

Annexe à l'article 56 (nouveau) : modalités sociales relatives au transfert de concession

| |
|---|
| <p>MODALITES SOCIALES SPECIFIQUES LIEES AU TRANSFERT DE CONCESSION CPN DU 19 DECEMBRE 2007</p> |
|---|

Suite aux évolutions législatives concernant la gestion des structures portuaires et aéroportuaires (loi du 13 août 2004, loi du 20 avril 2005 et loi du 5 janvier 2006), les partenaires sociaux du réseau consulaire souhaitent déterminer un cadre référentiel au niveau national afin d'accompagner sur le plan social ces changements.

Il ne s'agit pas de déterminer les règles juridiques applicables au transfert de personnel, entre l'entité qui reprend l'exploitation et la Chambre de Commerce et d'Industrie (règles conventionnelles, législatives ou jurisprudentielles), mais de préciser :

- d'une part, le processus d'information et d'implication du personnel lors de modifications juridiques dans les modes de gestion des infrastructures portuaires et aéroportuaires ;
- d'autre part, les règles régissant la représentation du personnel (conséquences de la modification juridique sur les instances représentatives du personnel).

I - Personnel concerné

Personnels concernés par ces modifications :

- personnel sous Statut du Personnel Administratif des CCI,
- personnel de droit privé régi par le Code du travail et/ou éventuellement une Convention ou un Accord collectif de travail (hors UPACCIM),
- situation « mixte » : personnel sous Statut du Personnel Administratif des CCI et personnel relevant du Code du travail et/ou éventuellement d'une Convention ou d'un Accord collectif de travail (hors UPACCIM).

II - Processus d'information et d'implication du personnel

Dès lors que la Compagnie Consulaire aura connaissance du projet de mise en concurrence, une information sera effectuée auprès des instances représentatives du personnel.

Les instances représentatives du personnel (Commission Paritaire délégués syndicaux...) seront informées de tout projet de modification de la forme juridique des structures de l'équipement concerné (caractéristiques de l'opération envisagée, nature, objet, modalités de mise en œuvre).

Dès lors qu'une CCI en aura connaissance, une information sera apportée à chaque étape importante, sur les conséquences sociales, économiques, juridiques et éventuellement techniques de l'opération envisagée.

Par ailleurs, une information du personnel concerné doit être effectuée. Cette information portera notamment sur :

- la forme juridique projetée (régie, création de sociétés portuaires ou aéroportuaires,...),
- conséquences sociales de la modification : transfert de personnel, mise à disposition (légale, conventionnelle...),...
- l'identification des emplois concernés,
- les délais de mise en œuvre.

III – Représentation du Personnel (RP) dans le cadre d'une mise à disposition

Cette disposition concerne le personnel agent public statutaire restant lié à la CCI et mis à disposition dans le cadre d'un apport de concession..

Dans le cadre d'une mise à disposition et dans le but de permettre aux collaborateurs de bénéficier en permanence d'une représentation, les partenaires sociaux conviennent des règles suivantes afin d'éviter de cumuler une représentation du personnel au sein de plusieurs instances :

a) Absence d'instance représentative du personnel dans la structure d'accueil

- dans l'attente de la mise en place d'une représentation du personnel (comité d'entreprise – délégués du personnel – CHSCT...) au sein de l'entité ayant repris la gestion de la concession, les agents RP/DS mis à disposition continuent de bénéficier des dispositions du Statut du personnel des CCI ainsi que des décisions de Commission Paritaire Nationale sur la représentation du Personnel (Commission Paritaire Locale – Comité Hygiène et Sécurité).

b) Présence ou création d'une instance représentative du personnel

- lors d'un apport de concession, dès lors qu'une instance représentative du personnel est présente ou créée au sein de la structure d'accueil, le personnel mis à disposition n'est plus électeur ni éligible en Commission Paritaire (ou au sein de toute autre instance de représentation du personnel de la CCI).

c) Sort des mandats en cours

- le mandat des représentants du personnel mis à disposition (représentants du personnel en Commission Paritaire Locale, au Comité Hygiène et Sécurité, délégués syndicaux, ...) est réduit à un an maximum ou prorogé dans la limite d'un an dès la mise à disposition, pour tenir compte des élections dans la structure d'accueil. A l'issue de ce délai, leur mandat au sein de la CCI prend fin.

- en cas d'élection dans une instance de la structure d'accueil (CE, DP, CHSCT, ...) avant le terme du délai d'un an précité, le mandat du (ou des) représentant (s) du personnel en Commission Paritaire Locale (RP mis à disposition) et tout autre mandat

de représentation du personnel au sein de la CCI, prend fin automatiquement dès l'élection dans l'instance de la structure d'accueil..

- le champ d'intervention et la validité des mandats des délégués syndicaux désignés au sein de la CCI et mis à disposition restent identiques durant le délai d'un an à compter du jour de reprise de la gestion de la concession par la nouvelle entité. A l'issue de ce délai, leur désignation au sein de la CCI cesse de produire effet.

- les délégués syndicaux mis à disposition, dont le mandat a pris fin au sein de la CCI et qui ont été désignés par leur organisation syndicale au sein de la nouvelle entité, pourront intervenir dans l'assistance de collaborateurs mis à disposition lors de procédures disciplinaires ou de licenciements, conformément aux procédures statutaires pendant la durée de leur mise à disposition.

IV – Protection des Représentants du Personnel

Les représentants du personnel (représentant du personnel en Commission Paritaire, délégués syndicaux, ...), resteront protégés durant 6 mois à compter de la date de fin de leur mandat.

V – Fonds Social de Solidarité pour les collaborateurs mis à disposition

Des fonds sociaux de solidarité ont été créés au sein des chambres de commerce et d'industrie comptant 15 agents ou plus soumis au Statut.

Une **double cotisation** permet d'alimenter ce fonds, calculée en pourcentage du traitement plafonné retenu pour le calcul des versements à la sécurité sociale (TA), à raison de :

- 0,50 % à la charge de la CCI,
- 0,25 % à la charge du personnel.

Dans le cadre d'un transfert de concession ou de modification de la forme juridique des structures de l'équipement concerné, et afin de permettre aux collaborateurs mis à disposition de bénéficier d'actions au sein de l'entité reprenant l'exploitation, un accord local de gestion, conclu entre la Chambre et la nouvelle entité, pourra prendre toute décision inhérente au fonds social.

Cet accord de transfert de fonds ne pourra avoir lieu qu'après décision de la Commission Paritaire Locale, au vu de l'utilisation projetée de ces fonds, dans l'intérêt des agents concernés.

Dans ce cas, la CCI continue d'assurer la rémunération des collaborateurs mis à disposition, mais verse la cotisation directement à l'entité qui a repris l'exploitation.

Si, au cours de la période de mise à disposition, le collaborateur faisait le choix de conclure un contrat de travail avec l'entité ayant repris l'exploitation, la Chambre cesserait le versement, ce qui devra être prévu par l'accord local de transfert.