

**Accord cadre relatif
au Statut des personnels administratifs des établissements
du réseau des Chambres de Commerce et d'Industrie
dans le cadre de la réforme issue de la loi du 23 juillet 2010.**

La réforme du réseau des Chambres de Commerce et d'Industrie engagée par la loi du 23 juillet 2010 modifie le paysage consulaire et son organisation.

Dans le contexte actuel de réorganisation du réseau des Chambres de Commerce et d'Industrie, d'optimisation des moyens et de baisse du niveau de financement des Chambres de Commerce et d'Industrie, les parties signataires siégeant à la Commission Paritaire Nationale ont souhaité engager une négociation globale visant à l'accompagnement social de la réforme.

L'accord de méthodologie, conclu lors de la CPN du 19 octobre 2011, précise le périmètre, l'organisation et le calendrier des travaux à mener.

Le présent accord cadre vise à mettre à disposition des établissements du réseau et de leurs collaborateurs des outils nouveaux ou rénovés permettant la mise en œuvre de mesures d'accompagnement concernant par priorité les personnels dont l'emploi est impacté, ceci pouvant se traduire notamment par une modification du périmètre de leur poste, un accroissement des niveaux d'expertise exigés par certaines fonctions, une réorganisation des services ou une mobilité géographique.

Dans cette perspective, trois dispositifs transitoires sont créés :

- du 1^{er} janvier 2012 au 31 décembre 2015 :
 - o Avenant à l'accord cadre du 5 décembre 2002 relatif à la participation financière des établissements du réseau au financement de la formation professionnelle continue.
- Du 1^{er} mars 2012 au 30 juin 2015 :
 - o Annexe à l'article 33 du Statut des personnels administratifs, relatif à la cessation d'un commun accord de la relation de travail.
- Du 1^{er} mars 2012 au 31 décembre 2012 :
 - o Mobilité régionale des agents consulaires

Bf M
LD

Remarque : les questions relatives à la mobilité à compter du 1^{er} janvier 2013 feront l'objet de négociations au cours du 1^{er} semestre 2012.

Sommaire

Chapitre I

Avenant à l'accord cadre du 5 décembre 2002 relatif à la participation financière des établissements du réseau au financement de la formation professionnelle continue.

- Article 1 : Objet et champ d'application
- Article 2 : Publics prioritaires
- Article 3 : Axes et critères de formation prioritaires
- Article 4 : Financement
- Article 5 : Modalités d'organisation
- Article 6 : Disposition spécifique
- Article 7 : Date d'effet et durée d'application du dispositif

Chapitre II

Cessation d'un commun accord de la relation de travail

- Article 1 : Objet
- Article 2 : Modalités d'établissement de la convention
- Article 3 : Contenu de la convention
- Article 4 : Délai de rétractation
- Article 5 : Homologation de la convention
- Article 6 : Statut des bénéficiaires
- Article 7 : Modalités de cessation d'un commun accord de la relation de travail à destination de publics spécifiques
- Article 8 : Règlement des litiges
- Article 9 : Bilan annuel et renouvellement
- Article 10 : Date d'effet et durée d'application du dispositif

Annexe 1 au Chapitre II – Modèle de convention de cessation d'un commun accord de la relation de travail entre l'Agent et la Compagnie consulaire.

Annexe 2 au Chapitre II – Modèle de formulaire de demande d'homologation de la convention de cessation d'un commun accord de la relation de travail entre l'Agent et la Compagnie consulaire.

Chapitre III

Mobilité régionale des agents consulaires

Article 1 : Champ d'application

Article 2 : Objet de l'accord

Article 3 : Définition de la mobilité intra-régionale

Article 4 : Mesures d'accompagnement de la mobilité

4.1 : En cas de changement de résidence

4.2 : Mesures complémentaires à la mobilité géographique

4.3 : Modalités de transfert

4.4 : Formation

Article 5 : Disposition spécifique

Article 6 : Date d'effet et durée d'application du dispositif

Chapitre I - Avenant à l'accord cadre du 5 décembre 2002 relatif à la participation financière des établissements du réseau au financement de la formation professionnelle continue.

Article 1 : Objet et champ d'application

Les parties signataires conviennent d'adopter une politique de formation spécifique d'accompagnement des mutations en cours et de la décliner en plans d'engagements annuels ou pluriannuels.

Le présent accord constitue un engagement de développement de la formation pour les publics visés à l'article 2 et sur des axes et critères de formation déterminés annuellement au niveau de chaque Région.

Dans le cadre de la réforme du réseau consulaire, les dispositions de cet accord s'adressent à l'ensemble des collaborateurs du réseau consulaire concernés par le plan de formation des compagnies consulaires et relevant de l'accord relatif à la formation professionnelle du 5 décembre 2002.

Article 2 : Publics prioritaires

Il s'agit des collaborateurs dont l'emploi est élargi ou modifié par la nouvelle organisation consécutive à la mise en œuvre de la réforme du réseau consulaire, c'est-à-dire :

- Les collaborateurs faisant l'objet d'une mobilité régionale ou interrégionale ;
- Les collaborateurs occupant des emplois dans les fonctions qui sont mutualisées au niveau régional ;
- Les collaborateurs des établissements du réseau évoluant vers d'autres filières et familles de métiers.

Article 3 : Axes et critères de formation prioritaires

Les axes et critères de formation prioritaires proposés par l'employeur font l'objet d'une concertation au sein de chaque commission paritaire locale (CPL), puis au sein de chaque commission paritaire régionale (CPR) à compter de sa création, qui hiérarchisera les priorités ou en proposera de nouvelles.

Pour l'année 2012, et en l'attente de la création des CPR, les commissions paritaires locales inter-consulaires de région (CPLIR) seront informées des concertations menées dans les CPL.

Jusqu'à la création des CPR, pour l'utilisation des fonds, chaque CPL examinera les critères prioritaires, tels que emplois, actions collectives, âges, situation géographique, types de formation,... selon les situations et les besoins.

R
L
M

Jusqu'à la création effective des CPR, la Chambre régionale consolidera toutes les priorités retenues par chaque CPL, la CPR nouvellement constituée examinera les demandes de formation selon ces mêmes priorités consolidées.

Article 4 : Financement

La contribution minimale de formation est portée pour la durée du présent accord de 1,5% à 1,7% de la masse salariale brute.

Durant la mise en œuvre du présent accord, cette contribution comprendra une quotité minimale dont le montant moyen est fixé à 0,4% au titre des dépenses de formation à destination des publics définis à l'article 2.

Article 5 : Modalités d'organisation

Dans chaque région, les demandes de formation formulées dans le cadre du présent accord devront être examinées par les CPL, puis par la CPR, qui sont par ailleurs chargées de veiller au respect des conditions de mise en œuvre et d'examiner les situations spécifiques en marge des conditions définies dans le présent accord.

Article 6 : Disposition spécifique

Si au cours de la période d'exécution, l'équilibre du dispositif de formation professionnelle des collaborateurs des établissements du réseau devait être remis en cause, notamment du fait de l'instauration de nouvelles contributions ou d'une modification en nature ou en taux des contributions actuelles, les parties conviennent que les termes du présent accord seraient suspendus dans leurs effets et feraient l'objet d'une nouvelle négociation.

Article 7 : Date d'effet et durée d'application du dispositif

Sans préjudice des dispositions de l'article 6, les dispositions du chapitre I prennent effet au 1^{er} janvier 2012 et jusqu'au 31 décembre 2015. Elles pourront être prorogées par accord entre les parties signataires.

Chapitre II - Cessation d'un commun accord de la relation de travail

Article 1 : Objet

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

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

Ce nouveau mode de rupture de la relation de travail s'ajoute, pour la durée de l'application du présent accord, aux cas de cessation de fonctions énumérés à l'article 33 du Statut du personnel administratif des Chambres de Commerce et d'Industrie.

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

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

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

Article 2 : Modalités d'établissement de la convention

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

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

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

Article 3 : Contenu de la convention

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

La convention doit notamment fixer la date envisagée de cessation de la relation de travail, qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de son homologation ni avant la fin du délai de rétractation. Cette homologation est réputée acquise, à défaut de réponse notifiée, dans un délai de quinze jours calendaires suivant la date de première présentation.

BW el
L9

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

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

Le montant total de l'indemnité spécifique de cessation de la relation de travail ne peut être supérieur à douze mois de rémunération mensuelle indiciaire brute moyenne pour les agents titulaires et à douze mois de rémunération mensuelle brute moyenne pour les agents permanents hors Statut.

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

Article 4 : Délai de rétractation

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

Article 5 : Homologation de la convention

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

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

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

Présidée de droit par le Président de la CPL en 2012, puis de la CPR à compter de 2013, cette commission est composée comme suit :

- d'un représentant du personnel par organisation syndicale représentative au sein de la Chambre, siégeant en CPL, puis en CPR, désigné par les représentants du personnel en CPL ou CPR ;

- à défaut d'un représentant du personnel par collège, siégeant en CPL, puis en CPR, désigné par les représentants du personnel en CPL ou CPR ;
- d'un nombre égal de membres élus de la compagnie consulaire, dont le Président de la CPL ou de la CPR, désignés par cette même compagnie ;
 - du Directeur Général de la compagnie consulaire qui participe à la CSH sans voix délibérative.

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

A défaut de réponse dans un délai de quinze jours calendaires à compter de la date de réception du dossier par le Président de la CSH, l'accusé de réception ou la décharge faisant foi, les avis des membres sont réputés positifs sans qu'il soit besoin de réunir la CSH.

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

Article 6 : Statut des bénéficiaires

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

- de percevoir l'allocation de remplacement telle que prévue à l'article 3 ;
- de bénéficier de la validation de leurs trimestres au titre de l'assurance vieillesse ;
- de bénéficier de la validation de leurs droits à retraite complémentaire en contrepartie du versement des cotisations correspondantes, assuré par la CMAC, calculées sur l'assiette de leur rémunération antérieure telle que définie par l'article 3 et sur la base des taux des régimes complémentaires obligatoires de retraite AGIRC et ARRCO conformément au Statut du personnel administratif des CCI.

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

Sauf dispositions contraires figurant dans les contrats relatifs au remboursement de frais de santé conclus par les Compagnies Consulaires, les intéressés peuvent bénéficier du maintien des garanties selon les conditions prévues par lesdits contrats.

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

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

BG 4
L

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

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

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

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

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

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

Article 7.1 : Règles spécifiques applicables aux bénéficiaires

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

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

Article 7.2 : Indemnité relative à la cessation individuelle de la relation de travail d'un commun à destination de publics spécifiques.

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

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

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

Article 7.3 : Financement de l'allocation mensuelle de remplacement à destination de publics spécifiques.

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

Cette allocation est versée par la CMAC.

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

En cas de durée inférieure le montant sera calculé au *pro rata temporis*.

Article 7.4 – Dispositions diverses

Les dispositions de l'article 1^{er} et de l'article 7 de l'annexe à l'article 54-2 du Statut relative au Fonds Consulaire pour l'Emploi ne peuvent pas faire obstacle aux dispositions de l'article 7.3.

L'atteinte de l'indicateur d'activité défini au premier paragraphe de l'article 1 de l'annexe à l'annexe à l'article 54-3 du Statut relative aux indicateurs de suivi de l'emploi des seniors ne peut faire obstacle aux dispositions du présent chapitre.

Article 8 : Règlement des litiges

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

Article 9 : Bilan annuel et renouvellement

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

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

Les dispositions du chapitre II prennent effet au 1^{er} mars 2012 et jusqu'au 30 juin 2015. Elles pourront être prorogées par accord entre les parties signataires.

BG H
L

Annexe 1 au Chapitre II – Modèle de convention de cessation d'un commun accord de la relation de travail entre l'Agent et la Compagnie consulaira

**Convention de cessation de la relation de travail d'un commun accord
et formulaire de demande d'homologation**

*en application de l'Accord cadre adopté
en Commission Paritaire Nationale du 9 février 2012*

Colonnes
réservées aux
membres de la
CSH

conformité

Ce modèle de convention a été annexé à l'Accord Cadre et doit être impérativement utilisé pour formaliser la cessation de la relation de travail d'un commun accord décidée par la Chambre et l'agent. Cette convention signée par les parties n'a pas à être transmise à la Commission Sociale d'Homologation.

1. Informations relatives aux parties à la convention de rupture

Nom et prénom de l'agent			
Adresse Téléphone			
Emploi Niveau et échelon			
Cessation relevant de l'article 7. Si oui entourer et fournir les pièces justificatives.	Oui	Non	
Etablissement du réseau Nom du signataire (Président ou délégué) n° de téléphone.			
Adresse			
n° de SIRET			
Statut du personnel administratif des CCI	Oui / Non <i>razer la mention inutile</i>		
Ancienneté de l'agent à la date envisagée de la rupture	_ _	ans et	_ _ mois
Rémunération mensuelle brute des douze derniers mois précédant le mois au cours duquel la cessation de la relation de travail interviendrait.			
mois de		mois de	
mois de		mois de	
mois de		mois de	
mois de		mois de	
mois de		mois de	
mois de		mois de	
Rémunération mensuelle brute moyenne			

B6
L9

En application de l'article 3 du chapitre II de l'accord cadre du 9 février 2012, la rémunération mensuelle brute moyenne est égale au douzième de la rémunération annuelle brute par année de service calculée sur les douze derniers mois précédant le mois au cours duquel la rupture intervient.

2. Déroulement des échanges pour convenir de la cessation de la relation de travail

Oui	Non
-----	-----

A. Date du premier entretien
(au format jj/mm/aaaa)

_ _	_ _	_ _ _ _
-----	-----	---------

Rappeler à l'agent les possibilités suivantes :

- contacter les services (notamment la CMAC) qui pourront l'aider à prendre sa décision en pleine connaissance de ses droits ;
- se faire assister par toute personne de son choix lors du ou des entretien(s) ;
- consulter son dossier individuel.

Agent assisté

Oui / Non

Si oui par

--	--

Employeur assisté

Oui / Non

Si oui par

--	--

B. Date(s) des autres entretiens éventuels

_ _	_ _	_ _ _ _
-----	-----	---------

_ _	_ _	_ _ _ _
-----	-----	---------

Agent assisté

Oui / Non

Si oui par

--	--

Employeur assisté

Oui / Non

Si oui par

--	--

3. Convention de cessation de la relation de travail

A remplir uniquement si l'agent est un agent titulaire

Oui	Non
-----	-----

Le Président ou son délégataire décide de mettre fin à l'engagement qui lie les parties qui conviennent d'un commun accord des conditions de la cessation de la relation de travail :

- droits afférents à la rupture de la relation de travail ;
- versement d'une indemnité de rupture du montant indiqué ci-dessous ;
- date envisagée de la rupture, sous réserve des délais prévus par l'accord national, ci-après.

Autres clauses éventuelles :

3 bis. Convention de cessation de la relation de travail

A remplir uniquement si l'agent est un agent permanent hors Statut

Oui	Non
-----	-----

Les parties décident de rompre d'un commun accord le contrat qui les lie et conviennent d'un commun accord des conditions de la cessation de la relation de travail :

- droits afférents à la rupture de la relation de travail ;
- versement d'une indemnité de rupture du montant indiqué ci-dessous ;
- date envisagée de la rupture, sous réserve des délais prévus par l'accord national, ci-après.

Autres clauses éventuelles :

Montant de l'indemnité spécifique de cessation de

--	--

BG
LD

la relation de travail <i>(somme en lettres)</i>	
<p>IMPORTANT : En application de l'article 3 du chapitre II de l'accord cadre du 9 février 2012, la rémunération mensuelle brute moyenne est égale au douzième de la rémunération annuelle brute par année de service calculée sur les douze derniers mois précédant le mois au cours duquel la rupture intervient, avec application du principe de proportionnalité intégrale pour la prise en compte des années de service incomplètes. Le montant total de l'indemnité spécifique de cessation de la relation de travail ne peut être supérieur à douze mois de RMIB moyenne pour les agents titulaires et à douze mois de rémunération mensuelle brute moyenne pour les agents permanents hors Statut.</p> <p>Pour les agents visés par les dispositions de l'article 7 l'indemnité est calculée comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - une part fixe équivalente à l'indemnité de fin de carrière qu'aurait perçue l'agent au terme de son engagement plafonnée à quatre mois de rémunération mensuelle indiciaire brute ; - une part variable correspondant à 20,2% du salaire mensuel brut moyen des douze derniers mois précédant la cessation de la relation de travail multiplié par le nombre de mois restant avant la date du bénéfice d'une pension de retraite à taux plein. <p>Le salaire mensuel brut servant de référence au calcul de l'indemnité de cessation de la relation de travail est le salaire brut moyen des douze derniers mois précédant la cessation d'activité des intéressés.</p>	
Date envisagée de la cessation de la relation de travail	_ _ _ _ _ _ _
Date et signature précédée de la mention « lu et approuvé » par chaque partie	
<p>IMPORTANT : La date de signature par les deux parties de la présente convention déclenche le délai de rétractation de 15 jours calendaires pendant lequel chaque partie peut revenir sur sa décision et ce, sans besoin de motiver.</p>	
Date de fin du délai de rétractation	_ _ _ _ _ _ _
Remarques éventuelles des parties ou des assistants sur ces échanges / autres commentaires	

--	--

--	--

--	--

--	--

Toute contestation relative à la présente convention devra être portée devant le tribunal administratif compétent, dans un délai de deux mois à compter de sa signature par les deux parties.

BU M
 69

Annexe 2 au Chapitre II – Modèle de formulaire de demande d'homologation de la convention de cessation d'un commun accord de la relation de travail entre l'Agent et la Compagnie consulaire

Formulaire de demande d'homologation de la convention de cessation d'un commun accord de la relation de travail entre l'Agent et la Compagnie consulaire

en application de l'Accord cadre adopté
en Commission Paritaire Nationale du 9 février 2012

Colonnes
réservées aux
membres de la
CSH

conformité

Ce modèle de formulaire de demande d'homologation a été annexé à l'Accord cadre et doit être impérativement utilisé pour formuler une telle demande auprès de la CSH.
La demande doit être accompagnée d'une copie du compte-rendu de chaque entretien.
La copie du compte-rendu remise ne doit pas faire apparaître les éléments de discussion relatifs au montant de l'indemnité de cessation de la relation de travail.

1. Informations relatives aux parties à la convention de rupture

Nom et prénom de l'agent		
Adresse Téléphone		
Emploi Niveau et échelon		
Cessation relevant de l'article 7. Si oui entourer.	Oui	Non
Etablissement du réseau Nom du signataire (Président ou délégué) n° de téléphone		
Adresse		
n° de SIRET		
Statut du personnel administratif des CCI	Oui / Non <i>raier la mention inutile</i>	
Ancienneté de l'agent à la date envisagée de la rupture	_ _ ans et _ _ mois	

2. Déroulement des échanges pour convenir de la cessation de la relation de travail

Ou
i Non

A. Date du premier entretien (au format jj/mm/aaaa)

|_|_| |_|_| |_|_|_|_|

Rappeler à l'agent les possibilités suivantes :

- contacter les services (notamment la CMAC) qui pourront l'aider à prendre sa décision en pleine connaissance de ses droits ;
- se faire assister par toute personne de son choix lors du ou des entretien(s) ;
- consulter son dossier individuel.

Bu 9
↳

Agent assisté	Oui / Non	Si oui par	
---------------	-----------	------------	--

Employeur assisté	Oui / Non	Si oui par	
-------------------	-----------	------------	--

B. Date(s) des autres entretiens éventuels	_ _ _ _ _ _ _ _
	_ _ _ _ _ _ _ _

Agent assisté	Oui / Non	Si oui par	
---------------	-----------	------------	--

Employeur assisté	Oui / Non	Si oui par	
-------------------	-----------	------------	--

3. Convention de cessation de la relation de travail
A remplir uniquement si l'agent est un agent titulaire

Oui	Non
-----	-----

Le Président ou son délégataire souhaite mettre fin à l'engagement qui lie les parties qui conviennent d'un commun accord des conditions de la cessation de la relation de travail :

- droits afférents à la rupture de la relation de travail ;
- versement d'une indemnité de rupture ;
- date envisagée de la rupture, sous réserve des délais prévus par l'accord national, ci-après.

Autres clauses éventuelles :

3 bis. Convention de cessation de la relation de travail
A remplir uniquement si l'agent est un agent permanent hors Statut

Oui	Non
-----	-----

Les parties souhaitent rompre d'un commun accord le contrat qui les lie et conviennent d'un commun accord des conditions de la cessation de la relation de travail :

- droits afférents à la rupture de la relation de travail ;
- versement d'une indemnité de rupture ;
- date envisagée de la rupture, sous réserve des délais prévus par l'accord national, ci-après.

Autres clauses éventuelles :

Date envisagée de la cessation de la relation de travail	_ _ _ _ _ _ _ _
--	---------------------

--	--

Date et signature précédée de la mention « lu et approuvé » par chaque partie

--	--

IMPORTANT : La date de signature par les deux parties de la convention de cessation de la relation de travail d'un commun accord déclenche le délai de rétractation de **15 jours calendaires** pendant lequel chaque partie peut revenir sur sa décision et ce, sans besoin de motiver.

Date de fin du délai de rétractation	_ _ _ _ _ _ _ _
--------------------------------------	---------------------

--	--

Remarques éventuelles des parties ou des assistants sur ces échanges / autres

Bk ll
 49

commentaires

4. Homologation

Date d'envoi de la demande d'homologation

|_|_| |_|_| |_|_|_|_|

IMPORTANT : Les membres de la CSH disposent d'un délai d'instruction de 15 jours calendaires, à compter du jour de la réception, par le Président de la CSH, de la demande telle que précisée dans l'avis de réception délivré. A défaut de notification dans ce délai, l'homologation est réputée acquise.

Décision relative à l'homologation de la rupture

refus

acceptation

**Si refus d'homologation,
cochez la ou les cases du
ou des motifs invoqués**

non-respect des règles d'assistance

non-respect du délai de rétractation

absence de liberté du consentement

autres

précisez :

précisez :

Date d'envoi du refus d'homologation aux parties à la convention

|_|_| |_|_| |_|_|_|_|

Date et signature

Toute contestation relative à la présente convention, à l'homologation ou au refus d'homologation devra être portée devant le tribunal administratif compétent, dans un délai de deux mois à compter de la notification, à défaut de notification, à l'issue du délai de d'instruction.

BG 4
L

Chapitre III - Mobilité régionale des agents consulaires

Article 1 : Champ d'application

Le dispositif s'applique à l'ensemble des agents statutaires (titulaires, stagiaires et contractuels) et des collaborateurs permanents hors Statut des services généraux, écoles et centres de formation des établissements du réseau.

Article 2 : Objet de l'accord

Le présent dispositif vise à faciliter la mobilité régionale des agents par la mise en place de règles communes dans le cadre de l'organisation régionale des services.

Article 3 : Définition de la mobilité intra-régionale

Pour l'application du présent accord et pendant sa durée d'exécution, la mobilité se définit comme un changement de lieu de travail hors de l'établissement d'origine du collaborateur et à l'intérieur de la région.

Cette mobilité peut être à l'initiative de l'une ou l'autre des parties et fait l'objet d'un accord.

Article 4 : Mesures d'accompagnement de la mobilité

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

4.1 : En cas de changement de résidence

Les mesures prévues sont applicables lorsque la mobilité contraint le collaborateur à déménager.

Les frais de déménagement de l'agent sont remboursés par l'établissement d'accueil, sous réserve de la présentation de trois devis et sur la base de la prestation la moins onéreuse.

Pour procéder au déménagement, le collaborateur bénéficie, à sa demande, de deux jours de congé exceptionnel et, le cas échéant, de jours supplémentaires pris dans son compte épargne-temps dans la limite de 10 jours ouvrés, accordés selon les impératifs de service.

L'agent perçoit une indemnité nette d'installation dans la limite du plafond d'exonération de charges sociales en vigueur au 1^{er} janvier 2012 et conformément aux dispositions de l'article 8 de l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale, soit pour 2011, une indemnité de 1361,10 euros, majorée de 113,40 euros par enfant à charge dans la limite de trois enfants. Cette indemnité est versée au moment du déménagement dès lors que le déménagement intervient dans les six mois de la mobilité ou au plus tard à la fin de l'année scolaire en cours.

BG A
59

Si la mobilité de l'agent et le changement de domicile nécessitent pour le conjoint (marié, pacsé, concubin) de l'agent une démission de son emploi, une attention particulière serait apportée à la situation de celui-ci : aide à l'élaboration d'un CV, à la recherche d'un autre emploi, accompagnement des candidatures, etc..

4.2 : Mesures complémentaires à la mobilité géographique

Dans la perspective d'un déménagement, une prise en charge des frais de double résidence est versée sur présentation des justificatifs. Elle est établie sur la base du prix d'une chambre ou d'un studio situé sur le territoire du nouveau lieu de travail. Elle est versée sur une période maximale de trois mois à partir de la prise de fonction sur le nouveau lieu de travail.

Les frais de transport et de déplacement liés à cette double résidence sont également pris en charge sur présentation des justificatifs et dans la limite de cinq trajets aller-retour par mois entre l'ancien et le nouveau lieu de travail durant la période définie au paragraphe précédent.

4.3 : Modalités de transfert

Au moment de la mobilité, l'ancienneté acquise par le collaborateur au sein de l'établissement d'origine et tous les droits qui en découlent sont intégralement repris par l'établissement d'accueil. Par dérogation aux dispositions de l'article 3 du Statut du personnel administratif des Chambres de Commerce et d'Industrie, l'agent titulaire concerné est dispensé de stage probatoire.

4.4 : Formation

Si nécessaire, en application des dispositions du chapitre I relatives à la formation professionnelle, une formation est proposée au collaborateur afin de favoriser sa prise de fonctions.

5 : Disposition spécifique

Dans le cas d'une mobilité à temps partiel, les Chambres de Commerce et d'Industrie territoriales et les Chambres de Commerce et d'Industrie régionales concernées conviennent des modalités de mise en œuvre de cette mobilité, notamment de prise en charge des coûts liés au déplacement et au temps de trajet supplémentaire, telles qu'elles seront mentionnées dans la convention signée par les parties.

6. Date d'effet et durée d'application du dispositif

Les dispositions du chapitre IV prennent effet au 1^{er} mars 2012 et prennent fin le 31 décembre 2012.

Les parties conviennent que les questions relatives à la mobilité à compter du 1^{er} janvier 2013 feront l'objet de négociations au cours du 1^{er} semestre 2012.

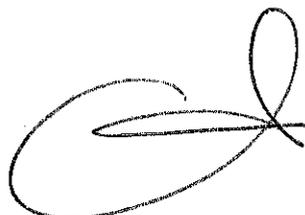
Accord cadre adopté en Commission Paritaire nationale le 9 février 2012.

Signataires

Pour l'Assemblée des Chambres Française de Commerce et d'Industrie



Pour la Confédération Française Démocratique du Travail CCI



Pour l'Union Nationale des Syndicats Autonomes CCI



Fait en 4 exemplaires originaux, à Paris, le 9 février 2012.