

CONVENTION COLLECTIVE DES CHAMBRES DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE
--

PREAMBULE.....	8
TITRE 1 : DISPOSITIONS GENERALES	9
Article 1 : Champs d'application de la convention collective.....	9
Article 1.1 : Application de la convention collective aux personnels des CCI	9
Article 1.2 : Application de la convention collective aux Services Industriels et Commerciaux des CCI	9
Article 2 : Personnes morales liées.....	9
Article 2.1 : Application de la convention collective à titre transitoire en cas de création d'une personne morale par une CCI	9
Article 2.2 : La période d'application à titre transitoire de la convention collective des CCI	10
Article 2.3 : Incitation à appliquer la convention collective	10
Article 2.4 : Possibilité d'appliquer la convention collective	10
Article 2.5 : Information et consultation des représentants du personnel de la CCI d'origine	10
Article 3 : Valeur hiérarchique de la présente convention collective	10
TITRE 2 : CONTRAT DE TRAVAIL	11
Chapitre 1 : Contrat à durée indéterminée.....	11
Article 1 : Principe	11
Article 2 : Période d'essai	11
Article 3 : Clauses particulières du contrat de travail	12
Article 3.1 : Clause de dédit formation.....	12
Article 3.2 : Clause de non - concurrence.....	13
Article 4 : Mobilité professionnelle et mobilité géographique	13
Chapitre 2 : Contrat de travail à durée indéterminée intermittent	14
Article 1 : Principes généraux	14
Article 2 : Emplois concernés	14
Article 3 : Modalités de conclusion	14
Article 4 : Rémunération	15
Article 5 : Droits des salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent	15
Chapitre 3 : Contrats à durée déterminée (CDD).....	15
Article 1 : Principes généraux	15
Article 2 : Durée maximale du contrat à durée déterminée	16
Article 3 : Nombre de renouvellements possibles du contrat à durée déterminée	16
Article 4 : Délai de carence	16
Article 5 : Contrat à durée déterminée d'usage	16
Article 6 : Contrat à durée déterminée à objet défini	17
Article 6.1 : Objet.....	17
Article 6.2 : Garanties à l'égard des salariés	18
Article 6.2.1 : Priorité d'accès aux emplois à durée indéterminée	18

Article 6.2.2 : Aménagement du délai de prévenance	18
Article 6.2.3 : Garanties relatives à l'aide au reclassement	18
Article 6.2.4 : Garanties relatives à l'accès à la formation professionnelle et à la validation des acquis de l'expérience	19
Article 6.2.5 : Priorité de réembauche	19
Chapitre 4 : Information-consultation du CSE et négociations régionales	19
TITRE 3 : RESPONSABILITE SOCIALE DES CCI	20
Chapitre 1 : Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes	20
Article 1 : Actions de sensibilisation	20
Article 2 : Recrutement	20
Article 3 : Gestion des carrières	21
Article 4 : Déroulement de carrières	21
Article 5 : Formation	22
Article 6 : Mesures en faveur de la parentalité	22
Article 7 : Promotion et rémunération	22
Article 8 : Indicateurs d'égalité Femmes / Hommes	23
Chapitre 2 : Egalité de traitement entre salariés et prévention des discriminations	23
Article 1 : Egalité de traitement et discrimination	23
Article 2 : Campagne de sensibilisation	24
Chapitre 3 : Insertion et maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.....	24
Article 1 : Insertion et maintien dans l'emploi	24
Article 2 : Indicateurs relatifs au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap	26
Article 3 : Formation et sensibilisation	26
Chapitre 4 : Suivi des actions.....	26
TITRE 4 : CLASSIFICATION DU PERSONNEL.....	27
Article 1 : Objet de la classification	27
Article 2 : Principes du système de classification.....	27
Article 3 : Perspectives et évolutions de carrières	28
Article 4 : Définition des niveaux.....	29
Article 5 : Définition des critères classants	30
Article 6 : Méthodologie.....	31
Article 7 : Salariés recrutés pendant la période transitoire	31
TITRE 5 : REMUNERATION.....	32
Article 1 : Définition de la rémunération	32
Article 2 : Salaire brut minimal hiérarchique	32
Article 3 : Treizième mois	32
Article 4 : Rémunération variable individuelle.....	32
Article 5 : Prime variable collective ou individuelle	33

Article 6 : Politique de rémunération.....	33
Article 7 : Augmentations individuelles garanties.....	33
Article 8 : Titres restaurant	33
Article 9 : Intéressement	34
Article 10 : Epargne salariale.....	34
Article 11 : Filialisation d'activité	34
Article 12 : Autres dispositions.....	34
TITRE 6 : DUREE ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL.....	35
Chapitre 1 : Travail effectif	35
Article 1 : Durée du travail effectif	35
Article 2 : Temps de déplacement	35
Article 3 : Temps de pause	36
Article 4 : Annualisation du temps de travail	36
Chapitre 2 : Durée du travail	36
Article 1 : Durée annuelle du travail en heures	36
Article 2 : Horaires variables	37
Article 3 : Durées maximales de travail	37
Article 4 : Travail de nuit	37
Article 5 : Astreintes	38
Article 6 : Travail les samedis, dimanches, jours fériés	38
Article 7 : Heures supplémentaires	38
Article 8 : Durée minimale de travail hebdomadaire des personnels enseignants et formateurs à temps partiel	39
Chapitre 3 : Forfait Jours	39
Article 1 : Salariés concernés	39
Article 2 : Définition et contenu de la convention de forfait jours	39
Article 3 : Nombre de jours travaillés	40
Article 4 : Droits du salarié en forfait jours annuel	40
Article 5 : Droit à la déconnexion	40
Article 6 : Suivi de l'application de la convention de forfait jours	41
Chapitre 4 : Autres dispositions	41
Chapitre 5 : Le Compte Epargne Temps.....	41
Article 1 : Principe du compte épargne temps	41
Article 2 : Bénéficiaires de l'ouverture d'un compte épargne temps	41
Article 3 : Alimentation du compte	42
Article 4 : Utilisation du compte épargne temps	42
Article 5 : Préavis en cas de demande de congé	43
Article 6 : Modalités de liquidation du CET	43

Article 7 : Transfert des droits	43
Article 8 : Salariés âgés de 55 ans et plus	44
TITRE 7 : CONGES PAYES – CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX ET EXCEPTIONNELS	45
Article 1 : Congés payés annuels	45
Article 2 : Congés supplémentaires.....	45
Article 3 : Congés pour évènements familiaux.....	45
Article 4 : Congés de maternité et de paternité.....	46
Article 4.1 : Congé de maternité	46
Article 4.2 : Congé de paternité et congé d'accueil d'enfant	47
Article 4.3 : Congé de paternité en cas d'hospitalisation du nouveau-né	47
Article 4.4 : Congé d'adoption	47
Article 5 : Congé de présence parentale	48
Article 6 : Congé parental d'éducation.....	49
Article 7 : Congé sans solde et sabbatique.....	50
Article 7.1 : Congé sans solde	50
Article 7.2 : Congé sabbatique	50
Article 7.2.1 : Modalités d'ouverture des droits	51
Article 7.2.2 : Durée du congé sabbatique	51
Article 7.2.3 : Modalités d'information	51
Article 7.2.4 : Report du congé sabbatique.....	51
Article 7.2.5 : Suspension du contrat de travail	51
Article 7.2.6 : Modalités de retour de congé	51
Article 8 : Autres congés.....	51
Article 8.1 : Don de jours	52
Article 8.2 : Garde d'enfant	52
Article 8.3 : Congés création ou reprise d'entreprise	52
TITRE 8 : ABSENCES	54
Article 1 : Maladie et accident de trajet.....	54
Article 1.1 : Conditions de prise en charge	54
Article 1.2 : Carence	54
Article 1.3 : Durée maximum de maintien de salaire	54
Article 2 : Accident du travail et maladie professionnelle	54
Article 3 : Temps partiel thérapeutique	55
Article 4 : Subrogation.....	55
Article 4.1 : Définition	55
Article 4.2 : Modalités retenues	55
TITRE 9 : EMPLOI, FORMATION PROFESSIONNELLE, MOBILITE	56
Chapitre 1 : Emploi et formation professionnelle.....	56

Article 1 : Suivi du parcours professionnel	56
Article 2 : Entretien annuel d'évaluation	56
Article 3 : Entretien professionnel	57
Article 3.1 : Modalités de l'entretien professionnel.....	57
Article 3.2 : Etat des lieux.....	58
Article 4 : Le plan de développement des compétences	59
Article 4.1 : Les principes directeurs du plan de développement des compétences.....	59
Article 4.2 : Le contenu du Plan de développement des compétences.....	59
Article 4.3. : Statut du salarié en formation dans le cadre du Plan de développement des compétences.....	60
Article 5 : Autres dispositifs de formation	60
Article 5.1 : Le bilan de compétences.....	60
Article 5.2 : Le Conseil en Évolution Professionnelle (CEP).....	60
Article 5.3 : Le Compte Personnel de Formation (CPF).....	61
Article 5.4 : Le CPF de transition professionnelle.....	61
Article 5.5 : La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).....	61
Article 5.6 : La Professionnalisation en alternance (Pro-A).....	61
Article 6 : Collaboration intergénérationnelle	62
Chapitre 2 : Mobilité professionnelle et/ou géographique.....	62
TITRE 10 : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL.....	63
Chapitre 1 : Conditions de rupture.....	63
Article 1 : Conditions de rupture du contrat de travail	63
Article 2 : Modalités pratiques	63
Chapitre 2 : Préavis et heures de recherche d'emplois.....	63
Article 1 : Préavis	63
Article 2 : Heures de recherche d'emploi	64
Chapitre 3 : Démission.....	64
Chapitre 4 : Licenciement.....	64
Article 1 : Indemnité de licenciement	64
Article 2 : Montant	64
Article 2.1 : Base de calcul.....	64
Chapitre 5 : Départ à la retraite et mise à la retraite.....	65
Article 1 : Définitions et procédures	65
Article 2 : Indemnité de départ à la retraite	65
Article 3 : Indemnité de mise à la retraite	65
TITRE 11 : PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE.....	66
Article 1 : Régime supplémentaire de retraite à cotisations définies.....	66
Article 2 : Prévoyance.....	66

Article 3 : Frais de santé	66
TITRE 12 : PERSONNEL ENSEIGNANT	67
Article 1 : Cadre des activités liées à l'enseignement	67
Article 2 : Face à face pédagogique.....	67
Article 3 : Missions spécifiques	67
Article 4 : Obligations de service des enseignants	68
Article 5 : Congés payés et dispenses de service	68
Article 6 : Services de formation et d'enseignement	68
Article 7 : Temps de travail et plan de charge.....	69
Article 8 : Création d'Instances Paritaires de Concertation	69
TITRE 13 : SANTE, SECURITE ET QUALITE DE VIE AU TRAVAIL	71
Chapitre 1 : Télétravail	71
Chapitre 2 : Santé et sécurité au travail.....	71
Article 1 : Qualité de vie au travail et prévention des risques psychosociaux	71
Article 2 : Identifier les risques psychosociaux	72
Article 2.1 : Détecter les risques psychosociaux	72
Article 2.2 : Evaluer les risques psychosociaux	72
Article 2.3 Moyens d'action.....	75
TITRE 14 : CONDITIONS DE LEVEE D'OPTION DES AGENTS DE DROIT PUBLIC OPTANT POUR UN CONTRAT DE DROIT PRIVE	76
Article 1 : Champ d'application	76
Article 2 : Conditions d'option pour un contrat de droit privé	76
Article 2.1 : Procédure	76
Article 2.2 : Durée de contrat proposé	77
Article 2.3 : Contenu du contrat	77
Article 2.3.1 : Principe	77
Article 2.3.2 : Eléments essentiels.....	77
Article 2.4 : Indemnité de licenciement	78
Article 2.5 : Protection sociale complémentaire	78
TITRE 15 : DIALOGUE SOCIAL	79
Sous-titre 1 : Droit syndical	79
Chapitre 1 : Liberté d'exercice du droit syndical	79
Article 1 : Principes généraux.....	80
Article 2 : Exercice du droit syndical et des mandats représentatifs du personnel.....	80
Article 2.1 : Principes généraux.....	81
Article 2.2 : Moyens des titulaires de mandats syndicaux et représentatifs du personnel..	81
Article 2.3 : Examen en fin de mandat syndical	82
Article 2.4 : Congé de formation économique, sociale et syndicale	82

Article 2.5 : Autorisation d'absence liée aux missions syndicales.....	83
Article 3 : Nombre de Délégués Syndicaux par CCIR.....	83
Article 4 : Crédits d'heures	83
Article 5 : Moyens alloués	84
Chapitre 2 : Evolution de carrière	84
Article 1 : Egalité de traitement et évolution salariale.....	84
Article 2 : Entretien de début de mandat	85
Article 3 : Entretien de fin de mandat	85
Sous-titre 2 : INSTANCE NATIONALE REPRESENTATIVE DE DIALOGUE SOCIAL	86
Article 1 : Objet	86
Article 2 : Mission et attributions	86
Article 3 : Autres dispositions	86
Sous-titre 3 : COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE.....	87
Article 1 : Principes concernant le CSE	87
Article 2 : Structuration et composition du CSE	88
Article 3 : Représentants de proximité	89
Article 4 : Attributions des représentants de proximité	90
TITRE 16 : COMMISSION DE SUIVI, D'INTERPRETATION ET DE CONCILIATION.....	91
Article 1 : Objet.....	91
Article 2 : Suivi de l'application de la présente convention collective	91
Article 3 : Mission d'interprétation	91
Article 4 : Mission de conciliation	92
Article 5 : Composition	93
Article 6 : Secrétariat de la Commission	93
TITRE 17 : ENTREE EN VIGUEUR	94
Article 1 : Entrée en vigueur – Agrément ministériel.....	94
Article 2 : Date d'application aux DROM-COM	94
Article 3 : Modalités de révision.....	94
Article 4 : Modalités de dénonciation	94
Article 5 : Dépôt.....	94
Annexe à la convention collective nationale des CCI	96

PREAMBULE

Dans le cadre de la loi relative à la croissance et à la transformation des entreprises n° 2019-486 du 22 mai 2019, dite « loi PACTE », CCI France a invité les quatre organisations syndicales représentatives au niveau national dans le réseau des chambres de commerce et d'industrie (la CFDT, la CFE-CGC, la CGT et l'UNSA-CCI) à la négociation de la convention collective des chambres de commerce et d'industrie, conformément aux dispositions de l'article L. 711-16, 6° du Code de commerce.

L'ambition est de proposer au personnel recruté sous droit privé un ensemble de dispositions individuelles et collectives pour la réalisation de son activité et son développement professionnel.

Il s'agit également d'offrir ces dispositions aux agents de droit public actuellement présents dans le réseau et souhaitant opter pour le passage au droit privé dans le contexte du nouveau modèle économique des chambres de commerce et d'industrie.

Dans cette convention collective, il faut comprendre par « CCI employeur » les CCI employant des agents publics et des salariés de droit privé recrutés depuis la publication de la Loi PACTE ainsi que les SIC et entités liées qui seront amenés à appliquer la convention collective, dans les conditions précisées à l'article 2 de la présente convention collective.

TITRE 1 : DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 : Champs d'application de la convention collective

Article 1.1 : Application de la convention collective aux personnels des CCI

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

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

Article 1.2 : Application de la convention collective aux Services Industriels et Commerciaux des CCI

Les chambres de commerce et d'industrie appliquent aux salariés de droit privé travaillant dans leurs Services Industriels et Commerciaux (SIC) la présente convention collective sauf lorsque le SIC relève d'une convention collective de branche étendue.

Article 2 : Personnes morales liées

Article 2.1 : Application de la convention collective à titre transitoire en cas de création d'une personne morale par une CCI

En cas de création par une CCI employeur d'une personne morale distincte, quelle que soit sa forme juridique (association, société,...), pour y transférer, totalement ou partiellement, une ou plusieurs activités de la CCI, et s'accompagnant le cas échéant d'un transfert de personnels de droit privé ou de droit public, au sens de de l'article L.1224-1 du code du travail (personnel de droit privé) et de l'article L.712-11-1 du code de commerce (personnel de droit public), l'entité liée applique, à titre transitoire, à l'ensemble de ces personnels, la convention collective des CCI.

Les personnes morales détenues directement ou indirectement à plus de 50% (droits de vote ou capital) au sens des articles L.233-1 et L.233-3 du code de commerce par la ou les CCI employeurs d'origine de ces personnels appliquent la convention collective des CCI à titre transitoire, sauf si une convention collective de branche étendue s'impose à ces personnes morales liées par arrêté ministériel d'extension au regard de leur activité.

S'agissant des personnes morales créées antérieurement à l'entrée en vigueur de la présente convention collective, appliquant déjà une convention collective ou ayant des instances représentatives du personnel, celles-ci sont exclues de l'application transitoire de la convention collective.

Article 2.2 : La période d'application à titre transitoire de la convention collective des CCI

La période d'application à titre transitoire cesse de plein droit dès la conclusion par les partenaires sociaux de la personne morale liée d'une convention collective ou d'un accord collectif d'adaptation relatif aux garanties sociales des personnels de ladite personne morale liée.

Les parties de la personne morale liée s'engagent à négocier une convention collective ou un accord collectif d'adaptation relatif aux garanties sociales des personnels de ladite personne morale liée dans les deux mois suivant l'élection du CSE de la personne morale ou l'appel à candidatures pour le CSE après carence.

A défaut de conclusion d'une convention collective ou d'un accord collectif dans les 18 mois suivant l'élection du CSE de la personne morale ou de l'appel à candidatures après carence, la convention collective des CCI cesse de s'appliquer.

Article 2.3 : Incitation à appliquer la convention collective

Les CCI employeurs s'engagent par tous moyens à encourager l'application volontaire de la présente convention collective aux personnes morales liées non couvertes par cette dernière.

Article 2.4 : Possibilité d'appliquer la convention collective

Les personnes morales distinctes des CCI dans lesquelles ces dernières ont une participation peuvent appliquer la présente convention collective.

Article 2.5 : Information et consultation des représentants du personnel de la CCI d'origine

Du fait de sa représentation au sein des personnes morales liées, la CCI employeur informe et consulte la représentation du personnel de la CCI d'origine en lui fournissant les informations utiles relatives aux conditions économiques, financières, juridiques et sociales du transfert d'activités et de personnels, jusqu'à la conclusion de l'accord collectif.

Article 3 : Valeur hiérarchique de la présente convention collective

Les parties signataires de la présente convention collective conviennent que les conventions et accords des CCI ne peuvent déroger à celle-ci que dans un sens plus favorable aux salariés. Les clauses de la présente convention collective remplaceront celles de tous les contrats de travail existants, chaque fois que celles-ci seront moins avantageuses pour les salariés ou équivalentes.

Les dispositions de la présente convention ne font pas obstacle au maintien des usages plus favorables reconnus dans certaines CCI.

Elles ne font pas non plus obstacle aux dispositions plus favorables du droit local applicable en Alsace et en Moselle.

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent, en aucun cas, s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certaines CCI par suite d'usage.

TITRE 2 : CONTRAT DE TRAVAIL

Chapitre 1 : Contrat à durée indéterminée

Article 1 : Principe

Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) est la forme normale et générale du contrat de travail. Le recours aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaires se fait de manière responsable dans le respect de la législation en vigueur.

Article 2 : Période d'essai

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

La durée de la période d'essai est la suivante :

- Employés : 1 mois
- Techniciens et agents de maîtrise : 2 mois
- Cadres : 3 mois.

La période d'essai est renouvelable dans les limites suivantes :

- Employés : 1 mois
- Techniciens et agents de maîtrise : 2 mois
- Cadres : 3 mois.

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

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

Un entretien intermédiaire portant sur les différents aspects de la tenue du poste sera programmé en milieu de la période d'essai lorsque celle-ci dépasse 1 mois. Cet entretien a vocation à déceler les éventuels écarts entre les attentes de chacune des parties et la réalité de fonctionnement.

La période d'essai ne pourra être renouvelée qu'à l'issue d'un entretien portant sur les différents aspects de la tenue du poste. À l'issue de l'entretien, si une période de renouvellement est proposée par l'employeur, l'accord du salarié est formalisé dans un document signé par les parties et seulement dans la mesure où la période initiale n'aurait pas permis d'évaluer les compétences du salarié sur son poste. Cet entretien porte notamment sur l'évaluation de la prise de poste, son intégration, son autonomie, ses relations avec les interlocuteurs de travail internes et externes à la structure et l'atteinte des objectifs de travail fixés par son supérieur hiérarchique.

La période d'essai consiste en une période de travail effectif et d'exécution normale du contrat de travail.

Les périodes de suspension du contrat de travail (maladie, accident du travail, accident de trajet, congés payés, de repos, etc.) entraînent la suspension de la période d'essai.

En cas de suspension pour les motifs ci-dessus mentionnés, la période d'essai sera prolongée d'une durée égale à celle de la suspension. Le décompte des jours de suspension du contrat de travail est effectué en jours calendaires.

Une période d'essai ne peut être imposée par l'employeur :

- à l'occasion d'un changement de fonction ;
- lorsque l'embauche en contrat à durée indéterminée fait suite à un contrat à durée déterminée, à un contrat de vacation ou à une mission de travail temporaire.

La période d'activité accomplie sera déduite de la période d'essai dès lors qu'il s'agit d'un poste identique ou de fonctions similaires.

En cas d'embauche dans l'entreprise dans les trois mois suivant l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables. Lorsque cette embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai.

Lorsque le stagiaire est embauché par l'entreprise à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à deux mois, au sens de l'article L. 124-6 du code de l'éducation, la durée de ce stage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté.

Si le contrat d'apprentissage est suivi de la signature d'un contrat de travail à durée indéterminée, d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire dans la même entreprise, il n'y a pas de période d'essai.

Article 3 : Clauses particulières du contrat de travail

Article 3.1 : Clause de dédit formation

Le contrat de travail ou un avenant à celui-ci pourra prévoir une clause de dédit-formation pour une formation individuelle dont les frais pédagogiques sont d'au moins 7 500 € hors taxes.

Cette clause est signée avant la prise en charge de la formation par l'employeur et ne s'applique qu'en cas de démission du salarié pour la durée qu'elle précise qui ne saurait dépasser 3 ans.

Le contrat de travail ou l'avenant précise la date, la nature, la durée de la formation et son coût réel pour l'employeur.

Il précise également le montant du remboursement dû par le salarié, les modalités de remboursement dégressif et la durée de ce remboursement qui ne peut excéder 5 ans.

Article 3.2 : Clause de non - concurrence

Si l'intérêt de l'employeur et la fonction exercée par le salarié le justifient, le contrat de travail ou un avenant peut prévoir une clause de non-concurrence.

L'interdiction de concurrence devra être limitée dans le temps et dans l'espace. La présente convention collective fixe à 100 km maximum du lieu de travail l'application de la clause de non-concurrence. La durée d'application de la clause de non-concurrence ne devra pas, excéder une année après la date de rupture du contrat de travail.

En contrepartie de l'application de la clause de non-concurrence, une indemnité sera versée au salarié en fonction de l'importance des interdictions formulées dans la clause.

Cette indemnité sera au moins égale à 33 % de la rémunération brute mensuelle contractuelle du salarié.

En cours d'exécution du contrat de travail, l'employeur pourra unilatéralement renoncer à la clause de non-concurrence dans un délai de 6 mois à dater de sa notification au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception.

À tout moment, pendant l'exécution du contrat de travail, le salarié pourra demander la levée de la clause de non-concurrence. L'accord des parties est matérialisé par un avenant au contrat de travail.

Lors de la rupture du contrat de travail et dans un délai d'un mois maximum après cette rupture, l'employeur peut libérer le salarié de sa clause de non-concurrence par lettre recommandée avec accusé de réception.

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

Article 4 : Mobilité professionnelle et mobilité géographique

Les dispositions relatives à la mobilité professionnelle et à la mobilité géographique feront l'objet d'une négociation d'un accord national spécifique dans un délai de 24 mois suivant le dépôt de la présente convention collective et pourront être complétées par des accords régionaux.

Chapitre 2 : Contrat de travail à durée indéterminée intermittent

Article 1 : Principes généraux

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

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

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

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

Il est réaffirmé que le recours à l'intermittence est strictement limité à certains emplois, conformément à ce que prévoient les dispositions de la présente convention.

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

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

Article 2 : Emplois concernés

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

Article 3 : Modalités de conclusion

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

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

Le contrat de travail intermittent est écrit et mentionne notamment :

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

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

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

Article 4 : Rémunération

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

La rémunération pourra être lissée mensuellement sur la base de la durée annuelle minimale prévue au contrat de travail. Un accord collectif régional fixera ces conditions.

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

Les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet.

Chapitre 3 : Contrats à durée déterminée (CDD)

Article 1 : Principes généraux

Le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale de la relation de travail. Le CDD n'a pas pour objectif de se substituer durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de la CCI. La conclusion de CDD ne doit pas remettre en cause la politique de recrutement privilégiant l'embauche en CDI à temps plein. Dans cet esprit, la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) doit donner la priorité à la formation et à l'adaptation des salariés.

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

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

Article 2 : Durée maximale du contrat à durée déterminée

La durée ne peut excéder 36 mois, compte tenu, le cas échéant, du ou des renouvellements intervenant dans les conditions prévues à la présente convention et hors CDD liés à la politique de l'emploi nationale.

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

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

Article 4 : Délai de carence

Les jours pris en compte pour apprécier le délai de carence devant séparer les deux contrats sont des jours calendaires.

Le délai de carence prévu par le code du travail et applicable à l'expiration d'un CDD est égal, en cas de CDD d'une durée de 14 jours ou plus, au 1/3 de la durée du CDD. En cas de CDD d'une durée inférieure à 14 jours, le délai de carence est égal à la moitié de la durée du CDD. Cette durée est appréciée en jours calendaires du contrat venu à expiration, incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements.

Les cas de non-application du délai de carence sont ceux prévus par le code du travail.

Article 5 : Contrat à durée déterminée d'usage

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

Compte tenu des spécificités des activités de formation des CCI, celles-ci pourront faire appel à des personnels occasionnels enseignants ou professionnels pour des interventions ponctuelles en appoint des équipes permanentes dans les situations suivantes :

- Dans les services de formation professionnelle continue et les centres d'étude des langues
- Dans l'enseignement supérieur, en l'absence de ressources internes disposant de l'expertise nécessaire
- Dans les services d'enseignement technologique initial de niveau 3, 4 et 5 pour les BTS intégrés dans les centres de formation technologique, les employeurs doivent essentiellement se doter d'équipes pédagogiques permanentes pour assurer le suivi et l'encadrement des apprenants conformément aux exigences pédagogiques de ces formations. Le recours à des collaborateurs occasionnels enseignants ou professionnels ne peut être envisagé que pour des interventions ponctuelles en appoint des équipes permanentes et uniquement en absence de ressources internes

- Les postes d'administration de concours (chef de centre de concours, surveillants, secrétariat, personnel d'entretien) ainsi que pour les enseignants concepteurs correcteurs examinateurs des épreuves de concours dans les services d'organisation de concours.

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

Article 6 : Contrat à durée déterminée à objet défini

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

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

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

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

Article 6.1 : Objet

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

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

Les employeurs pourront, par accord régional, déroger à ces dispositions pour ajouter des cas de recours correspondant à des besoins spécifiques liés à leur activité.

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

Conformément aux dispositions légales, il est conclu pour une durée minimale de 18 mois et maximale de 36 mois.

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

Article 6.2 : Garanties à l'égard des salariés

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

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

Article 6.2.1 : Priorité d'accès aux emplois à durée indéterminée

Les salariés en CDD à objet défini bénéficient d'une priorité d'embauche au sein de leur CCI employeur sur tout poste en CDI correspondant à leurs compétences et qualifications.

En conséquence et pour permettre l'effectivité de ce droit, le salarié concerné a accès, pendant toute la durée du CDD à objet défini et par tout moyen mis en place par l'employeur, à la liste des postes à pourvoir à durée indéterminée au sein de la CCI qui l'emploie.

Article 6.2.2 : Aménagement du délai de prévenance

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

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

Le salarié bénéficie de 3 heures par semaine pour sa recherche d'emploi pendant le délai de prévenance. Les heures de recherche d'emploi peuvent être cumulées en accord avec l'employeur.

Article 6.2.3 : Garanties relatives à l'aide au reclassement

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

la fin du délai de prévenance. La nature du ou des postes, le positionnement hiérarchique, le lieu de travail et la rémunération devront être précisés.

Article 6.2.4 : Garanties relatives à l'accès à la formation professionnelle et à la validation des acquis de l'expérience

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

Article 6.2.5 : Priorité de réembauche

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

La CCI employeur demande au salarié avant son départ s'il souhaite en bénéficier.

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

Chapitre 4 : Information-consultation du CSE et négociations régionales

A l'occasion de l'information-consultation du CSE sur la politique sociale de la CCI, le CSE reçoit une information sur les différentes natures juridiques de contrats de travail en vigueur dans la CCI avec un point spécifique concernant les CDD et les CDI intermittents.

Par ailleurs, les CCI employeurs étudieront la mise en place d'outils permettant aux salariés en contrat à durée déterminée l'accès aux informations concernant les postes vacants.

Enfin, les dispositions concernant les contrats à durée déterminée pourront faire l'objet d'adaptations dans le cadre d'accords régionaux et en conformité avec les dispositions légales.

TITRE 3 : RESPONSABILITE SOCIALE DES CCI

Chapitre 1 : Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

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

Conformément aux dispositions légales en vigueur et notamment à partir d'états des lieux réalisés par les CCI employeurs, les parties définissent des principes qui sont des points d'appui pour renforcer la dynamique en matière d'égalité professionnelle.

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

Article 1 : Actions de sensibilisation

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

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

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

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

Il est rappelé que des négociations en matière d'égalité professionnelle doivent être menées au niveau de chaque CCI employeur conformément aux règles en vigueur.

Cette négociation s'appuie sur un état des lieux de la situation faisant l'objet d'un diagnostic concerté, notamment sur des données sexuées fournies par les CCI. Cela permettra de rendre visibles les inégalités professionnelles et d'y apporter les actions correctives nécessaires.

Article 2 : Recrutement

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

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

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

Les CCI s'engagent également à :

- Adopter la neutralité dans les annonces de recrutement, entretiens d'embauche, critères de sélection et grille d'analyse des candidatures (rappel de la liste des critères discriminants)
- Diversifier les sources de recrutement et les profils des candidats, notamment au travers de partenariats avec des réseaux spécialisés (par ex. AGEFIPH et réseaux locaux) et en prenant en compte les compétences existantes en interne
- Publier des offres (CDI et CDD) en interne
- Informer de manière individualisée les candidats internes et externes sur la suite donnée à leur candidature
- Assurer la transparence et la traçabilité des process de sélection mis en œuvre
- Analyser les critères de recrutement retenus dans la définition des différents postes de travail afin d'identifier et de corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes
- Garantir la prise en compte de l'ensemble des compétences des salariés en faisant abstraction du sexe, de l'âge, du handicap et des activités syndicales éventuelles.

Article 3 : Gestion des carrières

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

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

Article 4 : Déroulement de carrières

Les CCI s'engagent à :

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

Article 5 : Formation

L'évolution des pratiques de formation, plus courtes et modulaires, doit contribuer à favoriser une meilleure mixité des stagiaires aux actions de formation.

L'éloignement géographique de certains lieux de formation constituant un frein plus important à la recherche de conciliation vie personnelle-vie professionnelle, la décentralisation de certaines actions ainsi que le développement de nouvelles modalités de professionnalisation pourront permettre de limiter ces difficultés (nouvelles technologies).

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

Les CCI, s'engagent à :

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

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

Article 6 : Mesures en faveur de la parentalité

Pour que les femmes et les hommes exercent leurs compétences en vue d'une vie professionnelle compatible avec l'exercice de la parentalité, les CCI s'engagent à :

- favoriser des solutions permettant la meilleure conciliation possible entre la vie personnelle et la vie professionnelle
- encourager l'accès équilibré des salariés femmes et hommes aux mesures favorisant la parentalité conformément à la législation en vigueur
- assurer le versement des augmentations générales et primes contractuelles aux salariés de retour d'un congé de maternité, d'adoption, de paternité et de congés parentaux.

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

Article 7 : Promotion et rémunération

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

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

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

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

Article 8 : Indicateurs d'égalité Femmes / Hommes

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

1. Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents
2. Ecart de taux des augmentations individuelles de salaire ne correspondant pas à des promotions entre les femmes et les hommes
3. Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé de maternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris
4. Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations
5. Ecart de taux des promotions entre les femmes et les hommes
6. Montant moyen des primes obtenues par les femmes et par les hommes par niveau
7. Montant moyen des augmentations perçues par les femmes et par les hommes par niveau
8. Pourcentage de femmes et d'hommes travaillant à temps partiel.

Par accord collectif régional sur l'égalité professionnelle, les CCI employeurs pourront mettre en place des indicateurs complémentaires qui seront suivis par les CSE.

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

Article 1 : Egalité de traitement et discrimination

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

nom de famille, le lieu de résidence ou de domiciliation bancaire, l'état de santé, la perte d'autonomie ou le handicap, la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

Article 2 : Campagne de sensibilisation

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

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

Les parties signataires encouragent la mise en place d'équipes intergénérationnelles, le mentorat réciproque ainsi que la valorisation de ces dispositifs.

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

Article 1 : Insertion et maintien dans l'emploi

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

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

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

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

- Informer et sensibiliser sur la thématique du handicap
- Désigner au sein de chaque CCI employeur, dans les 6 mois suivant l'entrée en vigueur de la présente convention, un référent et/ou responsable handicap, personne

identifiée comme étant l'interlocuteur de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap.

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

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

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

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

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

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

Les indicateurs retenus sont les suivants :

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

Article 3 : Formation et sensibilisation

Convaincues des bienfaits d'une politique ambitieuse en matière de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et de lutte contre les discriminations, les parties signataires de la présente convention s'accordent à faire des CCI des employeurs vertueux.

A cet effet, sur ces sujets, les CCI employeurs déploieront une politique de formation et/ou de sensibilisation à destination des parties prenantes :

- Managers
- Partenaires sociaux
- Equipes RH.

Chapitre 4 : Suivi des actions

Soucieuse de tenir compte, au plus près, de l'expression des salariés via leurs représentants, chaque CCI employeur s'engage à négocier dans le cadre des obligations légales un suivi du respect des engagements en matière de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de qualité de vie au travail et de lutte contre les discriminations.

Cette négociation a pour objectif de corriger, d'améliorer, d'encourager les politiques menées dans ces domaines par des mesures dites « positives » telles que des campagnes de sensibilisation ou de formation, des créations d'outils (baromètres...), de cellules, de groupes de travail, de référents, etc.

TITRE 4 : CLASSIFICATION DU PERSONNEL

Article 1 : Objet de la classification

L'application du système de classification national des salariés des CCI est obligatoire.

En raison de l'enjeu et de l'importance de ce sujet pour la gestion des personnels des CCI, les Parties s'engagent à négocier un accord collectif national sur la classification avant le 31 décembre 2021 qui s'appliquera aux salariés de droit privé comme aux agents publics.

Cet accord national devra notamment préciser :

- La méthode de pesée des emplois en fonction des critères classants de l'article 5 du présent titre en redéfinissant, si nécessaire, le nombre et le contenu de ces critères classants
- La méthode de rattachement des postes à un emploi
- Les critères permettant de façon transparente et objective de mesurer l'expérience acquise sur le poste pour le passage d'échelons,
- Les critères permettant d'identifier les postes dont les missions peuvent relever de différents emplois d'un même niveau (polyvalence) et qui nécessitent des compétences plus nombreuses ou plus complexes que celles définies pour un seul de ces emplois (polycompétences) dans la fiche emploi repère correspondante ainsi que les conséquences en termes de positionnement de ce type de poste dans les échelons du niveau considéré de la grille
- Les critères permettant de prendre en compte l'environnement du poste de travail
- Le rôle et les missions de l'Observatoire des Métiers, notamment concernant l'établissement de la liste nationale des emplois du réseau des CCI, ainsi que sa composition et son fonctionnement
- Les principes de composition et de fonctionnement d'une Commission du CSE, instituée dans le cadre d'un accord régional, chargée des questions de Gestion des Emplois et des Parcours professionnels et de gestion de carrière des collaborateurs
- Si besoin, les principes de concordance entre la classification actuelle du réseau des CCI avec la classification issue de cet accord national.

Le présent système de classification sera établi sur la base d'une grille nationale unique de positionnement des emplois s'inscrivant dans une logique de critères classants tel que définis à l'article 5 du présent titre.

Article 2 : Principes du système de classification

La grille nationale comprendra 6 niveaux de classification, au sein desquels les emplois sont positionnés dans une logique :

- De critères classants définis à l'article 5 respectant un degré de complexité pour la tenue de l'emploi
- Et d'échelons A et B en fonction de l'expérience acquise sur le poste.

Chaque niveau ou échelon sera affecté d'une rémunération minimale obligatoire.

Ces niveaux sont les suivants :

Niveau	Catégorie	Echelons	Rémunération brute minimale mensuelle	Rémunération brute minimale annuelle
C3	Cadre		3 200	41 600
C2	Cadre	Echelon B	2 750	35 750
		Echelon A	2 600	33 800
C1	Cadre	Echelon B	2 350	30 550
		Echelon A	2 200	28 600
AM2	Agent de maîtrise et technicien	Echelon B	2 050	26 650
		Echelon A	1 950	25 350
AM1	Agent de maîtrise et technicien	Echelon B	1 800	23 400
		Echelon A	1 700	22 100
E	Employé	Echelon B	1 650	21 450
		Echelon A	1 600	20 800

La rémunération brute minimale mensuelle correspond à la rémunération hors primes et part variables.

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

Le changement de catégorie, de niveau ou d'échelon dans la classification entraîne une augmentation systématique lorsque le salaire, en cas de passage à un niveau supérieur (catégorie, niveau ou échelon), est inférieur au nouveau positionnement.

Le nouveau salaire est alors au moins égal à la rémunération brute minimale mensuelle de la nouvelle position.

Article 3 : Perspectives et évolutions de carrières

Les parties signataires de la présente convention s'accordent à faire de la démarche d'évolution de carrière des salariés une priorité dans la classification du personnel.

Le salarié est acteur de son développement professionnel et construit son parcours professionnel, en cohérence avec les besoins de l'entreprise et ses aspirations.

La Direction des Ressources Humaines déploie les moyens et outils adaptés pour encourager et favoriser ce développement.

Par leur connaissance des métiers et de leur évolution prévisible, les managers ont pour mission d'aider à la réflexion et à l'accompagnement de l'évolution professionnelle de leurs équipes, pour permettre de valoriser pleinement leurs potentiels professionnels.

Le manager se doit d'accompagner ses équipes dans l'acquisition, le maintien et le développement des compétences sur leur poste.

A ce titre les entretiens annuels et professionnels constituent un moment privilégié dans l'évolution de carrière du salarié.

Ils doivent permettre aux parties d'aborder et d'examiner notamment :

- L'évolution de rémunération du salarié
 - Le positionnement éventuel du salarié dans la classification en fonction de sa technicité et de son expertise au poste
- et de proposer les actions à mettre en œuvre.

Article 4 : Définition des niveaux

Chaque niveau fait l'objet d'une définition qui précise les caractéristiques communes des emplois de ce niveau.

La présente classification se décompose en six niveaux :

Niveau E : Sont classés dans ce niveau les emplois se caractérisant par la production d'un ensemble d'opérations dont les difficultés peuvent être résolues en référence à des processus opératoires divers et à partir d'instructions définissant les séquences successives de traitement d'informations multiples ou de travaux à accomplir. Le résultat des actions s'inscrit dans le court terme mais les conséquences peuvent se mesurer éventuellement à plus long terme.

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

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

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

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

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

Article 5 : Définition des critères classants

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

Les 5 critères classants retenus sont les suivants :

- **Responsabilité**

Le critère de responsabilité recouvre :

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

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

- **Complexité**

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

- **Connaissances**

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

- **Relations et service clients**

Ce critère recouvre une double entrée :

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

- **Latitudo d'action**

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

Article 6 : Méthodologie

Chaque emploi est identifié et défini au niveau national.

Tous les postes de travail des salariés sont rattachés à l'un des emplois définis dans la liste nationale des emplois. Ce rattachement se fait lors de la création du poste de travail.

Sont précisées pour chaque emploi la finalité et les missions principales exercées. Le positionnement des emplois sur l'un des 6 niveaux de la grille de classification est réalisé en fonction de critères classants. L'analyse prend en compte les missions attendues dans cet emploi.

Article 7 : Salariés recrutés pendant la période transitoire

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

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

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

TITRE 5 : REMUNERATION

Article 1 : Définition de la rémunération

La rémunération est la contrepartie du travail.

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

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

Article 2 : Salaire brut minimal hiérarchique

Chaque salarié a la garantie d'un salaire mensuel brut minimal hiérarchique fixe correspondant à son niveau de classification tel que défini dans la présente convention collective.

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

En tout état de cause, aucun salarié ne peut percevoir une rémunération mensuelle brute inférieure au salaire minimal de croissance (SMIC) calculé au prorata de son temps de travail contractuel.

À ce salaire brut minimal hiérarchique peuvent s'ajouter d'autres avantages et accessoires, fixes et variables.

Article 3 : Treizième mois

Tous les salariés des CCI bénéficient d'une rémunération annuelle lissée sur 13 mois.

En cas d'année civile incomplète en raison de l'entrée ou du départ du salarié en cours d'année, ce 13^{ème} mois sera versé au prorata du salaire perçu pendant cette période.

Article 4 : Rémunération variable individuelle

Selon ses missions, le salarié pourra se voir attribuer contractuellement une rémunération variable individuelle en fonction des objectifs qui lui auront été fixés par sa hiérarchie.

Cette part variable s'ajoute au salaire de base contractuel du salarié.

Ces objectifs déterminés lors de l'entretien annuel d'évaluation du salarié devront être spécifiques, mesurables, atteignables, réalistes et temporels.

Les moyens mis en œuvre pour atteindre ces objectifs sont également fixés et discutés lors de l'entretien annuel d'évaluation. Ces moyens doivent être en adéquation avec ces objectifs.

Les principes de calcul de la rémunération variable sont fixés et communiqués en même temps que les objectifs.

Article 5 : Prime variable collective ou individuelle

Dans le cadre de sa politique de rémunération, chaque CCI pourra mettre en place des primes variables collectives par équipe de travail ou individuelles après information et consultation du CSE.

Article 6 : Politique de rémunération

Dans le cadre d'orientations émises par CCI France respectant l'esprit de cohérence du réseau des CCI, chaque CCI employeur, négociera les rémunérations des salariés de la CCI à son niveau avec les organisations syndicales représentatives de son périmètre conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 7 : Augmentations individuelles garanties

Tout changement d'emploi accompagné d'un changement de classification devra faire l'objet d'une augmentation individuelle du salaire de base brut du salarié.

Par ailleurs, pour tout salarié n'ayant pas été augmenté depuis 5 ans, ce sujet devra être discuté au cours de son entretien professionnel prévu au titre 9 de la présente convention collective qui fera l'objet d'un compte rendu écrit.

Article 8 : Titres restaurant

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

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

En l'absence de restauration collective, l'attribution des titres restaurant est financée en tout ou partie par l'employeur en application des dispositions législatives et réglementaires relatives aux limites d'exonération de cotisations sociales.

La valeur nominale du titre restaurant ainsi que tout changement de support et modalités de versement est fixée après information et consultation du CSE de l'employeur.

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

Tout changement (modalités d'aide de l'employeur, changement de système de restauration, modalités de versement ou de financement, support...) doit faire l'objet d'une information préalable et d'une consultation du CSE.

Article 9 : Intéressement

Chaque CCI employeur est incitée à mettre en place un dispositif d'intéressement et conclure son propre accord collectif d'intéressement.

Article 10 : Epargne salariale

Un accord national spécifique sur la mise en place d'épargne entreprise (PEE) ou d'un plan d'épargne retraite collectif (PERCOL) sera négocié.

Les CCI employeurs pourront adhérer au contrat en fonction des conditions de renouvellement ou de fin des marchés en cours.

Un accord régional en déterminera les modalités d'abondement.

Article 11 : Filialisation d'activité

En cas de filialisation d'une activité, la CCI employeur pourra proposer un système de participation des salariés au capital de la future filiale.

Article 12 : Autres dispositions

En cas d'obtention d'un diplôme ou d'une qualification financés par l'employeur, le salarié peut bénéficier d'une prime de formation dont le montant et les modalités sont déterminés par un accord régional.

L'employeur prend en charge, en fonction de la réglementation en vigueur, les titres d'abonnements souscrits par ses salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail accomplis au moyen de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos.

L'utilisation de modes de transport à faible émissivité en CO2 sera encouragée par un accord collectif régional relatif à la RSE.

TITRE 6 : DUREE ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Chapitre 1 : Travail effectif

Article 1 : Durée du travail effectif

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

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

En application des dispositions légales et réglementaires en vigueur, la durée annuelle de travail effectif des salariés à temps complet dont le temps de travail est mesuré en heures est fixée à 1584 heures par an dans l'ensemble des CCI.

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

Les CCI employeurs peuvent négocier par accord collectif régional une durée de travail effectif différente pour prendre en compte les spécificités des activités en région.

Article 2 : Temps de déplacement

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

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

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

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

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

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

Article 3 : Temps de pause

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

- D'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives
- D'un repos hebdomadaire minimal de 35 heures consécutives
- D'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes consécutives lorsque le temps de travail effectif quotidien atteint 6 heures consécutives
- D'une coupure méridienne dont la durée varie entre 30 minutes et 2 heures 30 minutes maximum. La durée de cette coupure pourra faire l'objet d'un accord collectif régional.

Article 4 : Annualisation du temps de travail

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

Chaque CCI employeur pourra conclure un accord régional spécifique d'annualisation du temps de travail.

Chapitre 2 : Durée du travail

Article 1 : Durée annuelle du travail en heures

La durée collective du travail ne peut être supérieure à 1584 heures par an pour les personnels dont le temps de travail est décompté en heures. Elle inclut la journée de solidarité.

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

Le décompte de la durée collective annuelle du travail est effectué selon la formule générale suivante :

Durée annuelle = (365- (repos hebdomadaire + congés payés + autres jours de repos) x durée quotidienne de référence.

Pour l'application de cette formule :

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

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

Elle définit :

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

Article 2 : Horaires variables

Sous réserve d'un accord collectif, le salarié et la CCI employeur peuvent convenir d'horaires de travail variables ou individualisés conformément aux dispositions législatives en vigueur.

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

Article 3 : Durées maximales de travail

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

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

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

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

Article 4 : Travail de nuit

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

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

Toute période de travail comprise entre 21 heures et 6 heures est considérée comme du travail de nuit.

La majoration horaire est de :

- 50% si le travail de nuit est lié à la fonction (travail de nuit régulier),

- 100% si le travail de nuit n'est pas lié à la fonction (travail de nuit occasionnel).

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

Article 5 : Astreintes

Les règles d'utilisation et de compensation de l'astreinte seront définies par accord collectif régional.

Article 6 : Travail les samedis, dimanches, jours fériés

Le travail le samedi est majoré ou récupéré à hauteur de 50%, selon des modalités définies par accord collectif régional pour l'ensemble des salariés hors cadre au forfait jour.

Le travail le dimanche et jour férié et le 1^{er} mai est majoré à hauteur de 100% pour l'ensemble des salariés. Les salariés en forfait jours bénéficient de cette majoration sous forme de récupération.

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

Article 7 : Heures supplémentaires

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

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

- De la 1^{ère} à la 4^{ème} heure incluse : taux ou repos bonifié de 25 %
- À partir de la 5^{ème} heure : taux ou repos bonifié de 50 %.

Les heures supplémentaires sont contingentées comme suit :

- 180 heures par salarié et par an, ramenées à 90 heures en cas de travail par cycle supérieur à la semaine sauf en cas d'organisation des horaires variables
- Les heures supplémentaires s'imputent sur le contingent, sauf en cas de travaux urgents et en cas de compensation intégrale sous forme de repos.

La compensation des heures supplémentaires se fera au choix du salarié en temps de repos ou en salaire.

Le droit à repos compensateur est ouvert dans les conditions suivantes :

- Pour les heures effectuées au-delà de la 4^{ème} heure, le repos compensateur est de 50 % par heure supplémentaire effectuée

- Ce taux de 50 % est porté à 100 % pour toute heure supplémentaire au-delà de la 1ère heure, en cas de dépassement du contingent
- Le repos compensateur peut être pris par demi-journée ou journée entière.
- Les heures de repos peuvent être versées au CET.

Article 8 : Durée minimale de travail hebdomadaire des personnels enseignants et formateurs à temps partiel

Compte tenu des spécificités d'emploi des personnels enseignants et formateurs inhérentes aux activités d'enseignement au sein du réseau consulaire, des dérogations quant à la durée minimale d'emploi pour ces salariés à temps partiel sont possibles selon des modalités négociées par accord collectif régional.

Chapitre 3 : Forfait Jours

Article 1 : Salariés concernés

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

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

Article 2 : Définition et contenu de la convention de forfait jours

La convention individuelle de forfait jours doit faire expressément l'objet d'un accord écrit entre la CCI employeur et le salarié. Elle fixe un nombre de jours travaillés dans l'année civile.

L'acceptation du salarié est formalisée soit par la signature du contrat de travail incluant la convention de forfait jours soit d'un avenant spécifique au contrat.

La convention de forfait jours doit préciser les mentions suivantes :

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

Article 3 : Nombre de jours travaillés

Un accord collectif régional détermine notamment le nombre maximal de jours travaillés par année civile. Chaque CCI employeur pourra négocier un nombre de jours différent dans la limite maximale de 214 jours par année civile pour tenir compte des spécificités régionales.

Le dépassement est possible par accord individuel écrit dans la limite de 220 jours par an, les jours de dépassement sont rémunérés à un taux majoré de 10%.

La convention individuelle de forfait en jours peut prévoir un nombre de jours réduit par rapport aux dispositions de la présente convention collective ou aux dispositions de l'accord collectif régional s'il existe.

Le nombre de jours travaillés est déterminé au prorata du temps de présence en cas d'entrée ou de départ du salarié en cours d'année.

Les jours d'absences indemnisées et les congés ainsi que les jours d'absences pour maladie sont déduites du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention de forfait.

Article 4 : Droits du salarié en forfait jours annuel

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

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

S'appliquent les dispositions du code du travail relatives :

- Au repos quotidien (11 heures consécutives minimum)
- Au repos hebdomadaire (35 heures consécutives, soit 24 heures + 11 heures consécutives)
- A l'interdiction de travailler plus de 6 jours par semaine.

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

En cas de dépassement du nombre de jours contractuellement prévu dans le contrat de travail ou un avenant à celui-ci, la rémunération de ces jours supplémentaires de travail est majorée de 10%.

Article 5 : Droit à la déconnexion

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

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

Les modalités de droit à la déconnexion des salariés en forfait-jours seront négociées par les CCI employeurs par accord collectif régional.

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

L'employeur veille au suivi régulier et précis de la charge de travail et de l'activité du salarié relevant d'une convention de forfait en jours ainsi qu'à l'articulation entre vie professionnelle, vie personnelle et vie familiale. A cet égard, il met en place un dispositif d'alerte du salarié lorsque la charge de travail de celui-ci devient excessive.

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

L'employeur doit mettre en place :

- Les modalités d'évaluation de la charge de travail du salarié en forfait jours
- Un système de décompte des jours travaillés
- Un système d'alerte en cas de risque de dépassement du nombre de jours prévu dans la convention individuelle de forfait en jours.

Chapitre 4 : Autres dispositions

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

Chapitre 5 : Le Compte Epargne Temps

Article 1 : Principe du compte épargne temps

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

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

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

Article 3 : Alimentation du compte

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

- Le montant des primes et allocations dès lors qu'elles sont acquises
- La rémunération des heures supplémentaires
- Tout ou partie du 13^{ème} mois
- Une fraction des congés annuels y compris congés supplémentaires avec un maximum de 10 jours ouvrés + 2 jours de fractionnement
- Les récupérations liées aux horaires variables si un accord collectif régional ou d'entreprise le prévoit
- Une fraction limitée à un maximum de 10% de leur rémunération brute annuelle
- Une fraction des jours de RTT ou des JNT dans la limite de 5 jours

D'autres jours dans la limite de 150 pourront être définis par accord collectif régional. Les sommes qui alimentent le compte sont converties en temps.

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

Article 4 : Utilisation du compte épargne temps

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

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

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

Le salarié qui utilise son compte épargne temps perçoit son salaire de base sur 12 mois. Ce salaire est assujéti aux mêmes cotisations sociales que s'il était présent à son travail. Toutefois, il n'acquiert aucun droit lié à l'ancienneté.

Pendant la prise de CET, le salarié ne bénéficie d'aucun remboursement de frais, ni d'avantage au titre de la restauration.

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

En conséquence, l'ensemble des cotisations continuent d'être versées et le salarié bénéficie, pendant toute la durée du congé, de l'adhésion aux contrats prévoyance et frais de santé auxquels souscrit son employeur, qui continue de verser la part patronale des cotisations. En revanche, la durée du congé donnant lieu à l'utilisation du CET n'ouvre pas droit au treizième mois.

Les jours épargnés dans la CET sont équivalents au nombre de jours pris dans le cadre du CET. La conversion doit être réalisée au moment du départ en cas de monétisation.

$$J = M * (S / \text{RMB})$$

J est le nombre de jours crédités

M est le nombre moyen de jours ouvrés par mois

S est la somme épargnée

RMB est la rémunération mensuelle brute de base (hors primes) équivalent temps plein.

Article 5 : Préavis en cas de demande de congé

Le salarié présente sa demande de congé en respectant un préavis :

- D'un mois minimum si la durée de l'absence est inférieure ou égale à un mois
- Deux mois si l'absence est supérieure à un mois.

Article 6 : Modalités de liquidation du CET

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

Le seul cas de prise préalable et obligatoire du CET est le départ à la retraite.

Les cas possibles de monétisation à l'initiative du salarié en cas de cessation de la relation de travail sont les suivants :

- Démission
- Décès
- Licenciement
- Rupture conventionnelle
- Mise à la retraite.

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

Article 7 : Transfert des droits

Le salarié peut :

- Demander le transfert de ses droits vers son nouvel employeur
- Demander, en accord avec la CCI employeur, la consignation auprès d'un organisme tiers de l'ensemble des droits, convertis en unités monétaires, qu'il a acquis. Le

déblocage des droits consignés se fait au profit du salarié bénéficiaire ou de ses ayants droit dans des conditions fixées par les dispositions réglementaires en vigueur.

Article 8 : Salariés âgés de 55 ans et plus

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

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

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

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

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

Article 1 : Congés payés annuels

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

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

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

L'utilisation du solde des congés payés restant au 31 décembre de l'année en cours peut être effectué jusqu'au 31 mars de l'année suivante dans une limite de 5 jours maximum. Un accord collectif régional peut prévoir d'autres modalités d'utilisation du solde.

Article 2 : Congés supplémentaires

Le salarié acquiert un jour tous les 5 ans à partir de 5 ans d'ancienneté dans la limite de 5 jours maximum. Ils sont acquis le lendemain de la date anniversaire puis au 1er janvier des années suivantes. Ainsi, il est accordé en fonction de l'ancienneté :

- Après une période de 5 années d'ancienneté : 1 jour ouvré supplémentaire
- Après une période de 10 années d'ancienneté : 2 jours ouvrés supplémentaires
- Après une période de 15 années d'ancienneté : 3 jours ouvrés supplémentaires
- Après une période de 20 années d'ancienneté : 4 jours ouvrés supplémentaires
- Après une période de 25 années d'ancienneté : 5 jours ouvrés supplémentaires.

Article 3 : Congés pour évènements familiaux

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

- Naissance d'un enfant ou adoption : 3 jours
- Mariage ou PACS du salarié : 5 jours
- Décès d'un père, d'une mère, d'un frère, d'une sœur : 5 jours
- Décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un beau-père, d'une belle-mère : 3 jours
- Décès du conjoint marié ou pacsé : 5 jours
- Décès d'un enfant du salarié ou du conjoint de plus de 25 ans : 8 jours
- Décès d'un enfant du salarié âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente : 8 jours.
- Décès d'un enfant du salarié âgé de moins de 25 ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente : 8 jours.
- Décès d'autres ascendants et autres descendants du salarié ou du conjoint : 3 jours
- Mariage d'un enfant du salarié ou du conjoint marié ou pacsé : 2 jours

- Les congés pour évènements familiaux sont augmentés de 1 jour si la durée du déplacement le nécessite.
- Déménagement : 1 jour tous les 2 ans
- Annonce ou survenue d'un handicap chez un enfant du salarié ou du conjoint : 2 jours
- Solidarité familiale : 3 mois renouvelable 1 fois (congé sans solde).

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

Les salariés à temps partiel bénéficient du même nombre de jours ouvrés que les salariés temps complet.

Dès lors que l'évènement et le déplacement qu'il occasionne ne peuvent être contenus dans une journée, le salarié concerné bénéficie, sur justificatifs, d'une journée de déplacement qui s'ajoute au congé exceptionnel pour évènement familial.

Article 4 : Congés de maternité et de paternité

Article 4.1 : Congé de maternité

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

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

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

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

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

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

Bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre au maximum à quatre de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale. :

- le conjoint salarié de la femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation
- la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle.

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

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

Après la naissance de l'enfant, le père salarié de la CCI employeur ainsi que, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée de la CCI employeur liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle, bénéficient d'un congé de 21 jours ouvrés ou de 28 jours ouvrés consécutifs en cas de naissances multiples.

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 4.4 : Congé d'adoption

Le salarié à qui l'autorité administrative ou tout organisme désigné par voie réglementaire confie un enfant en vue de son adoption a le droit de bénéficier d'un congé d'adoption d'une

durée de dix semaines au plus à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer. Ce congé peut précéder de sept jours consécutifs, au plus, l'arrivée de l'enfant au foyer.

Le congé d'adoption est porté à :

- Dix-huit semaines lorsque l'adoption porte à trois ou plus le nombre d'enfants dont le salarié ou le foyer assume la charge
- Vingt-deux semaines en cas d'adoptions multiples.

Article 5 : Congé de présence parentale

Tout salarié dont l'enfant à charge, au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale et remplissant l'une des conditions prévues par l'article L. 512-3 du même code, est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants bénéficie, pour une période déterminée par décret, d'un congé de présence parentale.

Le nombre de jours de congés dont peut bénéficier le salarié au titre du congé de présence parentale est au maximum de 310 jours ouvrés. Le salarié peut, avec l'accord de son employeur, transformer ce congé en période d'activité à temps partiel ou le fractionner.

En cas de dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant ou en cas de situation de crise nécessitant une présence sans délai du salarié, ce dernier peut bénéficier de ce congé immédiatement.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 6 : Congé parental d'éducation

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

Ce congé parental d'éducation est d'une durée maximale d'un an prolongeable 2 fois, sans pouvoir dépasser le 3e anniversaire de l'enfant (avec prolongation possible du congé pour un an de plus en cas de maladie grave de l'enfant). En cas de naissances multiples, la durée du congé peut être prolongée jusqu'à l'entrée à l'école maternelle des enfants. Pour les naissances multiples d'au moins 3 enfants, il peut être prolongé 5 fois pour prendre fin au plus tard au 6e anniversaire des enfants.

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

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

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

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

Le congé parental cesse de plein droit en cas de décès ou de retrait de l'enfant ; la réintégration du salarié devra se faire dans un délai maximum d'un mois, sauf demande de l'intéressé d'être placé en congé pour convenances personnelles (congé sans solde).

Dans le cas où un changement important interviendrait dans sa situation, le salarié peut présenter une demande de réintégration anticipée (ou de prolongation dans la limite maximum de trois ans) à laquelle il doit être répondu dans un délai d'un mois.

Le congé parental peut être demandé à l'occasion de chaque naissance ou de chaque adoption 1 mois avant l'expiration du congé accordé. Le salarié sera invité par lettre recommandée avec

accusé de réception de la CCI à lui faire savoir s'il compte réintégrer son emploi, renouveler son congé ou démissionner. S'il ne donne pas de réponse sous un mois par lettre recommandée, il est considéré comme démissionnaire.

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

Dans l'année qui suit une naissance, afin de permettre aux parents qui le souhaitent de passer plus de temps avec leur enfant, les temps partiels choisis feront l'objet d'une compensation dégressive sur une période de 6 mois maximum. Le complément de salaire sera mis en place de la façon suivante :

- Pour les 2 premiers mois, versement d'une compensation s'élevant à 50% de la perte de salaire
- Pour les 3e et 4e mois, versement d'une compensation s'élevant à 25% de la perte de salaire
- Pour les 5e et 6e mois, versement d'une compensation s'élevant à 15% de la perte de salaire.

Un accord collectif régional pourra prévoir un abondement.

Article 7 : Congé sans solde et sabbatique

Article 7.1 : Congé sans solde

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

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

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

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

Article 7.2 : Congé sabbatique

Article 7.2.1 : Modalités d'ouverture des droits

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

Article 7.2.2 : Durée du congé sabbatique

Le congé sabbatique est d'une durée comprise entre six mois et douze mois. Un accord écrit entre les parties (employeur et salarié) peut en prolonger la durée.

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

Article 7.2.3 : Modalités d'information

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

Article 7.2.4 : Report du congé sabbatique

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

Article 7.2.5 : Suspension du contrat de travail

Pendant le congé, le contrat de travail est suspendu ainsi que tous les droits qui en découlent. Le salarié peut bénéficier des régimes complémentaires frais de santé et prévoyance en vigueur à la condition de prendre à sa charge les cotisations salariales et patronales.

Article 7.2.6 : Modalités de retour de congé

Deux mois avant l'expiration de ce congé, la CCI demande au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception la confirmation de son retour.

Article 8 : Autres congés

Article 8.1 : Don de jours

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

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

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

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

Article 8.2 : Garde d'enfant

Les mères ou pères de famille ou, le cas échéant, les autres salariés qui ont fiscalement la charge d'un enfant, peuvent être autorisés à bénéficier d'autorisation d'absence pour soigner un enfant malade, âgé de moins de 16 ans (sans toutefois que ne soit fixée de limite d'âge pour les enfants handicapés), en cas de maladie de l'enfant dûment justifiée par un certificat du médecin attestant de la présence nécessaire du parent, salarié de la CCI, auprès de l'enfant malade.

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

En cas de maladie grave ou d'accident pour un enfant de 17 à 18 ans, la mise en place d'une absence rémunérée sera étudiée au sein des CCI de région.

Article 8.3 : Congés création ou reprise d'entreprise

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

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

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

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

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

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

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

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

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

TITRE 8 : ABSENCES

Article 1 : Maladie et accident de trajet

Article 1.1 : Conditions de prise en charge

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

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

Article 1.2 : Carence

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

Article 1.3 : Durée maximum de maintien de salaire

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

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

Les modalités de versement du complément employeur au-delà des 90 premiers jours seront définies par un accord national spécifique relatif à la prévoyance.

Article 2 : Accident du travail et maladie professionnelle

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

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

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

Article 3 : Temps partiel thérapeutique

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

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

Le versement du 13^{ème} mois de salaire est maintenu. Le temps partiel thérapeutique nécessite la réalisation d'un avenant modifiant le temps de travail pendant la durée du temps partiel thérapeutique.

Article 4 : Subrogation

Article 4.1 : Définition

La subrogation des indemnités journalières de la Sécurité sociale est un dispositif permettant d'assurer le maintien du revenu des salariés dans les situations de maladie, d'accident du travail ou de trajet ou de maladie professionnelle.

Les CCI employeurs s'engagent à subroger les indemnités journalières de la sécurité sociale tant qu'elles versent un complément de salaire au salarié.

Article 4.2 : Modalités retenues

Tout salarié s'engage à fournir, dès son embauche et en cas de modification de domicile au cours de sa carrière, copie de son attestation de carte vitale mentionnant son centre de paiement de Sécurité Sociale.

Le maintien du salaire est subordonné à la réception de l'arrêt de travail :

- Par le centre de paiement de la Sécurité Sociale du salarié dans les 48 heures
- Par l'employeur dans les 48 heures.

En cas de non-respect par le salarié de ces délais et notamment vis-à-vis de son centre de paiement, il s'expose au refus d'indemnisation de son arrêt de travail par la sécurité sociale. Dans ce cas, l'employeur qui aura maintenu le salaire pendant l'arrêt maladie, reprendra les IJSS le mois suivant dans la limite de la quotité saisissable.

L'employeur effectuera la déclaration de salaire du salarié absent qui lui donne subrogation pour percevoir à sa place les indemnités journalières.

Le salarié remettra à sa Direction les arrêts de travail et les éventuelles prolongations.

En l'absence de transmission des arrêts de travail ou si la sécurité sociale cesse d'indemniser, l'employeur reprendra les sommes avancées pendant l'arrêt dans la limite de la quotité saisissable.

TITRE 9 : EMPLOI, FORMATION PROFESSIONNELLE, MOBILITE

Chapitre 1 : Emploi et formation professionnelle

La formation professionnelle a pour objectif d'assurer la professionnalisation et l'évolution professionnelle des salariés.

Tout salarié doit pouvoir évoluer professionnellement à égalité de chance et de compétences et disposer de moyens mis à sa disposition pour favoriser son développement et son adaptation.

La formation professionnelle continue a pour objet notamment :

- De développer les compétences des salariés, de maintenir leur employabilité, de sécuriser leur parcours professionnel et contribuer à leur promotion sociale
- De permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle
- De permettre le maintien dans l'emploi des salariés «seniors ».

Article 1 : Suivi du parcours professionnel

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

- D'un entretien annuel d'évaluation pour chaque salarié
- D'un entretien professionnel pour chaque salarié
- D'un plan de développement des compétences incluant divers dispositifs de formation.

Les différents entretiens sont tenus séparément afin d'éviter la confusion des sujets et afin d'y consacrer le temps nécessaire. Ces entretiens peuvent être conduits l'un après l'autre de manière séquentielle.

Article 2 : Entretien annuel d'évaluation

Chaque CCI met en place un entretien annuel d'évaluation pour chaque salarié après information et consultation du CSE et, le cas échéant, par accord collectif régional selon des modalités qui lui sont propres.

Cet entretien annuel permet :

- De faire le bilan de l'activité du salarié pour l'année écoulée,
- De discuter de ses objectifs pour l'année à venir, des moyens qui lui sont nécessaires et mis en œuvre pour les accomplir, notamment en termes de formation professionnelle,
- De permettre un échange sur les aspirations en interne comme en externe et les opportunités que le réseau consulaire peut lui offrir,
- D'examiner la rémunération du salarié et sa cohérence,
- D'examiner les conditions de travail du salarié et sa charge de travail.

Un support d'entretien annuel d'évaluation existe au niveau national afin d'assurer la cohérence des entretiens annuel d'évaluation au sein du réseau.

Un compte-rendu de cet entretien sera remis à chaque salarié dans les deux semaines qui suivent l'entretien.

La période des entretiens annuels d'évaluation sera déterminée par la CCI employeur. Cette période pourra être différente compte tenu de la spécificité de certains emplois notamment concernant les enseignants.

Article 3 : Entretien professionnel

L'entretien professionnel, qui est différent d'un entretien d'évaluation ou de performance, est un moment privilégié de la vie des CCI.

Cet entretien professionnel a pour objectif :

- De faire émerger les attentes du salarié et de l'employeur en matière de compétences détenues et attendues
- De favoriser l'élaboration du projet professionnel du salarié en matière de formation professionnelle
- D'étudier les perspectives d'évolution et les mesures d'accompagnements en termes de professionnalisation et d'emploi
- De définir les actions de formation à suivre par le salarié et/ou à envisager une démarche de VAE, d'aborder les problématiques relatives à la progression professionnelle du salarié.

L'entretien professionnel permettra à l'employeur :

- De suivre et maîtriser l'évolution des postes, des missions et de l'organisation du travail
- De prévoir et organiser en connaissance de cause l'évolution professionnelle des collaborateurs en fonction des aspirations et des impératifs
- De développer le dialogue et la communication entre les différents niveaux de la hiérarchie, notamment sur le rôle de chacun et l'évolution professionnelle des salariés.

L'entretien professionnel permettra au salarié :

- De l'aider à orienter sa réflexion sur la gestion de sa carrière
- De construire un parcours professionnel
- D'identifier les actions de formation qui lui permettront d'évoluer au sein de la CCI employeur ou du réseau des CCI
- D'exprimer ses souhaits d'évolution au sein de la CCI employeur ou du réseau des CCI.

Article 3.1 : Modalités de l'entretien professionnel

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

Le salarié et l'employeur décident conjointement de la date de l'entretien. En cas de carence d'initiative, le salarié pourra saisir l'employeur par simple demande écrite et demander à bénéficier de l'entretien professionnel.

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

En cas d'absence autorisée ou justifiée, il sera convenu d'une nouvelle date d'entretien.

Au cours de cet entretien les points suivants sont abordés :

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

Le salarié se verra remettre une synthèse écrite de l'entretien relatant les échanges et discussions au cours de l'entretien.

Lorsque l'employeur envisage une évolution du poste du salarié, il devra présenter à ce dernier les mesures d'accompagnement du salarié lorsque ces dernières sont nécessaires pour assurer la tenue du poste.

En cas de désaccord concernant les indications portées par la Direction, le salarié disposera d'une possibilité d'émettre ses propres remarques.

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

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

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

Article 3.2 : Etat des lieux

Tous les six ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Il donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié. Cet entretien permet d'apprécier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- Suivi au moins une action de formation

- Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience
- Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

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

Les membres du CSE sont informés annuellement d'un bilan de ces entretiens.

Article 4 : Le plan de développement des compétences

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

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

- S'efforcer de faire converger les orientations de la CCI, les besoins individuels de formation des salariés et les souhaits qu'ils auront exprimés
- S'appuyer sur des outils de diagnostic, notamment l'évaluation annuelle et l'entretien professionnel prévu par le présent titre
- S'inscrire dans une présentation globale de la gestion des ressources humaines permettant l'identification des métiers et des compétences requises
- S'assurer de l'adaptation de ses salariés à leur poste de travail et veiller au maintien de leur capacité à occuper leur emploi au regard notamment des évolutions technologiques.

Article 4.2 : Le contenu du Plan de développement des compétences

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

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

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

Article 4.3. : Statut du salarié en formation dans le cadre du Plan de développement des compétences

Pendant toute la durée de la formation, le salarié demeure sous la subordination juridique de l'employeur.

La formation mise en œuvre dans le cadre du plan de développement des compétences a lieu en principe durant le temps de travail.

Toutefois, certaines actions de formation peuvent, dans certaines limites, se dérouler hors du temps de travail effectif.

Les actions de formation obligatoires ou nécessaires qui sont celles qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires constituent du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération par l'employeur.

Les actions de formation autres que celles-ci-dessus, dites non obligatoires, constituent aussi du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération, sauf lorsqu'elles se déroulent hors temps de travail.

Article 5 : Autres dispositifs de formation

Les parties signataires rappellent que la présente convention collective s'inscrit dans une démarche qui vise à anticiper les écarts d'effectifs et/ou de compétences, pour répondre aux évolutions des besoins des CCI avec une attention plus particulière concernant les métiers en mutation.

À ce titre, elles rappellent les dispositifs ci-dessous sur lesquels les CCI peuvent s'appuyer.

Article 5.1 : Le bilan de compétences

Le bilan de compétences a pour objet de permettre au salarié de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Le bilan de compétences est une démarche individuelle qui peut être mise en œuvre dans le cadre du compte personnel de formation (CPF), avec ou sans l'accord de l'employeur, et/ou du plan de développement des compétences.

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

Article 5.2 : Le Conseil en Évolution Professionnelle (CEP)

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

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

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

Article 5.3 : Le Compte Personnel de Formation (CPF)

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

La décision de mobiliser le CPF appartient au salarié.

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

Le salarié qui souhaite bénéficier d'une action de formation éligible au CPF, suivie en tout ou partie pendant le temps de travail, adresse une demande d'autorisation d'absence à l'employeur avant le début de l'action de formation dans un délai qui ne peut être inférieur à :

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

Article 5.4 : Le CPF de transition professionnelle

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

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

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

Toute personne ayant exercé une activité professionnelle dans ou hors réseau des CCI peut, sous conditions, demander à bénéficier de la validation des acquis de l'expérience.

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

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

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

La reconversion ou la promotion par alternance (ex-période de professionnalisation), dite *Pro-A*, vise à favoriser l'évolution professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés au travers d'un parcours de formation individualisé.

Les formations pouvant être suivies dans le cadre de la Pro-A sont les suivantes :

- Diplôme ou titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)
- Certificat de qualification professionnelle (CQP)
- Qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche.

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

Article 6 : Collaboration intergénérationnelle

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

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

Chapitre 2 : Mobilité professionnelle et/ou géographique

Les dispositions relatives à la mobilité ne concernent que le personnel disposant d'un contrat de travail à durée indéterminée.

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

La clause de mobilité géographique doit :

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

La mobilité professionnelle ou fonctionnelle consiste en un changement de fonction ou d'emploi.

Les deux mobilités peuvent avoir lieu en même temps.

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

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

TITRE 10 : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Chapitre 1 : Conditions de rupture

Article 1 : Conditions de rupture du contrat de travail

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

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

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

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

Article 2 : Modalités pratiques

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

Chapitre 2 : Préavis et heures de recherche d'emplois

Article 1 : Préavis

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

Article 2 : Heures de recherche d'emploi

Pendant la période du préavis, hormis en cas de démission, le salarié sera autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi. A cet égard, il bénéficiera de 35 heures ou 5 jours ouvrés par mois de préavis effectué au prorata de la durée du préavis. Ces heures de recherches d'emploi ne donnent lieu ni à réduction de rémunération ni à rémunération supplémentaire si elles ne sont pas utilisées.

Les heures de recherche d'emploi peuvent se cumuler. La consommation des heures de recherche d'emploi se fait en principe par demi-journée.

Chapitre 3 : Démission

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

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

Chapitre 4 : Licenciement

Article 1 : Indemnité de licenciement

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

Article 2 : Montant

L'indemnité de licenciement est égale à 1/2 mois par année de présence avec une majoration de 20% après 10 ans d'ancienneté. L'indemnité est plafonnée à 15 mois de salaire et à 18 mois en cas de licenciement pour motif économique.

Article 2.1 : Base de calcul

Conformément aux dispositions du code du travail, le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité conventionnelle de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- Soit la moyenne mensuelle des douze derniers mois précédant le licenciement ou, lorsque la durée de service du salarié est inférieure à douze mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement
- Soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

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

Article 1 : Définitions et procédures

Le départ à la retraite est à l'initiative du salarié.

La mise à la retraite est à l'initiative de l'employeur.

La partie qui prend l'initiative informe l'autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre.

Cette lettre contient la date d'effet du départ ou de la mise à la retraite, compte tenu du délai minimum de préavis en fonction de la partie qui prend l'initiative.

Article 2 : Indemnité de départ à la retraite

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

Son montant brut doit être compris entre un mois et quatre mois de rémunération mensuelle brute selon l'ancienneté du salarié.

Les modalités d'attribution liées à l'ancienneté sont déterminées par voie d'accord collectif régional.

Article 3 : Indemnité de mise à la retraite

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

- A un préavis dont la durée est identique à celle du préavis en cas de licenciement
- A une indemnité de mise à la retraite.

Cette indemnité est égale à l'indemnité légale de licenciement et ne peut pas être inférieure à l'indemnité conventionnelle de licenciement.

TITRE 11 : PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE

Article 1 : Régime supplémentaire de retraite à cotisations définies

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

Article 2 : Prévoyance

En application des dispositions légales et réglementaires en vigueur, l'employeur met en place au profit des salariés des garanties collectives qui complètent, en totalité ou en partie, les prestations de l'Assurance maladie (Sécurité sociale) pour les risques d'incapacité de travail, d'invalidité et de décès du salarié.

Cette couverture collective à adhésion obligatoire vise à offrir une protection complémentaire aux salariés confrontés à ces risques.

L'accord collectif national du 4 décembre 2012 relatif à la mise en place du régime de prévoyance complémentaire des personnels de droit public et de droit privé des Chambres de Commerce et d'Industrie, en vigueur à la date de l'arrêté d'agrément de la présente convention est appliqué aux salariés recrutés depuis le 23 mai 2019 et à ceux demandant que leur soit proposé un contrat de travail de droit privé dans le délai de douze mois suivant l'agrément de la présente convention collective conformément à l'article 40-VI de la loi n°2019-486 du 22 mai 2019.

À l'échéance du marché public actuellement en vigueur, un accord national spécifique sera négocié prenant en compte les résultats de l'appel d'offres et du marché actuel.

Article 3 : Frais de santé

En application des dispositions légales et réglementaires en vigueur, les salariés doivent bénéficier d'une couverture collective à adhésion obligatoire en matière de remboursements complémentaires de frais de santé.

Cette couverture collective a vocation à assurer aux salariés une protection complémentaire face aux conséquences financières de leurs frais de santé.

L'accord collectif national du 4 décembre 2012 relatif à la mise en place du régime de frais de santé des personnels de droit public et de droit privé des Chambres de Commerce et d'Industrie, en vigueur à la date de l'arrêté d'agrément de la présente convention, est appliqué aux salariés recrutés depuis le 23 mai 2019 et à ceux demandant que leur soit proposé un contrat de travail de droit privé dans le délai de douze mois suivant l'agrément de la présente convention collective conformément à l'article 40-VI de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019.

À l'échéance du marché public, un accord national spécifique sera négocié prenant en compte les résultats de l'appel d'offres et du marché actuel.

TITRE 12 : PERSONNEL ENSEIGNANT

Article 1 : Cadre des activités liées à l'enseignement

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

Dans la suite du texte, le terme « enseignant » sera utilisé pour désigner les enseignants et les formateurs.

Tout candidat à un poste d'enseignement doit remplir les conditions réglementaires d'aptitude correspondant au poste occupé. Et en tout état de cause, l'enseignant devra respecter les conditions de diplômes, de certification ou d'expérience requises pour exercer sa mission.

Dans le cadre de l'accord national relatif au métier d'enseignant et/ou formateur, les CCI employeurs négocient un accord collectif régional qui abordera notamment les activités liées à l'enseignement et l'organisation du travail intégrant, notamment, les nouvelles modalités de formation (classes virtuelles, enseignement à distance...). A ce titre, ils peuvent s'inspirer des activités définies aux articles 2 et 3 du présent titre.

L'accord national devra notamment traiter les sujets suivants : recrutement, activités de l'enseignement (dont face-à-face pédagogique et télé-enseignement), plan de charge et durée du temps de travail et les accords régionaux préciseront ces sujets en fonction des spécificités des centres de formation.

Article 2 : Face à face pédagogique

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

- Préparation, adaptation et renouvellement des cours et des méthodes pédagogiques,
- Contrôle des connaissances
- Assistance pédagogique des élèves
- Participation aux activités pédagogiques de l'établissement (réunions des équipes pédagogiques, conseils de classe)
- Relations avec les parents
- Suivi des apprenants en entreprise
- Participation aux examens et à l'évaluation des candidats-élèves
- Préparation des sujets.

Article 3 : Missions spécifiques

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

- Animation et/ou encadrement d'équipes pédagogiques
- Participation aux manifestations collectives de promotion de l'établissement
- Mise en place de nouvelles formations
- Travaux de recherche et développement pédagogique

- Suivi social individualisé des élèves de type tutorat
- Orientation des élèves (autre que celle liée à l'animation de cours)
- Participation aux entretiens de recrutement des apprenants (suivi des épreuves, corrections, jurys)
- Maintenance du matériel (autre que celle liée à l'animation de cours)
- Gestion d'un centre de documentation
- Activités de développement professionnel telles que l'encadrement d'un nouvel enseignant.

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

Article 4 : Obligations de service des enseignants

Dans le cadre de la durée du travail fixé à l'article 1 du chapitre 2 du Titre 6 du présent accord, un accord est négocié au sein de chaque CCI employeur. Cet accord détermine notamment les obligations de service des enseignants.

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

Article 5 : Congés payés et dispenses de service

Les enseignants pourront, en fonction du plan de charge, bénéficier de dispenses de service qui seront négociées en région par les CCI employeurs.

Le calendrier des congés payés doit être adapté au calendrier de l'enseignement.

Article 6 : Services de formation et d'enseignement

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

- Les dispositions relatives aux dispenses de service en l'absence de cours
- Les règles d'adaptation nécessaires au fonctionnement des activités d'enseignement
- Les dispositions relatives aux congés payés
- La durée maximale annuelle de face-à-face pédagogique applicable aux enseignants à temps plein
- La durée maximale hebdomadaire d'heures de cours dispensées par les enseignants dans la limite d'une charge hebdomadaire de 24 heures de face-à-face pédagogique, sauf pour les enseignants des centres de formation continue et des centres d'enseignement des langues pour lesquels la durée maximale de 24 heures peut être dépassée
- Le mode de rémunération ou de récupération des heures complémentaires et supplémentaires

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

Les Etablissements d'enseignement et de formation mettent en place des instances paritaires de concertation (IPC) avec les représentants des enseignants.

Article 7 : Temps de travail et plan de charge

Le temps de travail passé en face-à-face pédagogique fera l'objet d'un accord collectif régional en fonction de la typologie de l'enseignement.

Chaque CCI employeur aura le choix entre annualisation ou durée hebdomadaire pour chacun des établissements d'enseignement (avec une durée maximale éventuelle).

La direction de l'établissement établit un plan de charge annuel qui organise et répartit les activités prévisionnelles des enseignants.

Ce plan de charge précise les heures liées au face-à-face pédagogique ainsi que les missions spécifiques, le tout correspondant à un temps plein ou à la quotité de travail pour les enseignants à temps partiel. Ce plan de charge est communiqué à chaque enseignant.

Le plan de charge est dans la mesure du possible communiqué suffisamment avant le cycle de formation.

Un plan de charge précise les activités de chaque enseignant. Il est élaboré annuellement en tenant compte des compétences de l'enseignant et des besoins de l'établissement et est établi par le manager pédagogique après concertation de l'intéressé.

Les heures déprogrammées font l'objet d'une reprogrammation dans la mesure du possible.

Un suivi du plan de charge a lieu régulièrement et est communiqué à l'enseignant pour validation. Un bilan est effectué en fin de cycle, afin de s'assurer que la totalité du plan de charge a bien été réalisée.

Article 8 : Création d'Instances Paritaires de Concertation

Les Etablissements d'enseignement et de formation mettent en place des instances paritaires de concertation (IPC) avec les représentants des enseignants. Celles-ci se confondent, le cas échéant, avec celles prévues à l'article 48-3 du Statut du Personnel Administratif des CCI. Les IPC sont composées d'enseignants en contrat à durée indéterminée élus et de représentants de la direction de l'Etablissement de formation. Ces instances émettent des avis dans le domaine pédagogique.

Les modalités de création et de fonctionnement de ces IPC sont précisées par l'accord régional mentionné à l'article 1 du présent titre.

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

Chapitre 1 : Télétravail

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

Le télétravail peut s'effectuer :

- Au domicile des salariés
- Dans un espace de travail partagé (espace de coworking)
- Dans des lieux de travail différents du lieu de travail habituel selon l'activité à réaliser.

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

Le télétravail fera l'objet d'une négociation d'un accord cadre national spécifique avant le 30 juin 2021. Cet accord prendra notamment en compte les spécificités des métiers de l'enseignement et de la formation.

Il définira les différentes formes du télétravail dans les CCI employeurs, les principes de mise en œuvre du télétravail, la procédure de traitement des demandes de télétravail.

Chaque CCI employeur définira les situations professionnelles éligibles au télétravail et les conditions pratiques de mise en œuvre du télétravail, en fonction de ses contraintes organisationnelles.

Chapitre 2 : Santé et sécurité au travail

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

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

Les parties signataires entendent manifester, par les présentes dispositions, leur volonté de sensibiliser les employeurs, les salariés et leurs représentants aux risques psychosociaux, et de préserver la santé des salariés en fournissant aux CCI employeurs un cadre général leur permettant de s'inscrire dans une démarche d'identification, de prévention et de lutte contre de tels risques.

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

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

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

Article 2 : Identifier les risques psychosociaux

Article 2.1 : Détecter les risques psychosociaux

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

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

Article 2.2 : Evaluer les risques psychosociaux

❖ Les principaux facteurs de risques psychosociaux

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

- les exigences du travail

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

- les exigences émotionnelles

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

- l'autonomie et les marges de manœuvre

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

- les rapports sociaux

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

- **les conflits de valeurs**

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

- **le facteur de risque de nature environnementale :**

Il inclut le risque de perdre son emploi et les changements non maîtrisés de la tâche ou des conditions de travail, les changements et réorganisations au sein d'établissements en mutation, les changements des méthodes et d'introduction ou de développement de nouvelles technologies, les changements liés à l'adaptation aux évolutions réglementaires etc.

Cette liste de facteurs n'est pas exhaustive mais évolutive et peut être modifiée par les CCI employeurs en fonction de leur situation et de leur environnement propre.

❖ **Outils et indicateurs**

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

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

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

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

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

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

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

- **La Direction**

Il appartient à la direction de chaque CCI de mettre en œuvre la démarche de prévention et de gestion des risques psychosociaux, d'engager la réflexion avec les différents acteurs, de définir, dans toute la mesure du possible, les mesures nécessaires et d'en assurer le suivi.

La direction de la CCI employeur doit prendre en compte les RPS dans ses projets et le déploiement de sa stratégie, s'engager à examiner les projets de la CCI sous l'angle des conditions de travail et à en anticiper l'impact pour les salariés.

- **La Direction des Ressources Humaines**

La Direction des Ressources Humaines de la CCI employeur participe au diagnostic et au choix de solutions.

Elle est chargée d'organiser les actions de sensibilisation et d'information ainsi que de définir les actions de formation des salariés.

- **Les managers**

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

- **La médecine du travail et les organismes externes**

La médecine du travail est un acteur incontournable en matière de prévention des risques psychosociaux.

Et le cas échéant, tout organisme extérieur lié à la santé (ANACT ...).

- **Les représentants du personnel**

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

CCI France et les CCI mettent en place des responsables de la sécurité, de la santé et des conditions de travail.

- **Le Responsable Santé, Sécurité et conditions de travail de CCI France**

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.

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

- **Le Responsable Santé, Sécurité et conditions de travail dans les CCI**

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

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

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

Article 2.3 Moyens d'action

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

TITRE 14 : CONDITIONS DE LEVEE D'OPTION DES AGENTS DE DROIT PUBLIC OPTANT POUR UN CONTRAT DE DROIT PRIVE

Article 1 : Champ d'application

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

Au-delà du délai prévu par la loi PACTE la possibilité est offerte au collaborateur agent de droit public de demander un contrat de droit privé dans les conditions prévues par le présent titre. Cette demande fera l'objet d'un entretien avec la direction des ressources humaines de sa CCI employeur.

Les agents de droit public qui n'ont pas opté dans ce délai pour un contrat de droit privé, demeurent régis, pour leur situation particulière, par le statut du personnel administratif des chambres de commerce et d'industrie établi en application de la loi n° 52-1311 du 10 décembre 1952.

Article 2 : Conditions d'option pour un contrat de droit privé

Article 2.1 : Procédure

L'agent de droit public qui envisage d'opter pour un contrat de droit privé bénéficie de toutes les informations nécessaires à sa prise de décision.

Dès lors qu'il souhaite opter pour un contrat de droit privé, il en fait la demande auprès de la Direction des Ressources Humaines de sa CCI employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge. La CCI employeur peut également mettre en place un formulaire de demande adaptée.

L'agent bénéficie d'un entretien mené par la Direction des Ressources Humaines de la CCI employeur dans un délai de deux mois maximum après sa demande. Cet entretien permet à l'agent de recevoir une explication sur les conditions du droit d'option, une information sur la proposition de contrat de travail et des renseignements sur la présente convention collective applicable à ce contrat.

À la suite de la proposition de contrat émise par la CCI employeur, l'agent peut solliciter un nouvel entretien d'explication portant sur le contrat de droit privé.

A réception de la proposition de contrat de travail de droit privé émise par la CCI employeur, l'agent dispose d'un délai de réflexion raisonnable arrêté d'un commun accord avec la Direction des Ressources Humaines.

Article 2.2 : Durée de contrat proposé

Le contrat de droit privé proposé par la CCI employeur sera conclu pour une durée équivalente à l'engagement de droit public conclu initialement par l'agent avec la CCI

Un agent en CDD pourra demander que la CCI lui propose un CDD de droit privé sous réserve de la compatibilité de son contrat avec les dispositions du code du travail.

Article 2.3 : Contenu du contrat

Article 2.3.1 : Principe

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

Article 2.3.2 : Eléments essentiels

- La qualification

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

- La durée du travail

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

Les jours de congés payés acquis y compris les jours d'ancienneté demeurent acquis et sont actés dans la proposition de contrat de droit privé.

Le solde des jours épargnés dans le compte épargne temps est conservé. S'il en fait la demande, l'agent de droit public peut sous réserve de l'accord de l'employeur obtenir le paiement de ses jours épargnés.

- Lieu de travail

Le lieu de travail figurant dans la proposition de contrat doit correspondre au même secteur géographique que son dernier poste.

- Rémunération

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

La proposition de contrat prévoit une rémunération mensuelle brute calculée afin de garantir aux agents la rémunération mensuelle nette, hors prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu, qu'ils percevaient hors éléments variables comme les heures supplémentaires et complémentaires ainsi que les primes.

Le maintien du salaire net ne vaut qu'à la date de la prise d'effet du contrat de travail de droit privé. Il est entendu qu'ensuite, le salaire du collaborateur subira les mêmes évolutions de cotisations et charges sociales comme l'ensemble des autres salariés de la CCI.

- Supplément Familial de Traitement

Dans le cadre du droit d'option, le Supplément Familial de Traitement fait partie des éléments essentiels de l'engagement de droit public repris dans la proposition de contrat de droit privé à l'agent de droit public.

Les anciennes conditions de versement du SFT sont maintenues sous forme d'une allocation spécifique. L'âge limite des enfants à charge ouvrant droit au bénéfice du SFT est de 22 ans.

- Ancienneté

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

- Classification

La classification applicable est celle prévue dans la présente convention collective.

Article 2.4 : Indemnité de licenciement

En cas de licenciement, le calcul de l'indemnité est déterminé de la façon suivante :

- D'une part, selon les modalités du Statut du personnel administratif des CCI pendant la période durant laquelle le salarié concerné a été agent public avant d'exercer son option
- Et d'autre part, selon les modalités de la présente convention collective après l'exercice de son droit d'option

Le plafond retenu pour le calcul de l'indemnité sera le plafond le plus avantageux pour le salarié entre le Statut et la présente convention collective.

En cas de licenciement pour motif économique, les modalités de calcul retenues pour la période sous Statut d'agent public seront celles du licenciement pour suppression de poste.

En cas de licenciement pour motif personnel, les modalités de calcul retenues pour la période sous statut d'agent public seront celles du licenciement pour inaptitude.

Article 2.5 : Protection sociale complémentaire

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

Le collaborateur continue de bénéficier des accords prévoyances et frais de santé en vigueur dans la CCI.

TITRE 15 : DIALOGUE SOCIAL

L'exercice des mandats des délégués syndicaux et des représentants de section syndicale, ou des représentants élus du personnel s'intègre dans la vie courante des entreprises et des établissements qu'elles gèrent, sans rupture pour leur évolution professionnelle, au profit des intérêts de l'ensemble des personnels.

A ce titre, l'employeur s'interdit de prendre en considération l'appartenance ou non à un syndicat lors du recrutement et plus généralement pour prendre toute décision vis à vis d'un salarié concernant l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, les responsabilités confiées, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures disciplinaires et de rupture du contrat de travail ou encore l'application des dispositions de la convention collective.

Les ordonnances du 22 Septembre 2017, dites « Macron » limitent dans le temps les mandats, ce qui conduit à une reprise de poste plus rapide. Au cours de ces entretiens, afin de leur assurer un parcours professionnel équitable, et permettre une remontée en charge d'activité performante, les salariés détenteurs de mandat syndical bénéficieront chaque année d'un entretien avec l'employeur portant en particulier sur l'évolution professionnelle et les besoins en formation. L'employeur doit maintenir le niveau d'employabilité de ceux-ci y compris en les formant aux évolutions des exigences professionnelles au sein de la structure.

En outre, les délégués syndicaux appelés provisoirement à exercer des fonctions syndicales permanentes au sein d'une organisation syndicale représentative au plan national pourront bénéficier à leur demande, préalablement à la reprise de leur activité professionnelle au sein de l'entreprise, d'une évaluation de compétences et, en tant que de besoin, d'actions de formation destinées à faciliter leur réintégration et à leur permettre d'occuper des fonctions similaires ou équivalentes à celles précédemment occupées ou de nouvelles fonctions liées à l'expérience ou aux compétences acquises dans l'exercice des activités syndicales.

Les compétences spécifiques développées dans l'exercice des activités syndicales par les salariés de droit privé sont prises en compte lors de leur entretien professionnel annuel afin d'examiner les possibilités de leur faire bénéficier d'une évolution professionnelle.

Sous-titre 1 : Droit syndical

Chapitre 1 : Liberté d'exercice du droit syndical

Les organisations syndicales et les représentants de la délégation employeurs, conscients que le dialogue social est un facteur clé d'efficacité économique et social, marquent leur volonté de se rencontrer périodiquement et régulièrement et en tout état de cause au moins une fois par an.

En complément des négociations collectives obligatoires, les rencontres périodiques envisagées pourront notamment prendre la forme d'échanges d'informations sur la conjoncture socio-économique du secteur et ses perspectives d'évolution ou de concertation sur des questions d'ordre socio-économique présentant un intérêt collectif.

Un projet de calendrier sera établi annuellement.

Article 1 : Principes généraux

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

Chaque employeur reconnaît la liberté d'opinion ainsi que le droit pour les salariés d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu du livre IV du code du travail. Les employeurs s'interdisent également toute discrimination positive ou négative de quelque ordre que ce soit en faveur d'un syndicat particulier

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

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

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

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

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

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

Dans les 6 mois suivant la mise en place du CSE puis à l'issue des mandats syndicaux ou représentatifs du personnel, ainsi qu'à l'occasion de leur renouvellement, chaque CCI examinera avec les instances concernées les conditions d'application de ces dispositions aux personnes titulaires d'un mandat syndical ou représentatif du personnel.

Cet examen portera notamment sur :

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

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

Les employeurs devront porter une attention particulière à l'équilibre et la répartition pour les détenteurs de mandats syndicaux et/ou représentatifs entre leurs responsabilités professionnelles et leurs mandats.

Article 2.1 : Principes généraux

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

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

Les salariés concernés peuvent demander une suspension de leur contrat de travail pour l'exercice d'une responsabilité syndicale. La demande doit être faite conjointement par l'agent et l'organisation syndicale.

À la fin de l'exercice de sa responsabilité syndicale, le salarié concerné est réintégré dans un délai de 3 mois à partir de la notification de la fin de ce mandat à la CCI employeur.

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

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

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

Lors des 24 mois suivant la première installation de chaque CSE, pour assurer la qualité du dialogue social dans les CCI Employeurs, au vu du changement de culture et de paradigme, les CCI employeurs octroieront 20% de temps supplémentaire aux temps de délégation de chaque titulaire de mandat syndical et et/ou représentatifs.

Les heures de délégation sont des heures de travail effectif.

Les CCI employeurs négocieront avec les Délégués syndicaux un Accord Collectif permettant aux Organisations Syndicales et aux membres du CSE de communiquer via la messagerie professionnelle.

Les délégués syndicaux et les représentants élus du personnel peuvent se déplacer librement dans l'entreprise et en dehors de l'entreprise pour l'exercice de leur mission. Ils peuvent également prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission sous réserve de ne pas apporter de gêne importante dans le fonctionnement et l'organisation du service et par conséquent à l'accomplissement du travail des salariés.

Des facilités de mise en place pourront être accordées dans le cadre des accords collectifs régionaux.

Les frais inhérents aux déplacements des DS seront pris en charge par l'employeur selon les modalités en vigueur.

Le temps de déplacement sera compensé dans le cadre des accords collectifs régionaux en vigueur.

En tout état de cause, tous les moyens doivent être donnés au DS pour exercer leurs missions et les employeurs multisites et les groupes devront engager une négociation pour examiner les conditions de déplacement et d'accès des délégués syndicaux sur les sites.

Les adhésions et les cotisations syndicales peuvent être librement collectées par les membres du personnel dûment mandatés par les OS dans l'enceinte des bâtiments.

Article 2.3 : Examen en fin de mandat syndical

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

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

Article 2.4 : Congé de formation économique, sociale et syndicale

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

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

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

Article 2.5 : Autorisation d'absence liée aux missions syndicales

- Réunions statutaires des confédérations et fédérations syndicales

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

- Commissions officielles

Des autorisations d'absence payées pourront être accordées aux salariés appelés es-qualité à siéger dans des commissions officielles instituées et convoquées par les Pouvoirs Publics et instances impliquant les CCI (mutuelles, de groupes de protection sociale, de caisses de retraite, de Caisses Primaires d'Assurance Maladie, etc...).

Article 3 : Nombre de Délégués Syndicaux par CCIR

Nombre de salariés	Nombre total de délégués par organisation syndicale représentative
50 à 999 salariés	2
1000 à 1999 salariés	3
2000 à 3999 salariés	4
A partir de 4 000 salariés	5

Des dispositions plus favorables peuvent être prévues par accord collectif régional pour prendre en compte la diversité et la spécificité des établissements de la région ainsi que ses caractéristiques géographiques.

Article 4 : Crédits d'heures

Chaque délégué syndical dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions au moins égal à :

Effectif	Nombre mensuel d'heures de délégation par organisation syndicale représentative
50 à 150	12
151 à 499	18
500 à 1 999	24
2 000 et plus	24

Ce crédit d'heures pourra être amélioré par accord collectif régional.

Article 5 : Moyens alloués

Les modalités d'aménagement, de nombre et d'utilisation des locaux ainsi que les outils et moyens d'information et de communication (notamment ordinateurs et téléphones portables) mis à disposition des sections syndicales ayant des délégués syndicaux sont fixés par accord collectif avec l'employeur.

Les convocations ou invitations par les autorités, par l'employeur ou les instances de négociation ne sont pas imputables au crédit d'heures. Le temps de délégation est assimilé et payé comme temps de travail. Il appartient à chaque employeur de mettre en place le système de gestion individuelle de ces crédits d'heures de délégation après information et consultation des organisations syndicales.

Lorsque le détenteur du mandat bénéficie du décompte de son temps de travail en "forfait jours" les éventuels problèmes de conversion liés aux heures de délégation sont négociés (la base conventionnelle du contrat de travail étant 35 Heures sur 5 jours).

Chapitre 2 : Evolution de carrière

Article 1 : Egalité de traitement et évolution salariale

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

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

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

Ils bénéficieront, conformément au cadre légal, d'une évolution de rémunération, au moins égale, sur l'ensemble de la durée de leur mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise.

Bénéficiaire de cette évolution de rémunération les représentants du personnel et syndicaux lorsque le nombre d'heures de délégation dont ils disposent sur l'année dépasse 30 % de la

durée de travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement.

Un accord collectif national pourra préciser les dispositions du présent chapitre.

Article 2 : Entretien de début de mandat

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

Il peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel du réseau des CCI.

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

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

Article 3 : Entretien de fin de mandat

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

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

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

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

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

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

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

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

Sous-titre 2 : INSTANCE NATIONALE REPRESENTATIVE DE DIALOGUE SOCIAL

Article 1 : Objet

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

Article 2 : Mission et attributions

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

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

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

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

Elle est informée, dans ces domaines, des perspectives économiques des CCI employeurs pour l'année à venir.

Les avis rendus dans le cadre de la procédure de consultation sur les orientations stratégiques des CCI par les CSE fixée à l'article L. 2323-10 du code du travail lui sont communiquées.

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

Article 3 : Autres dispositions

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

La composition de l'instance devra tenir compte de la mesure de la représentativité des organisations syndicales obtenues lors des élections aux CSE des CCI employeurs.

En cas de mise en place au niveau national d'une Base de Données Economiques et Sociales (BDES), les indicateurs devront faire l'objet d'une négociation nationale.

La composition, la répartition des sièges, la désignation des membres, les moyens et le fonctionnement de l'INRDS feront l'objet d'un accord collectif national spécifique négocié par

CCI France dans le délai de 6 mois suivant l'agrément de la présente convention collective par le ministre de tutelle des CCI.

Sous-titre 3 : COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE

Article 1 : Principes concernant le CSE

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

Cet accord collectif fixe notamment :

- La composition du CSE et les moyens humains, matériels et financiers qui lui seront attribués
- La gestion des heures de délégation qui sont au minimum égales au total des heures mensuelles fixées aux articles R. 2314-1 et suivants
- Le nombre de réunions annuelles du comité prévues à l'article L. 2315-27 du même code, qui ne peut être inférieur à six ; à défaut, les dispositions supplétives du code du travail s'appliquent
- Le contenu, la périodicité et les modalités des consultations récurrentes du CSE mentionnées à l'article L. 2312-17 du code du travail ainsi que la liste et le contenu des informations nécessaires à ces consultations
- Les niveaux auxquels les consultations sont conduites et, le cas échéant, leur articulation
- Les délais mentionnés à l'article L. 2312-15 du même code dans lesquels les avis du comité sont rendus
- Les moyens humains et matériels, ainsi que les attributions des commissions économiques, formation, égalité professionnelle, information et aide au logement, activités sociales et culturelles
- La composition, les moyens et les attributions de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) lorsque l'effectif de la CCI de région est au moins égal à 300 salariés
- Le nombre, les attributions ainsi que les moyens humains et matériels des représentants de proximité,
- La désignation éventuelle d'un représentant du CSE pouvant assister aux réunions de l'assemblée générale de la CCI de région.

Par ailleurs, les membres élus du CSE régional pourront désigner un représentant, membre du CSE, pour participer en tant qu'observateur aux réunions de l'Assemblée générale des CCI de région.

Les élections du CSE Régional se dérouleront selon les termes d'un protocole d'accord préélectoral qui sera négocié par la CCI de région avec les organisations syndicales visées à l'article L. 2314-5 du code du travail.

Cet accord préélectoral détermine :

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

Article 2 : Structuration et composition du CSE

Le CSE sera composé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le secrétaire du CSE et son trésorier sont désignés parmi les membres titulaires par une résolution du CSE prise à la majorité des membres présents, pour une durée maximale prenant fin au terme du mandat des membres du CSE.

Chaque Organisation Syndicale Représentative peut désigner un représentant syndical au CSE, qui dispose d'une voix consultative.

En fonction des dispositions légales en vigueur seront mis en place notamment les commissions suivantes :

- Commission Formation
- Commission Activités Sociales et Culturelles
- Commission information et aide au logement
- Commission Économique
- Commission Egalité professionnelle
- Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT).

Le temps passé par les membres de la délégation du personnel du CSE aux réunions des commissions précitées n'est pas déduit des crédits d'heures de délégation

Les membres de ces commissions sont désignés par le CSE parmi ses membres élus (titulaires ou suppléants) par une résolution adoptée à la majorité des membres présents, pour une durée maximale prenant fin au terme du mandat des membres du CSE.

Le CSE désigne également parmi ses membres élus des suppléants pour remplacer les titulaires des commissions lorsqu'ils sont absents. Les suppléants bénéficient du même niveau d'information que les titulaires.

Les représentants de la délégation employeur ne peuvent pas être plus nombreux que les représentants du personnel.

Les membres élus titulaires au CSE bénéficient, au titre de leurs fonctions, d'un crédit d'heures. Ces heures peuvent être en partie cédées aux membres élus suppléants au CSE.

Les suppléants remplacent les titulaires lorsqu'ils sont absents. Les suppléants bénéficient du même niveau d'information que les titulaires.

Au regard des crédits d'heures, du nombre d'effectif et de la structuration fonction du particularisme de chaque organisation, les CCI employeurs négocieront l'accord de mise en place du CSE.

De manière générale, les CCI employeurs et les organisations syndicales dans le cadre des nouvelles négociations relatives au CSE favoriseront l'attribution de moyens adéquats permettant la mise en place et le bon fonctionnement du CSE.

La CSSCT se voit confier, par délégation du CSE, les attributions de celui-ci en matière de santé, de sécurité, d'hygiène et de conditions de travail, sauf en ce qui concerne la possibilité de recourir à un expert et les attributions consultatives dudit comité.

Les missions de la CSSCT consistent à préparer les travaux et délibérations du CSE en matière de santé, de sécurité, d'hygiène et de conditions de travail.

La CSSCT rend compte de ses travaux au CSE.

Article 3 : Représentants de proximité

Afin de permettre une représentation du personnel adaptée aux besoins propres des entités, les Parties déterminent la mise en place de représentants de proximité en application de l'article L. 2313-7 du code du travail.

Ces derniers doivent contribuer à l'amélioration de la communication et du dialogue au sein du CSE régional.

Un représentant de proximité ne pourra être désigné que s'il remplit les conditions suivantes :

- Être éligible aux élections professionnelles au sens de l'article L. 2314-19 du code du travail
- Être désigné pour représenter le périmètre au sein duquel il est affecté ou rattaché administrativement.

Les représentants de proximité sont désignés sans considération de leur collègue d'appartenance.

Le terme des mandats des représentants de proximité est fixé au terme des mandats des membres du Comité social et économique qui les ont désignés.

Les représentants de proximité conserveront leurs mandats en cas de changement de catégorie professionnelle.

Le mandat d'un représentant de proximité prendra fin de façon anticipée en cas de :

- Démission du mandat

- De révocation de son mandat par le CSE
- De rupture du contrat de travail
- Ou de changement de poste entraînant un changement de périmètre de désignation.

Article 4 : Attributions des représentants de proximité

Chaque représentant de proximité exercera notamment les missions évoquées ci-après au sein de son périmètre de désignation.

De façon générale, les représentants de proximité seront des interlocuteurs privilégiés de la Direction de l'entité à laquelle ils sont rattachés, du Comité social et économique et des commissions de ce Comité social et économique.

Au sein de leur périmètre de désignation, les représentants de proximité ont pour missions de :

- Représenter l'ensemble des collaborateurs
- Contribuer à la remontée d'informations aux membres du Comité social et économique et à ses commissions, notamment en leur relayant toute information leur paraissant importante
- Assurer un dialogue avec les représentants de la Direction du périmètre concerné sur toutes questions relatives à la réglementation du travail des collaborateurs et à leurs conditions de travail
- Contribuer à la protection de la santé physique et mentale des collaborateurs.

Il est rappelé que les représentants de proximité ne peuvent être ni consultés ni voter des expertises ni mener des enquêtes, néanmoins ils peuvent utiliser leur droit d'alerte auprès de la CSSCT et du CSE.

L'accord collectif régional définit :

- Le nombre de représentants de proximité
- Les attributions des représentants de proximité, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail
- Les modalités de leur désignation
- Leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les représentants de proximité pour l'exercice de leurs attributions.

Les représentants de proximité se réunissent avec les représentants de la direction du périmètre auquel ils sont rattachés au moins trois fois par an.

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

Article 1 : Objet

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

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

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

La commission se réunira une fois par an pour :

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

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

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

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

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

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

Article 3 : Mission d'interprétation

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

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

- À la demande de la Direccte dont relève CCI France.

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

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

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

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

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

Article 4 : Mission de conciliation

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

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

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

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

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

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

Article 5 : Composition

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

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

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

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

Article 6 : Secrétariat de la Commission

Le secrétariat de la commission est assuré par CCI France.

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

TITRE 17 : ENTREE EN VIGUEUR

Article 1 : Entrée en vigueur – Agrément ministériel

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

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

Article 2 : Date d'application aux DROM-COM

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

Article 3 : Modalités de révision

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

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

Article 4 : Modalités de dénonciation

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

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

Article 5 : Dépôt

La présente convention sera déposée en deux exemplaires (un support papier et un support électronique) à la Direccte et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes compétent dont relève CCI France. Ces dépôts seront effectués par CCI France.

Le présent accord sera publié sur le site www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr qui permet d'effectuer le dépôt des accords de façon dématérialisée.

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

Un exemplaire sera en outre remis à chacun des signataires.

Fait à Levallois-Perret, le

CCI France	CFDT
	CFE-CGC
	CGT
	UNSA-CCI

Annexe à la convention collective nationale des CCI

Liste des thèmes qui feront l'objet d'accord collectifs au niveau national dont la négociation sera engagée en 2021 et qui devront précéder les accords régionaux concernant ces thèmes lorsqu'il en sera fait mention dans lesdits accords nationaux :

- Composition, la répartition des sièges, la désignation des membres et le fonctionnement de l'INRDS
- Prévoyance
- Frais de santé
- Classification du personnel (accord national à conclure d'ici le 31 décembre 2021)
- Personnel enseignant/formateur
- Mobilité professionnelle et mobilité géographique (accord national à conclure dans les 24 mois suivant le dépôt de la présente convention collective)
- Télétravail (accord national à conclure d'ici le 30 juin 2021)