relation de travail, peut demander le versement anticipé des sommes alimentant son compte épargne-temps afin de pouvoir racheter le nombre de trimestres validés manquants, conformément aux articles L. 351-14 et L. 351-14-1 du Code de la sécurité sociale et aux textes subséquents.

Les sommes figurant sur le compte épargne-temps ne peuvent être débloquées par la Compagnie Consulaire que sur présentation de la réponse favorable de la caisse de retraite dont relève le collaborateur. A défaut, les agents doivent avoir utilisé, au jour de la rupture de l'engagement, la totalité des jours disponibles dans leur compte épargne-temps.

Les agents éligibles au bénéfice des dispositions de l'article 7 du présent chapitre bénéficient d'une indemnité spécifique relative à la cessation individuelle de la relation de travail d'un commun accord définie à l'article 7.2. Ces dispositions se substituent à celles de l'article 3.

Lorsque l'établissement d'une convention de cessation de la relation de travail n'a pu aboutir, l'agent bénéficie de l'entretien de parcours professionnel tel que prévu à l'article 2-1 définissant les indicateurs de suivi de l'accord relatif à l'emploi des seniors dans les Compagnies Consulaires.

Article 7-1 : Règles spécifiques applicables aux bénéficiaires

Les agents ayant cessé leur activité professionnelle dans les conditions prévues au titre de l'article 7 bénéficient, dès le jour suivant la date de la rupture de leur engagement, et s'ils ne retrouvent pas d'emploi jusqu'à la date à laquelle ils remplissent les conditions posées par les régimes de Sécurité Sociale pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein, du statut de personne privée d'emploi relevant de la CMAC.

Si au cours de cette période, des dispositions législatives modifiaient les règles relatives au bénéfice d'une pension de retraite à taux plein en vigueur à la signature du présent accord, la prise en charge des personnes concernées serait reportée jusqu'à une date leur permettant de percevoir une pension de retraite à taux plein.

Article 7-2 : Indemnité relative à la cessation individuelle de la relation de travail d'un commun accord à destination de publics spécifiques.

Pour les agents visés à l'article 7, l'indemnité prévue à l'article 3 est calculée comme suit :

- une part fixe équivalente à l'indemnité de fin de carrière qu'aurait perçue l'agent au terme de son engagement plafonnée à quatre mois de rémunération mensuelle indiciaire brute ;
- une part variable correspondant à 20,2% du salaire mensuel brut moyen des douze derniers mois précédant la cessation de la relation de travail multiplié par le nombre de mois restant avant la date du bénéfice d'une pension de retraite à taux plein.

Le salaire mensuel brut servant de référence au calcul de l'indemnité de cessation de la relation de travail est le salaire mensuel brut moyen des douze derniers mois précédant la cessation d'activité des intéressés.

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

Article 7-3 : Financement de l'allocation mensuelle de remplacement à destination de publics spécifiques.

Par dérogation au dispositif de droit commun de la CMAC, l'allocation mensuelle de remplacement est financée par la Compagnie Consulaire concernée et pour partie par le Fonds Consulaire pour l'Emploi sous la forme d'un versement forfaitaire à destination de la Compagnie Consulaire concernée.

Cette allocation est versée par la CMAC.

Au bénéfice de la Compagnie Consulaire assurant le financement de l'allocation mensuelle de remplacement, il est fait appel aux réserves du Fonds Consulaire pour l'Emploi, dans la limite d'un montant forfaitaire de 5000 euros par dossier pour une durée correspondant à la durée maximale prévisible d'indemnisation et ne pouvant, en tout état de cause, excéder 36 mois.
En cas de durée inférieure le montant sera calculé au *pro rata temporis*.

Article 7-4 : Dispositions diverses

Les dispositions de l'article 1^{er} et de l'article 7 de l'annexe à l'article 54-2 du Statut relative au Fonds Consulaire pour l'Emploi ne peuvent pas faire obstacle aux dispositions de l'article 7.3.
L'atteinte de l'indicateur d'activité défini au premier paragraphe de l'article 1 de l'annexe à l'annexe à l'article 54-3 du Statut relative aux indicateurs de suivi de l'emploi des seniors ne peut faire obstacle aux dispositions du présent chapitre.

Article 8 : Règlement des litiges

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

Article 9 : Bilan annuel et renouvellement

Un bilan annuel de l'utilisation de ce mode de rupture dans le réseau sera présenté en Commission Paritaire Nationale.

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

Les dispositions de la présente annexe prennent effet au 1^{er} janvier 2016, pour une durée indéterminée.

Les départs en CCART actés conformément aux dispositions de l'accord adopté en CPN le 9 février 2012 dans sa version modifiée par la CPN du 29 juin 2014, qui auront fait l'objet d'une convention homologuée avant la date d'entrée en vigueur du présent accord, auront lieu à la date et aux conditions initialement prévues, même si le départ effectif a lieu alors que le nouvel accord est déjà entré en vigueur.

CHAPITRE 2 – DISPOSITIFS DE GESTION DES FINS DE CARRIERES

1- Les partenaires sociaux, réunis en CPN, décident de créer un article 26C du Statut du personnel administratif des CCI rédigé comme suit :

Article 26 C : Retraite progressive

Les dispositions légales et réglementaires (notamment la loi n°2014-40 du 20 janvier 2014 et le décret n° 2014-1513 du 16 décembre 2014) prévoient la possibilité pour un assuré relevant du régime général de la Sécurité sociale dont les agents publics des CCI, de bénéficier du dispositif de retraite progressive permettant de travailler à temps partiel tout en bénéficiant d'une fraction de sa pension de retraite.

Ainsi, l'article L. 351-15 du code de la sécurité sociale dispose que pour ouvrir droit à la retraite progressive, l'assuré doit avoir atteint l'âge légal qui lui est applicable (1^{ère} alinéa de l'article L351-1 du code de la sécurité sociale) diminué de deux ans sans pouvoir être inférieur à 60 ans.

L'article R 351-39 du code de la sécurité sociale indique que l'assuré doit également justifier d'au moins 150 trimestres d'assurance et de périodes reconnues équivalentes au régime général, et le cas échéant, auprès d'un ou plusieurs autres régimes obligatoires, y compris les régimes spéciaux.

Tout agent titulaire qui souhaite bénéficier d'une autorisation de travail à temps partiel dans le cadre du dispositif de retraite progressive en application des dispositions législatives et réglementaires indiquées ci-dessus doit en faire la demande par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge auprès de la direction des ressources humaines de sa CCI employeur. La CCI employeur dispose d'un délai de 15 jours ouvrés, à compter de la date de réception de la demande, pour répondre à la demande de l'intéressé, notamment compte-tenu des nécessités de service.

Tout refus de passage à temps partiel en vue de bénéficier du dispositif de retraite progressive devra être motivé.

La Commission Paritaire sera informée annuellement des refus de passage à temps partiel dans le cadre du dispositif de retraite progressive.

Après accord de la CCI employeur sur le passage à temps partiel et après ouverture des droits à la retraite progressive par la CNAV, les taux et la répartition des cotisations liées aux différents régimes de retraite (régime de base de la sécurité sociale et retraite complémentaire) dont le collaborateur bénéficiait avant la mise en œuvre du dispositif de retraite progressive, sont maintenus sur la base de la rémunération de son temps de travail en vigueur avant la mise en œuvre de la retraite progressive, pendant la durée de la retraite progressive.

En tout état de cause, conformément à l'article 1 du Statut du personnel administratif des CCI, le temps de travail ne peut être inférieur à 50% de la durée hebdomadaire moyenne du travail en vigueur au sein du réseau consulaire.

Si les dispositions législatives ou réglementaires modifiaient les règles relatives à la retraite progressive, le présent accord devrait être modifié en Commission Paritaire Nationale.

Conformément à l'article 26 B du Statut, le montant des allocations prévu en vertu de l'article 22 reste calculé sur la base de la rémunération à temps complet pour les collaborateurs embauchés à temps complet et autorisés à travailler à temps partiel dans le cadre de la retraite progressive.

Les modalités de calcul de l'allocation de fin de carrière seront déterminées conformément au règlement intérieur applicable et en fonction du temps de travail du collaborateur avant la mise en œuvre de la retraite progressive.

2- Les partenaires sociaux réunis en CPN décident de modifier l'annexe à l'article 54-1 du Statut relative au Compte Epargne Temps en complétant l'article 7

Article 7

La limite de 150 jours d'épargne prévue à l'article 2 de l'annexe à l'article 54-1 du Statut n'est pas opposable aux agents 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.

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

En tout état de cause, le CET ne pourra faire l'objet d'une monétisation en cas de départ volontaire à la retraite.

Par exception à l'article 2 de l'annexe à l'Article 54-1 du Statut, et sans préjudice des dispositions régionales prise en application de l'annexe à l'article 54-3 du Statut relatif à l'emploi des seniors dans les Compagnies Consulaires, pendant toute la durée d'application du présent accord, les collaborateurs âgés de 55 ans et plus peuvent épargner une fraction des congés annuels ainsi que les congés d'ancienneté avec un maximum de 20 jours ouvrés par an.

CHAPITRE 3 – PROCEDURE DE LICENCIEMENT **POUR SUPPRESSION DE POSTE**

Les partenaires sociaux, réunis en CPN, décident de modifier comme suit les articles 35-1 et 35-2 du Statut du personnel administratif des CCI :

Article 35-1 : procédure de licenciement pour suppression de poste

Modifié par les CPN du 22 septembre 2014 et 7 décembre 2015

Transmission d'un dossier aux membres de la Commission Paritaire

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

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

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

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

Recherche de reclassement

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

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

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

- durant toute la période de reclassement du ou des collaborateur(s) concerné(s), la CCI employeur identifiera le ou les postes vacants appartenant au même emploi national que ce(s) collaborateur(s), en consultant la bourse d'emploi nationale des postes vacants et lui (leur) fera parvenir par voie électronique la description de ces postes,
- la CCI employeur identifiera également les postes vacants rattachés à un emploi national de niveau inférieur ou supérieur susceptibles de correspondre à l'intéressé ainsi que les actions de formation éventuellement nécessaires,
- la transmission des postes vacants ainsi identifiés au(x) collaborateur(s) concerné(s) satisfera pour la CCI employeur son obligation de reclassement pour ce qui concerne son obligation au titre de la recherche de postes.

La CCI employeur mettra également en œuvre des actions et initiatives permettant une recherche de poste à l'extérieur du réseau consulaire par elle-même ou un prestataire choisi par elle.

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

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

Lors de ces réunions techniques, le nombre de représentants de la Direction Générale est au plus égal au nombre de représentants du personnel.

Entretien préalable

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Réunion de la Commission Paritaire

Dans le délai de huit jours ouvrés qui suit le ou les entretiens individuels (si plusieurs procédures sont menées, c'est la date du dernier entretien individuel qui doit être retenue), le Président de la Commission Paritaire adresse aux membres de cette commission une convocation comprenant un ordre du jour et les documents relatifs à la réunion qui a pour objet :

- une information sur les moyens que la CCI employeur a examinés pour éviter les suppressions de postes tels que notamment : les possibilités de création d'activités nouvelles, d'augmentations de ressources ou de diminution de charges, d'aménagement du temps de travail et/ou de réduction du

temps de travail, de reclassement des agents ainsi que toutes autres mesures alternatives au licenciement,

- une information sur les aides et mesures d'accompagnement apportées aux agents susceptibles d'être licenciés pour faciliter leur réemploi sur des postes équivalents telles que bilan de compétence, actions de formation et de validation des acquis de l'expérience, prestation d'une cellule d'accompagnement des démarches de recherche d'emploi, etc., ..., mises en œuvre par la CCI employeur elle-même ou par un prestataire qu'elle choisit. Elles doivent être adaptées tant aux besoins des agents concernés qu'aux moyens dont dispose la CCI employeur,
- une information sur le coût et les modalités de mise en œuvre des mesures envisagées.

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

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

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

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

Notification du licenciement

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

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

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

Article 35-2 : Indemnités de licenciement pour suppression de poste

Modifié par les CPN du 22 septembre 2014 et 7 décembre 2015

Il est accordé aux agents titulaires licenciés pour suppression de poste, dans le cas où ils ne se trouveraient pas dans les conditions requises pour percevoir une pension de retraite à taux plein auprès du régime général de la Sécurité Sociale, une indemnité de licenciement composée de :

• une indemnité proportionnelle à l'ancienneté et calculée comme suit :

- jusqu'à dix ans d'ancienneté : un mois de rémunération mensuelle indiciaire brute par année de service,
- au-delà : un mois de rémunération mensuelle indiciaire brute majorée de 20% par année de service.

Le montant de l'indemnité de licenciement pour suppression de poste ne peut être inférieur à deux fois le montant du treizième du revenu annuel minimum des Compagnies Consulaires ni supérieur à vingt-quatre mois de rémunération mensuelle indiciaire brute sans préjudice des dispositions transitoires de l'article 50 du Statut du personnel qui restent applicables.

- **une indemnité forfaitaire de 15.000 euros bruts,**

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

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

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

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

Aide à la création et à la reprise d'entreprise

Le collaborateur licencié pour suppression de poste souhaitant créer ou reprendre une entreprise bénéficie des services de la CCI dédiés à la création et à la reprise d'entreprise.

Les collaborateurs concernés de CCI France bénéficieront dans ces mêmes conditions des services dédiés de la CCIR Paris-Ile de France

Ces services seront financièrement pris en charge par la CCI, à hauteur de ceux dont bénéficie tout créateur ou repreneur d'entreprise.

Cette demande sera effectuée avant la fin théorique du préavis, qu'il soit effectué ou non.

La CCI employeur lui donnera, alors, les coordonnées du service d'aide aux entreprises le mieux à même, notamment géographiquement, de l'aider.

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

Les dispositions de la présente annexe prennent effet au 1^{er} janvier 2016, pour une durée indéterminée.

Tous les licenciements pour suppression de poste engagés par la délibération de l'Assemblée Générale de la CCI employeur à compter du 1^{er} janvier 2016 se dérouleront conformément à ces dispositions.

Les licenciements pour suppression de poste dont la procédure a été engagée par la délibération de l'Assemblée Générale avant le 1^{er} janvier 2016 se dérouleront conformément aux dispositions des articles 35-1, 35-2 et 35-3 ainsi que l'article 50 du Statut en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur du présent chapitre, même si les départs effectifs des collaborateurs licenciés ont lieu après cette entrée en vigueur.

ANNEXE 5

COMPLEMENT A L'ACCORD RELATIF AUX NOUVELLES MODALITES DE DEPART DES COLLABORATEURS TITULAIRES DES CHAMBRES DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE

Les partenaires sociaux, réunis en CPN, décident de modifier comme suit l'article 33 du Statut du personnel administratif des CCI, en lui ajoutant un dernier alinéa :

Article 33 : cessation de fonctions

Modifié par la CPN du 11 décembre 2006

Modifié par la CPN du 9 février 2012

Modifié par la CPN du 22 septembre 2014

Modifié par la CPN du 7 décembre 2015

Sans préjudice de disposition particulière, lorsque la relation de travail d'un agent est rompue pour quelque motif que ce soit :

- Soit la CCI et l'agent concerné se mettent d'accord pour confondre préavis et congés payés ; cette solution n'est envisageable qu'en cas d'accord exprès entre les parties.
- Soit, à défaut d'accord pour la solution ci-dessus, l'agent prend ses congés payés ce qui reporte d'autant le terme de son préavis qu'il soit effectué ou que l'agent en soit dispensé.

ANNEXE 6

ACCORD-CADRE RELATIF A LA PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Annexe 2 à l'article 13 bis du Statut

Adopté en CPN le 7/12/2015

PREAMBULE

Les organisations syndicales représentées en CPN et la délégation des Présidents représentant les CCI Employeurs ayant la volonté commune de :

- développer une culture de santé et de sécurité au travail, de prévention dans le réseau consulaire des risques professionnels,
- donner une impulsion en matière de prévention des risques psychosociaux (RPS) dans le réseau des CCI de France,
- préserver la santé physique et psychologique de tous les collaborateurs des CCI de France,

décident d'adopter un accord-cadre ayant pour objectif de définir une démarche pérenne de prévention des RPS et de mettre en place un cadre commun visant à prévenir les RPS dans les CCI de France.

Dans le cadre légal, réglementaire et jurisprudentiel qui s'impose à tout employeur, le présent accord vise à permettre d'évaluer les facteurs de risques et de prévenir les RPS grâce à la mise en œuvre de mesures capables d'agir durablement sur la santé des collaborateurs.

Les partenaires sociaux conviennent que cet accord-cadre constitue la première étape d'une réflexion plus large et plus approfondie portant sur l'amélioration des conditions de travail et la qualité de vie au travail dans le réseau des CCI de France et s'intègre dans une démarche globale de développement d'une culture du réseau consulaire en matière RH.

Article 1 : Champ d'application

Le présent accord s'applique :

- à CCI France,
- aux CCI de Région,
- aux CCI Territoriales,
- aux groupements interconsulaires.

ci-après dénommés CCI employeurs et concerne l'ensemble des collaborateurs qu'elles emploient.

Le présent accord-cadre sera mis en œuvre sans préjudice des dispositions plus favorables déjà mises en place par certaines CCI employeurs et sans préjudice des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles portant sur le même sujet dont relèvent les collaborateurs de droit privé employés au sein des services industriels et commerciaux.

Article 2 : Responsabilité des CCI employeurs

Conformément à l'annexe 1 à l'article 13 bis du Statut, il appartient à chaque CCI employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses collaborateurs.

Ces mesures comprennent :

- les actions de prévention des risques professionnels,
- les actions d'information et de formation,
- la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Chaque CCI employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tendre à l'amélioration des situations existantes.

La responsabilité de déterminer les mesures appropriées incombe à l'employeur.

Tous les collaborateurs ont l'obligation de se conformer aux mesures de protection et de prévention déterminées par la CCI employeur sous sa responsabilité et, s'il y a lieu, après information et/ou consultation des instances de représentation du personnel compétentes, notamment les Comités d'Hygiène et de Sécurité (CHS), instances privilégiées en matière de prévention des risques professionnels.

Chapitre 1 : identifier et évaluer les RPS

Article 3 : définition du risque psychosocial

Au sens du présent accord-cadre, constitue un risque psychosocial tout risque pour la santé mentale, physique et sociale engendré par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental de l'individu.

Article 4 : démarche d'évaluation des facteurs de RPS

Chaque CCI employeur a l'obligation d'évaluer les facteurs de risques psychosociaux dans le cadre de la démarche d'évaluation des risques professionnels qui lui incombe.

Le présent accord-cadre préconise de suivre six domaines de facteurs de risques psychosociaux au travail :

- les exigences du travail qui 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,
- les exigences émotionnelles, liées par exemple à la nécessité de devoir cacher ou maîtriser ses émotions face à la clientèle ou à un public en difficulté,
- l'autonomie et les marges de manœuvre qui désignent la possibilité d'être acteur dans son travail, de participer aux décisions, d'utiliser ses compétences et de s'épanouir dans son travail,
- les rapports sociaux, les relations de travail qui couvrent les relations avec les collègues, la hiérarchie, ainsi que la reconnaissance du travail (reconnaissance symbolique, rémunération, promotion...),
- les conflits de valeurs qui désignent une situation où l'on demande à une personne d'agir en contradiction avec ses valeurs professionnelles ou personnelles,
- l'insécurité économique qui inclut le risque de perdre son emploi et les changements non maîtrisés de la tâche ou des conditions de travail.

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 propres.

Pour évaluer les facteurs de RPS, chaque CCI employeur :

- prépare la démarche de prévention en collectant les données (bilan social et bilan hygiène et sécurité notamment), en définissant les indicateurs permettant d'identifier les risques et en impliquant les acteurs concernés (voir chapitre 4 du présent accord),
- évalue les risques en utilisant les indicateurs définis lors de la préparation de la démarche afin de détecter et mesurer les risques pouvant apparaître ou étant déjà apparus. Elle inventorie les facteurs de RPS dans les unités de travail, analyse les conditions d'exposition des collaborateurs à ces facteurs de risques et transcrit cette évaluation dans le document unique d'évaluation des risques professionnels.

Le Directeur Général de la CCI employeur qui, en application de l'article 3 de l'annexe 1 à l'article 13 bis du Statut, est chargé de veiller à la sécurité et à la protection de la santé et de la sécurité des collaborateurs placés sous son autorité, est le garant de la bonne application du présent accord-cadre.

Le Comité Régional d'Hygiène et de Sécurité (CRHS) et le Comité d'Hygiène et de Sécurité (CHS) constituent les instances privilégiées de discussions de la mise en œuvre des plans de prévention des RPS.

Chapitre 2 : Mettre en place des actions de prévention des RPS

Article 5 : organisation de la prévention des RPS

Le présent accord-cadre a pour objectif de prévenir les risques psychosociaux en mettant en place les mesures adéquates.

L'organisation de la prévention des RPS se fonde sur les principes généraux de prévention parmi lesquels :

- identifier les risques à la source et adapter le travail à l'homme, ce qui implique d'intervenir le plus en amont possible pour prévenir les RPS,
- planifier la prévention en y intégrant dans un ensemble cohérent la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants notamment les risques liés au harcèlement moral ou au harcèlement sexuel.

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.

Dans ce cadre et conformément à l'article 16 de l'annexe 1 à l'article 13 bis du Statut relatif au programme annuel de prévention des risques professionnels, chaque CCI employeur s'engage, par le biais d'un dialogue social privilégié, notamment en CRHS et en CHS, à développer une politique volontariste en matière de prévention des RPS et doit :

- définir le plan d'actions de la démarche de prévention et proposer des actions d'amélioration.
Pour chaque facteur de risque, après en avoir défini les indicateurs spécifiques d'évaluation, chaque CCI employeur identifie les profils à risques et détermine des outils de prévention,
- mettre en œuvre le plan d'actions,
- réévaluer les facteurs de RPS suite à la mise en œuvre du plan d'actions : suivre l'évolution des indicateurs identifiés, réévaluer les facteurs de risques et l'exposition des collaborateurs, actualiser les documents uniques d'évaluation des risques professionnels, réexaminer le plan d'actions.

Article 5.1 : sensibilisation des collaborateurs

Afin de garantir la mise en œuvre opérationnelle du présent accord-cadre au sein des établissements du réseau des CCI de France, chaque CCI employeur met en place des actions de sensibilisation et d'information en direction de l'ensemble des collaborateurs dans l'année qui suit son adoption en CPN.

Ces actions spécifiques ont pour objet de sensibiliser les collaborateurs à la prévention des risques professionnels et au développement de la culture de prévention des risques, de les informer de la mise en œuvre des plans d'action concernant la prévention des RPS, de valoriser l'émergence des démarches destinées à améliorer la qualité de vie au travail.

Ces actions de sensibilisation et de formation doivent permettre de développer la prise de conscience et la compréhension des RPS, de leurs causes et de la manière de les prévenir.

Elles s'accompagnent si nécessaire d'actions de formation spécifiques.

Une campagne de communication sera mise en œuvre à cet effet par CCI France au niveau national et par chaque CCI Employeur.

Article 5.2 : expression des collaborateurs sur le lieu de travail

Chaque CCI employeur doit donc, en concertation avec la Commission Paritaire, mettre en place les moyens d'expression des collaborateurs sur leur lieu de travail.

Afin de garantir l'efficacité de la démarche, les managers de proximité doivent en être partie prenante et y participer directement.

Les instances de représentation du personnel (CPR, CHS, CRHS, ILC) veillent à assurer le respect des possibilités d'expression des collaborateurs qui seront organisées dans ce cadre.

Les CCI employeurs accueillent et prennent en compte la parole des collaborateurs, en en tirant les enseignements nécessaires pour prendre des mesures allant dans le sens d'une amélioration des conditions de travail.

Les partenaires sociaux signataires du présent accord-cadre rappellent qu'un collaborateur ne peut en aucun cas faire l'objet de sanction de la part de la CCI employeur pour s'être exprimé concernant un contexte potentiel de RPS.

Article 5.3 : rôle des managers dans la mise en place des actions de prévention des RPS

Considérant que les managers, et en particulier les managers de proximité, doivent participer à la prévention des RPS mais peuvent aussi être eux-mêmes exposés à ces risques, 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 sa démarche de prévention des RPS.

Des actions concrètes doivent être mises en place afin de conforter le rôle de l'encadrement ainsi que des moyens d'animation et d'organisation des équipes visant à prévenir les RPS, en lien avec le CRHS et les CHS.

A cet égard, les managers pourront se voir définir des objectifs en lien avec la démarche de prévention des RPS dans le cadre de leur entretien professionnel annuel.

Ils pourront également bénéficier d'une formation spécifique ayant notamment pour objectif de leur permettre de réduire l'exposition des collaborateurs aux RPS et les aider en cas de difficulté.

Chapitre 3 : les acteurs de la prévention des RPS

Les acteurs de la prévention des RPS sont multiples et les signataires du présent accord-cadre entendent, en décrivant le rôle de chacun, les mobiliser et, ainsi, permettre la mise en place d'une action coordonnée de l'ensemble de ces intervenants dans les CCI employeurs.

Article 6 : la direction de la CCI employeur

La direction de la CCI employeur doit prendre en compte les RPS dans ses projets et le déploiement de sa stratégie.

L'implication de la direction constitue un élément fondamental de la prise de conscience des RPS.

Elle doit s'engager à examiner les projets de la CCI sous l'angle des conditions de travail et à en anticiper l'impact pour les collaborateurs.

La direction est garante de la bonne application du présent accord-cadre au sein des établissements où travaillent les collaborateurs et s'assure, pour ce faire, de la bonne répartition et de la bonne compréhension du rôle de chacun des acteurs définis par le présent chapitre.

Elle communique également sur le plan de prévention des RPS mis en place.

Article 7 : la Direction des Ressources Humaines

La Direction des Ressources Humaines de la CCI employeur, après avoir élaboré la liste des indicateurs conformément à l'article 4 du présent accord, participe au diagnostic et au choix de solutions.

Elle est chargée d'organiser les actions de sensibilisation et d'information conformément à l'article 5.1 du présent accord et de définir les actions de formation des collaborateurs.

Les membres des équipes RH de la CCI employeur bénéficieront d'une formation spécifique visant à les sensibiliser à la prévention des RPS.

Article 8 : les managers

Le management et notamment le management de proximité joue un rôle important dans la politique de prévention des RPS, en ce qu'ils constituent un relais essentiel entre la direction et les collaborateurs.

Il revient à chaque manager de veiller aux conditions de vie professionnelle de chaque collaborateur.

Les managers peuvent participer, en lien avec la Direction des Ressources Humaines, au diagnostic et au choix des solutions.

Relais entre la direction et les collaborateurs, ils informent régulièrement les collaborateurs sur les actions mises en place par la direction.

Article 9 : les instances de représentation du personnel (CPR, CHS, CRHS, ILC)

Les instances de représentation du personnel (IRP) sont associées, dans le cadre de leurs missions respectives, à l'identification et à l'évaluation des RPS ainsi qu'à la mise en œuvre des plans de prévention de ces risques.

Dans le cadre de leur formation spécifique, les membres des IRP doivent pouvoir être formés au cadre juridique, aux notions de RPS et aux plans de prévention.

Ils recueillent et analysent les remontées des collaborateurs et sont associés au diagnostic et à l'étude des indicateurs, ainsi qu'au choix des solutions.

Ils relayent l'information sur les actions de prévention des RPS mises en place auprès des collaborateurs.

Les CHS ont pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale des collaborateurs conformément à l'article 7 de l'annexe 1 à l'article 13 bis du Statut.

Ils participent à l'analyse des risques professionnels auxquels sont exposés les collaborateurs et, à cette fin, délibèrent chaque année sur le rapport sur l'évaluation des risques professionnels présenté par le Président du CHS.

Ils peuvent se saisir directement de problématiques en lien avec la prévention des RPS et interpeller la direction de la CCI employeur ou la Direction des Ressources Humaines.

Les CHS sont également le relais naturel dans les établissements du CRHS qui œuvre au niveau de la CCI de Région.

Les membres du CHS et du CRHS bénéficient de formations spécifiques relatives à la prévention des RPS qui peuvent être incluses dans la formation dont ils bénéficient au titre de l'article 38 de l'annexe 1 à l'article 13 bis du Statut.

Article 10 : les collaborateurs

Les collaborateurs sont force de proposition dans la détermination du plan d'action mis en place pour prévenir les RPS, notamment grâce aux moyens mis en œuvre par la direction et la Direction des Ressources Humaines de la CCI employeur pour permettre l'expression de ces collaborateurs sur le lieu de travail (article 5.2 du présent accord).

Ils sont régulièrement informés des plans de prévention mis en place.

Ils peuvent, sur décision de la direction de la CCI employeur ou de la Direction des Ressources Humaines, participer au diagnostic et au(x) groupe(s) de travail mis en place pour l'élaboration de solutions.

Article 11 : l'Inspecteur National Hygiène et Sécurité

Conformément à l'article 29 de l'annexe 1 à l'article 13 bis du Statut, l'Inspecteur National Hygiène et Sécurité 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 (article 51 de l'annexe 1 à l'article 13 bis du Statut).

Article 12 : le coordinateur sécurité

Conformément à l'article 26 de l'annexe 1 à l'article 13 bis du Statut, le coordinateur sécurité 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 collaborateurs.

Il participe à l'analyse des indicateurs sur les risques professionnels, recueille et analyse les remontées des collaborateurs 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 13 : le médecin du travail

Conformément à l'article 44 de l'annexe 1 à l'article 13 bis du Statut, dans le cadre de sa mission de médecine de prévention, le médecin apporte conseil et assistance en ce qui concerne notamment l'amélioration des conditions de vie et de travail dans les services.

Dans le cadre des actions de médecine préventive, le médecin de prévention établit et met à jour, en liaison avec le coordinateur sécurité et après consultation du CHS territorialement compétent, une fiche sur laquelle sont consignés les risques professionnels propre au service et les effectifs des collaborateurs exposés à ces risques.

Le médecin de prévention a accès aux informations utiles lui permettant d'établir la fiche des risques professionnels sus-évoquée.

Chapitre 4 : actions à mettre en place en situation de RPS

Article 14 : procédure à mettre en œuvre en situation supposée ou avérée de RPS

Dans le prolongement des mesures de prévention définies par le présent accord-cadre, les signataires du présent accord-cadre ont souhaité identifier les actions permettant de traiter les situations de RPS.

Une fois détectée, chaque situation de RPS doit impérativement être traitée, au moyen de la mise en œuvre d'un plan d'action impliquant les différents acteurs de la prévention des RPS, tels que répertoriés par le Chapitre 3 du présent accord.

Les situations de RPS peuvent être détectées par les managers, les collaborateurs, le coordinateur sécurité, les représentants du personnel ou les délégués syndicaux et le coordinateur sécurité. Ils en informent immédiatement la direction de l'établissement concernée.

Les procédures à mettre en œuvre en situation supposée ou avérée de RPS sont définies par les CCI employeurs en fonction de la situation et communiquées aux collaborateurs.

Elles doivent comporter quatre éléments :

- les modalités de détection de la situation de RPS : il appartient à chaque CCI employeur d'indiquer les interlocuteurs privilégiés des collaborateurs leur permettant de pouvoir signaler une situation,
- l'analyse de la situation par tout moyen adapté (diagnostic, enquête, etc...),
- la définition et la mise en œuvre d'un plan d'action,
- l'information des acteurs concernés en fonction de la situation.

A l'issue de la mise en œuvre d'une procédure, la CCI employeur dresse un bilan du plan d'action et en informe le CHS et le coordinateur sécurité.

Article 15 : procédure spécifique en cas de harcèlement moral ou sexuel supposé ou avéré

En application de l'article 37 bis du Statut, les problèmes de harcèlement moral ou sexuel doivent être portés à la connaissance de la direction, de la Direction des Ressources Humaines ou du responsable hiérarchique qui doivent diligenter une enquête en vue de rétablir une situation normale.

Si la résolution du problème n'a pu aboutir, il convient d'appliquer la procédure prévue à l'article 37 bis précité.

Article 16 : calendrier de mise en œuvre

Chaque CCI employeur définit les conditions pratiques de mise en œuvre du présent accord-cadre, dans les meilleurs délais, en fonction de l'environnement et du contexte qui lui sont propres.

Conformément à l'article 5.1 du présent accord, chaque CCI employeur doit mettre en place une sensibilisation et une information de l'ensemble des collaborateurs dans l'année qui suit l'adoption en CPN du présent accord-cadre.

Une campagne de communication sera mise en œuvre à cet effet par CCI France à destination de l'ensemble des CCI employeurs dès l'adoption du présent accord en CPN.

Un bilan consolidé de la mise en œuvre de cet accord sera présenté à la dernière CPN ordinaire de l'année 2016.

Article 17 : suivi et interprétation

Un suivi de l'accord est assuré :

- au niveau national par l'Inspecteur National Hygiène et Sécurité qui dresse un bilan annuel au groupe de travail paritaire relatif au bilan hygiène et sécurité mis en place par la CPN,
- au niveau national par un groupe de travail paritaire qui assurera le suivi de cet accord,
- au niveau régional, par des réunions de bilan régulières d'un groupe de travail spécifique, au niveau régional par les CRHS (le CHS pour CCI France) qui en informe la Commission Paritaire.

Le Bilan Hygiène et Sécurité établi annuellement par le Président du CHS et présenté au CHS, selon un modèle-type fourni par CCI France, doit permettre d'établir un bilan quantitatif et qualitatif de l'application du présent accord dans les CCI. Ce bilan spécifique relatif à la prévention des RPS est présenté une fois par an en CRHS, en CHS et en Commission Paritaire.

Une synthèse nationale est présentée par l'Inspecteur National Hygiène et Sécurité au groupe de travail mis en place par la CPN relatif au bilan hygiène et sécurité.

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