

# ACCORD RELATIF A LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2023-2024 DANS LE RESEAU DES CHAMBRES DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE

---

Entre les soussignés :

CCI France

dont le Siège Social est situé 8-10 rue du Pierre Brossolette 92300 Levallois-Perret,  
représentée par Alain DI CRESCENZO, en sa qualité de Président de CCI France,

D'une part,

Et

L'organisation syndicale CFDT représentée par :

Laurence DUTEL,

L'organisation syndicale UNSA représentée par :

Isabel ARAUJO,

L'organisation syndicale CGT représentée par

Rachid GOUCHI,

L'organisation syndicale CFE/CGC représentée par

Fabrice KALUZNY,

D'autre part.

Ci-après désignés les parties,

## PREAMBULE

CCI France et les organisations syndicales représentatives se sont rencontrées à l'occasion de plusieurs réunions afin de préparer et mener la négociation annuelle portant sur les thèmes prévus aux dispositions des articles L. 2242-1 et suivants du Code du travail.

Lors de la première réunion du 23 juin 2023, CCI France a présenté des informations concernant la situation économique du réseau des CCI et le contexte lié au projet de loi de finances 2024.

Les parties ont également pu à cette occasion partager leurs orientations et poser un cadre méthodologique pour cette négociation.

Elles ont ainsi souhaité centrer leurs échanges sur la rémunération, étant entendu qu'elles se sont par ailleurs engagées, à travers l'accord de méthode du 7 octobre 2022, à négocier différentes thématiques dans le cadre d'un calendrier social partagé (égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, qualité de vie et des conditions de travail...).

Au terme des différentes réunions de négociation, et notamment celle du 7 décembre 2023, les parties ont trouvé un accord qu'elles considèrent équilibré, tenant compte à la fois de la nécessité de soutenir le pouvoir d'achat des collaborateurs, du contexte économique actuel du réseau des CCI, et du bilan du précédent accord relatif à la NAO 2022 (PV d'accord du 7 octobre 2022 et avenant du 25 janvier 2023).

Le présent accord met ainsi en place les mesures suivantes, sous réserve que la loi de finances 2024 maintienne le même niveau de TCCI qu'en 2023 :

- Une enveloppe dédiée à une augmentation générale de l'ensemble des collaborateurs ;
- Une enveloppe de rattrapage salarial ;
- Une enveloppe dédiée à des augmentations individuelles ;
- Une incitation à traiter le sujet des titres-restaurant dans le cadre d'une négociation au niveau régional.

Le terme « collaborateur » au sens du présent accord vise les collaborateurs de droit privé et les agents de droit public.

Le terme « salarié » au sens du présent accord vise les personnels de droit privé.

Le terme « agent public » au sens du présent accord vise les agents de droit public.

Les termes « CCI Employeurs » au sens du présent accord s'entendent des CCI de Région et de CCI France en qualité d'employeur.

## **ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD**

Le présent accord s'applique aux collaborateurs directement employés par les CCI Employeurs.

Il concerne également les collaborateurs directement employés par une CCI Employeur :

- Soit travaillant dans des services industriels et commerciaux ;
- Soit mis à disposition/affectés par une CCI Employeur à un établissement d'une Unité Economique et Sociale (exemple : CCI Paris IDF à la date de signature du présent accord).

## **ARTICLE 2 – ENVELOPPE LIEE A L'AUGMENTATION GENERALE**

Les parties conviennent de déployer une augmentation générale correspondant à 1,7 % de la masse salariale brute 2022, et ce à la date du 1<sup>er</sup> décembre 2023 pour l'ensemble des collaborateurs présents à l'effectif au 1<sup>er</sup> décembre 2023, à l'exclusion des alternants et des stagiaires, sous réserve de l'obtention de l'agrément de la Tutelle dans le délai permettant le passage en paie de décembre.

Les modalités de déploiement de cette mesure sont les suivantes :

- Agents publics : l'augmentation générale de 1,7 % est appliquée sur la valeur du point qui passe donc de 4,8293 à 4,9114 ;
- Salariés : l'augmentation générale se concrétise par une revalorisation de 1,7 % du salaire de base des salariés.

## **ARTICLE 3 – ENVELOPPE LIEE AU RATTRAPAGE SALARIAL**

Pour mémoire, dans le cadre des NAO 2022 (PV du 7 octobre 2022 et avenant du 25 janvier 2023), les parties s'étaient engagées à consacrer une enveloppe de 1 % de la masse salariale brute 2021 affectée aux augmentations individuelles 2022 déduction faite de l'enveloppe déjà décidée en 2022 pour les augmentations en application du taux directeur, qui ciblait, par ordre de priorité, les collaborateurs suivants :

- Ceux n'ayant eu aucune augmentation de leur salaire fixe mensuel entre le 1<sup>er</sup> juillet 2017 et le 30 juin 2022 ;
- Ceux ayant eu une augmentation de leur salaire fixe mensuel inférieur à 5 % entre le 1<sup>er</sup> juillet 2017 et le 30 juin 2022 ;
- Au titre de l'amélioration de l'égalité salariale femmes et hommes.

Lors de la présentation du bilan de la NAO 2022, les parties ont constaté que certains collaborateurs ciblés prioritairement par ces mesures de « rattrapage » n'avaient pas pu bénéficier d'une revalorisation salariale, notamment du fait de l'insuffisance de l'enveloppe financière allouée à cette mesure.

Elles ont ainsi affiné le bilan, en étudiant plus spécifiquement les 2 populations suivantes :

- Collaborateurs n'ayant eu aucune augmentation de leur salaire fixe mensuel entre le 1<sup>er</sup> juillet 2017 et le 30 juin 2022 ;
- Collaborateurs ayant eu une augmentation de leur salaire fixe mensuel inférieure à 5 % entre le 1<sup>er</sup> juillet 2017 et le 30 juin 2022.

Les parties souhaitent à présent poursuivre et finaliser le rattrapage pour les collaborateurs encore concernés parmi les 2 populations citées, à l'exception des collaborateurs suivants :

- Ceux ayant eu une suspension de leur contrat de travail supérieure à 12 mois entre le 1<sup>er</sup> juillet 2017 et le 31 mars 2023 ;
- Ceux ayant eu une augmentation salariale supérieure à 8,5 % (incluant l'augmentation générale liée à la NAO 2022) entre le 1<sup>er</sup> juillet 2022 et le 31 mars 2023.

La liste définitive des collaborateurs concernés, sur le périmètre SIRH, sous réserve qu'ils soient toujours présents à l'effectif à la date de signature du présent accord, sera communiquée à chaque CCI Employeur, pour application automatique d'une revalorisation salariale de 2 % (calculée sur la rémunération indiciaire brute pour les agents publics et sur le salaire de base pour les salariés), avec un minimum de 40 euros bruts et un maximum de 150 euros bruts.

Les CCI Employeurs hors périmètre SIRH mettront directement en place à leur niveau de manière systématique les mesures ci-dessus auprès des collaborateurs concernés et en partageront le bilan avec CCI France.

Cette mesure sera mise en œuvre au plus tard le 31 mars 2024 avec une date d'effet au 1<sup>er</sup> janvier 2024.

Une enveloppe correspondant à 0,1 % de la masse salariale brute 2022 est destinée à la mise en œuvre de cette mesure.

Dans le cas où cette enveloppe se révélerait insuffisante, la mesure sera financée par la CCI Employeur par prélèvement sur l'enveloppe destinée aux augmentations individuelles telle que prévue à l'article 4 du présent accord.

#### **ARTICLE 4 – ENVELOPPE D'AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES**

Une enveloppe d'un montant de 1 % de la masse salariale brute 2022 est destinée aux augmentations individuelles des collaborateurs du réseau des chambres de commerce et d'industrie.

Ainsi, chaque CCI Employeur affectera 1 % de sa masse salariale brute 2022, déduction faite du reliquat éventuel nécessaire à la mise en œuvre des dispositions relatives au rattrapage salarial, telles que prévues à l'article 3 du présent accord, à des augmentations individuelles de collaborateurs employés directement par elles.

Afin de favoriser l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, les CCI Employeurs devront s'assurer que, lors du déploiement de cette mesure, la part de l'effectif féminin bénéficiaire de ces augmentations individuelles soit au moins égale à la part de l'effectif féminin de la CCI Employeur concernée.

Les parties rappellent que les décisions d'attribution des augmentations individuelles doivent principalement reposer sur des éléments de nature objective.

Ces augmentations individuelles devront intervenir au plus tard le 30 juin 2024 avec une date d'effet au 1<sup>er</sup> janvier 2024.

### **ARTICLE 5 – TITRES RESTAURANT**

Considérant les titres-restaurant comme faisant partie des avantages sociaux des collaborateurs, et compte tenu du contexte économique actuel, les parties souhaitent renvoyer aux CCI Employeur la question de leurs conditions de prise en charge.

A cet effet, elles renvoient cette thématique à la négociation régionale.

A titre indicatif, les conditions actuelles de prise en charge des titres-restaurants figurent en annexe du présent accord.

### **ARTICLE 6 – CALENDRIER DE NAO**

Les parties conviennent de redéfinir pour l'avenir le calendrier des négociations annuelles visées aux articles L.2242-1 et suivants du Code du travail afin de les mettre en cohérence avec les organisations budgétaires, financières et ressources humaines du réseau des chambres de commerce et d'industrie.

Ainsi, il est convenu que les négociations visées ci-dessus au titre de l'année civile N à mettre en œuvre au cours de cette année N, débutent dès la fin du 1<sup>er</sup> semestre N-1 pour s'achever dans la mesure du possible avant la fin de l'année N-1.

### **ARTICLE 7 – ENTREE EN VIGUEUR**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et couvre la période allant du 1<sup>er</sup> décembre 2023 au 31 décembre 2024. Il entrera en vigueur en France métropolitaine ainsi que dans les DROM-COM sous réserve de son agrément en application de l'article L. 711-16 du Code du Commerce, le lendemain de son dépôt auprès de l'autorité administrative.

Dans l'hypothèse où la loi de finances 2024 ne maintiendrait pas le même niveau de TCCI qu'en 2023, les parties conviennent de se réunir dans les plus brefs délais à l'initiative de l'une d'entre elles pour en tirer les conséquences.

## **ARTICLE 8 – SUIVI DE L'ACCORD**

Les CCI Employeurs devront présenter un bilan de la mise en œuvre du présent accord lors d'une réunion de leur CSE au plus tard le 30 septembre 2024.

Les parties se réuniront par ailleurs pour partager le bilan national lié au déploiement des différentes dispositions visées aux articles 2 à 5 du présent accord.

## **ARTICLE 9 - FORMALITES DE DEPOT**

Le présent accord fera l'objet d'une notification aux organisations syndicales représentatives et d'un dépôt au Greffe du Conseil de Prud'hommes et auprès de l'autorité administrative dans les formes légales, et ce sous réserve de son agrément par la Tutelle.

Fait à Levallois-Perret, le 7 décembre 2023.

Pour CCI France  
Alain DI CRESCENZO

Pour la CFDT  
Laurence DUTEL

Pour l'UNSA  
Isabel ARAUJO

Pour la CGT  
Rachid GOUCHI

Pour la CFE-CGC  
Fabrice KALUZNY

## Annexe : Modalités de prise en charge des titres-restaurants 2023

Modalités de prise en charge des titres-restaurants 2023 (sous réserve des données disponibles à date)				
CCI	Part employeur en %	Part employeur en €	Part salariale en %	Valeur faciale
CCIR PACA	60	6	40	10
CCIR Bourgogne Franche Comté	55	3,85	45	7
CCIR Normandie	60	5,40	40	9
CCIR Hauts de France	60	4,80	40	8
CCIR Auvergne-Rhône-Alpes	60	5,40	40	9
CCIR Bretagne	60	5,34	40	8,9
CCIR Centre Val de Loire	50	4,00	50	8
CCIR Corse	60	6,91	40	11,52
CCIR Grand Est	50	4,50	50	9
CCIR Nouvelle Aquitaine	50	4,50	50	9
CCIR Nouvelle Aquitaine	60	5,40	40	9
CCIR Occitanie	60	5,40	40	9
CCIR Paris IDF	55	5,50	45	10
CCIR Pays de Loire	50	4,00	50	8
CCI France	60	4,80	40	8
CCI Guadeloupe	58	4,99	42	8,6
CCI Guyane	60	4,80	40	8
CCI La Réunion	60	5,40	40	9
CCI Martinique	60	4,80	40	8
CCI Mayotte	60	4,80	40	8