

ACCORD RELATIF AU DIALOGUE SOCIAL
ET AU DROIT SYNDICAL 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 représentative au niveau national représentée par :
Laurence DUTEL,

L'organisation syndicale UNSA représentée par :
Frédéric BOURCIER,

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,

Table des matières

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Préambule | 5 |
| Chapitre 1. Dispositions générales | 6 |
| Article 1. Champ d'application | 6 |
| Article 2. Objet..... | 6 |
| Chapitre 2 – Repères communs pour un dialogue social de qualité dans le réseau des CCI | 7 |
| Article 3. Les parties prenantes du dialogue social | 7 |
| Article 4. Principe de non-discrimination et respect des organisations syndicales | 8 |
| Article 5. Accompagnement des collaborateurs titulaires d'un mandat | 8 |
| Article 5.1. Entretiens de mandats | 8 |
| Article 5.2. Valorisation et reconnaissance des compétences acquises dans le cadre d'un mandat | 9 |
| Article 6. Garantie individuelle d'évolution salariale | 10 |
| Article 7. Liberté de circulation | 10 |
| Chapitre 3 - Exercice du droit syndical national | 12 |
| Article 8. Mise en place de délégués syndicaux au niveau national | 12 |
| Article 8.1. Désignation | 12 |
| Article 8.2. Missions | 13 |
| Article 9. Commission Nationale de Négociation (CNN) | 13 |
| Article 9.1. Composition | 13 |
| Article 9.2. Fonctionnement..... | 14 |
| Article 10. Réunions Techniques | 15 |
| Article 11. Moyens humains alloués aux organisations syndicales représentatives au niveau national..... | 15 |
| Article 11.1. Crédit de temps des délégués syndicaux..... | 15 |
| Article 11.2. Crédit de temps complémentaire par organisation syndicale représentative | 16 |
| Article 11.3. Autorisation d'absence pour des mandats externes | 17 |
| Article 12. Moyens financiers alloués aux organisations syndicales représentatives au niveau national..... | 18 |
| Article 12.1. Subvention de fonctionnement allouée aux organisations syndicales représentatives au niveau national..... | 19 |
| Article 12.2. Subvention dédiée à la formation économique, sociale, environnementale et syndicale et à l'animation des activités des collaborateurs titulaires d'un mandat | 19 |
| Article 12.3. Remboursement des frais liés aux déplacements | 20 |

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Article 13. Moyens de communication alloués aux organisations syndicales représentatives au niveau national | 21 |
| Article 13.1. Moyens de communication numériques | 21 |
| Article 13.2 Réunions d'information syndicale | 22 |
| Article 13.3 Autres moyens de communication | 23 |
| Article 14. Mise à disposition de locaux | 24 |
| Article 15. Accès aux informations | 24 |
| Article 16. Formation des parties autour du dialogue social | 24 |
| Article 17. Agenda social | 25 |
| Chapitre 4. Les commissions spéciales d'homologation | 26 |
| Chapitre 5. Incidences de l'exercice du droit de grève sur la rémunération | 27 |
| Chapitre 6. Dispositions finales | 28 |
| Article 18. Entrée en vigueur, durée et déploiement | 28 |
| Article 19. Révision | 28 |
| Article 20. Dénonciation | 28 |
| Article 21. Modalités de suivi | 29 |
| Article 22. Formalités de dépôt | 29 |

Préambule

Les parties partagent l'intérêt de développer et faire vivre le dialogue social au niveau national pour :

- ⇒ Assurer un socle de règles sociales applicables dans le réseau en tenant compte de la diversité des CCI et l'adapter selon les évolutions de contexte et les besoins exprimés.
- ⇒ Prendre en compte les réalités locales dans la négociation des accords (adapter le degré de marges de manœuvre régionales selon les sujets).
- ⇒ Assurer une représentation nationale de l'ensemble du personnel du réseau.

A la suite de la publication de la loi relative à la croissance et à la transformation des entreprises n°2019-486 du 22 mai 2019, dite « loi PACTE », modifiée par la loi n°2022-172 du 14 février 2022 en faveur de l'activité professionnelle indépendante, CCI France et les quatre organisations syndicales représentatives au niveau national dans le réseau des Chambres de commerce et d'industrie (la CFDT, l'UNSA-CCI, la CGT et la CFE-CGC) ont organisé à travers un accord de méthode signé en date du 7 octobre 2022 les conditions de négociation au niveau national.

Quelques mois plus tard, soit le 25 janvier 2023, a été signée à l'unanimité la convention collective des personnels de droit privé des chambres de commerce et d'industrie (ci-après désignées CCI).

Les parties souhaitent à présent, tout en poursuivant la dynamique ainsi engagée, la qualité des échanges et l'esprit constructif des parties prenantes, définir un cadre plus global d'exercice du droit syndical en définissant, pour les organisations syndicales représentatives, les conditions d'exercice du droit syndical sur la base de principes clairs, connus de tous, et de nature à permettre un syndicalisme reconnu, et en structurant davantage l'agenda social pour donner de la perspective au Réseau des CCI sur les sujets sociaux à venir et gagner ainsi en lisibilité.

La négociation du présent accord a été l'occasion pour l'ensemble des partenaires sociaux de réaffirmer leur profond attachement à un dialogue social de qualité. Toutes les parties ont souligné l'importance du fait syndical, facteur d'équilibre et de régulation des rapports sociaux.

C'est dans cet esprit et conformément à la loi, que les parties sont convenues de ce qui suit :

Chapitre 1. Dispositions générales

Article 1. Champ d'application

Le présent accord s'applique aux collaborateurs de droit privé et de droit public directement employés par les CCI de région et CCI France.

Il concerne également les collaborateurs employés par une CCI de région ou CCI France et :

- 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).

Les entités liées relevant du réseau des CCI seront informées du présent accord et, le cas échéant, de la possibilité de l'appliquer en leur sein pour les personnels concernés.

Article 2. Objet

L'objet de l'accord est d'une part de mettre en place des repères communs pour un dialogue social de qualité dans l'ensemble du réseau, et d'autre part de déterminer les modalités d'exercice du droit syndical dans les chambres de commerce et d'industrie.

Les dispositions du présent accord s'appliquent de plein droit dans l'ensemble du réseau des CCI et ne remettent pas en cause les dispositions plus favorables des accords régionaux déjà existants. Tout nouvel accord régional négocié sur le sujet devra en tout état de cause respecter a minima le socle tel que posé dans le présent accord. A cet effet, les dispositions du présent accord constituant le « socle » applicable dans le cadre du droit syndical régional sont spécifiquement identifiées comme telles.

Les parties souhaitent également traiter dans cet accord de :

- La composition et des modalités de désignation/d'élection des membres des commissions spéciales d'homologation mises en place au niveau régional, en application de l'article 40.V. de la loi « Pacte » n°2019-486 du 22 mai 2019 ;
- Les incidences de l'exercice du droit de grève sur la rémunération.

Le présent accord annule et remplace dans toutes ses dispositions l'accord de méthode du 7 octobre 2022.

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

Le terme « collaborateurs » au sens du présent accord concerne les salariés (droit privé) et les agents publics.

Les termes « collaborateurs titulaires d'un mandat » au sens du présent accord concernent l'ensemble des collaborateurs détenant un mandat de représentant du personnel et/ou un mandat syndical, électif ou désignatif, dans le réseau des CCI (périmètre national et périmètres des CCI Employeurs).

Chapitre 2 – Repères communs pour un dialogue social de qualité dans le réseau des CCI

Il est rappelé la possibilité pour chaque CCI Employeur de négocier localement un accord de droit syndical en application de l'accord du 22 mars 2022 relatif à la mise en place des CSE dans le réseau des CCI.

Plus d'un an après la mise en place des CSE dans le réseau des CCI, les parties ont pu dresser un premier constat d'appropriation de ces nouvelles instances et souhaitent à ce titre s'en emparer pour définir également dans le présent accord des repères communs pour un dialogue social de qualité dans l'ensemble des établissements du réseau des CCI.

La pratique de la concertation, d'un dialogue social constructif et constant contribue fortement à renforcer la cohésion entre les collaborateurs dans la perspective d'une efficacité générale du réseau. Cette cohésion et cette efficacité sont rendues possibles grâce à la conviction partagée que les relations sociales doivent être basées sur des valeurs communes de dialogue, de loyauté et de confiance.

La qualité du dialogue social repose sur la volonté et l'engagement de chacun de respecter les principes énoncés dans le Code du travail et au-delà de veiller à une application loyale des droits et devoirs respectifs. Les CCI Employeurs ont ainsi la responsabilité de permettre aux collaborateurs titulaires d'un mandat d'exercer leurs prérogatives dans de bonnes conditions en mettant notamment à leur disposition des moyens de communication adaptés.

Le présent chapitre concerne l'ensemble des collaborateurs titulaires d'un mandat.

Article 3. Les parties prenantes du dialogue social

Selon l'Organisation Internationale du Travail (OIT), le dialogue social recouvre toutes les formes de négociation, de consultation, d'information et de concertation, entre les travailleurs et les employeurs et/ou leurs représentants, et éventuellement des pouvoirs publics, sur des enjeux politiques et sociaux d'intérêt commun.

Au sens plus étroit du terme, le dialogue social renvoie généralement en France à ses deux composantes majeures que sont la négociation collective et les processus d'information et consultation des institutions représentatives du personnel.

Le dialogue social peut donc s'incarner de manière formelle dans les différentes instances (CSE, Négociation collective...) et à travers la signature des accords collectifs, mais il peut également s'exprimer à travers des échanges informels plus ou moins réguliers (groupes de travail, dialogue au quotidien, bilatérales dans le respect du principe de loyauté avec les différents acteurs concernés...).

A ce titre, il est rappelé que le dialogue social concerne l'ensemble des acteurs à savoir : la Direction, les managers, les collaborateurs titulaires d'un mandat, les organisations syndicales et les collaborateurs.

Article 4. Principe de non-discrimination et respect des organisations syndicales

Les parties réaffirment le principe de non-discrimination qui interdit à l'employeur de prendre en compte l'appartenance syndicale ou l'exercice d'une activité syndicale d'un collaborateur, la qualité de collaborateur porteur d'un mandat pour arrêter une décision notamment en matière de recrutement, d'organisation et de répartition du travail, de formation professionnelle et d'évolution professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures disciplinaires et de rupture du contrat de travail.

La reconnaissance de la place et du rôle des organisations syndicales ainsi que de leurs représentants au sein de chaque établissement du réseau permet et contribue à assurer le bon fonctionnement de l'ensemble des instances représentatives du personnel et de la négociation sociale dans le respect des différents acteurs en présence.

Il est enfin rappelé que tout collaborateur titulaire d'un mandat identifié à l'article L. 2411-1 du Code du travail bénéficie d'une protection contre le licenciement. Les délégués syndicaux désignés en application de l'article 8.1 du présent accord sont également concernés par cette protection.

Ce principe fait partie du socle posé dans le présent accord.

Article 5. Accompagnement des collaborateurs titulaires d'un mandat

Article 5.1. Entretiens de mandats

L'organisation d'échanges réguliers avec les collaborateurs titulaires d'un mandat est essentielle pour aborder régulièrement l'articulation entre l'activité professionnelle et l'activité syndicale.

Tout collaborateur titulaire d'un mandat bénéficiera au moins des entretiens suivants avec son manager et un représentant des ressources humaines de la CCI Employeur :

- A sa demande, un entretien de début de mandat, qui devra intervenir dans un délai maximal de deux mois suivant la demande, destiné à aborder les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein de la CCI Employeur, au regard de son emploi intégrant notamment des mesures liées à l'adaptation nécessaire de la charge de travail lui garantissant l'accomplissement de son mandat, ainsi qu'à l'accès à la formation professionnelle. Le collaborateur concerné pourra à ce titre se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de la CCI Employeur.
- La CCI Employeur proposera un entretien professionnel de fin de mandat (à l'issue du cycle électoral en cours ou à la date de fin anticipée de mandat), qui devra, en cas d'acceptation du collaborateur, intervenir dans un délai maximal de 3 mois suivant la fin du mandat, destiné notamment à organiser les conditions de la poursuite et/ou de la reprise de l'activité à l'issue du mandat. Ce dernier sera notamment l'occasion d'identifier les mesures d'accompagnement éventuellement nécessaires pour permettre la poursuite et/ou la reprise de l'activité dans de meilleures conditions possibles. Le collaborateur concerné pourra à ce titre se faire

accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de la CCI Employeur. Par exception, il pourra également choisir de se faire accompagner dans ce cadre, par un délégué syndical national de l'organisation syndicale représentative de son choix, notamment, en cas d'absence de représentant de ladite organisation au sein de la CCI Employeur.

Ces entretiens ne se substituent en aucun cas aux autres entretiens prévus au sein de la CCI Employeur, légalement ou dans le Statut (entretien annuel, autres entretiens professionnels...).

Les conditions d'organisation de ces entretiens, qui devront se tenir idéalement en présentiel à la demande du collaborateur, seront déterminées au niveau de la CCI Employeur s'agissant des mandats détenus au sein de cette dernière.

Ces entretiens devront par ailleurs donner lieu à un compte-rendu formalisé et partagé entre le collaborateur titulaire d'un mandat et son manager et mis à la disposition de la Direction des ressources humaines de la CCI Employeur, retraçant les principaux échanges et le cas échéant les mesures à mettre en place/suivre.

CCI France proposera également ces entretiens dans un délai maximal de 3 mois suivant leur désignation ou la fin de leur mandat aux délégués syndicaux au niveau national institués par l'article 8.1 du présent accord. Ces derniers seront alors conduits en présence d'un représentant de CCI France en qualité de « tête de réseau » et d'un représentant de la DRH de la CCI Employeur. Le délégué syndical pourra être assisté d'une personne de son choix appartenant au personnel du réseau des CCI.

Au-delà des entretiens institués par le présent article, les parties encouragent les échanges réguliers entre les collaborateurs titulaires d'un mandat et les représentants de l'employeur afin d'assurer régulièrement une bonne articulation entre l'activité syndicale et l'activité professionnelle.

Article 5.2. Valorisation et reconnaissance des compétences acquises dans le cadre d'un mandat

À travers l'exercice de leur mandat, qui réclame des connaissances et des aptitudes variées, les collaborateurs titulaires d'un mandat développent des compétences multiples. La valorisation des compétences acquises dans l'exercice d'un mandat constitue pour ces bénéficiaires un véritable atout pour faire valoir leurs compétences, développer leur employabilité, acquérir une nouvelle qualification et évoluer professionnellement.

Elle vient renforcer la sécurisation des parcours professionnels des collaborateurs titulaires d'un mandat.

Tout collaborateur titulaire d'un mandat et volontaire pour s'engager dans une démarche de validation des acquis de l'expérience bénéficiera à sa demande d'un entretien avec un représentant de la Direction des Ressources Humaines de la CCI Employeur pour échanger notamment sur :

- Les dispositifs mobilisables légalement et leur fonctionnement (VAE...)
- Le recensement des compétences acquises dans le cadre du (des) mandat (s) interne (s) (les mandats externes pourront également être valorisés par ailleurs dans le cadre d'une démarche plus globale de validation des acquis de l'expérience). L'outil « MANDASCOP », répertoire constitué de fiches de « mandats types » détaillant les principales compétences liées à ces mandats, pourra notamment servir de base de référence à cet échange.

- La certification des compétences acquises dans le cadre d'un mandat et les structures externes dédiées proposant des accompagnements sur le sujet¹.

La thématique de la reconnaissance et de la valorisation des compétences acquises dans le cadre d'un mandat sera intégrée dans le cadre de la négociation à venir sur la gestion des emplois et des parcours professionnels.

A leur demande et dans cette perspective, les collaborateurs titulaires d'un mandat au niveau national seront accompagnés par CCI France en qualité de « tête de réseau » et par la CCI Employeur.

L'ensemble des dispositions de l'article 5 fait partie du socle posé dans le présent accord.

Article 6. Garantie individuelle d'évolution salariale

La situation des collaborateurs titulaires d'un mandat fera l'objet d'un examen particulier par les DRH des CCI Employeurs lors de la mise en place de mesures salariales annuelles collectives, afin de s'assurer du respect de l'article L. 2141-5 du code du travail, disposant qu'il est interdit de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter des mesures en matière de rémunération. Cette disposition s'applique quelle que soit l'organisation du temps de travail applicable.

Par ailleurs, le collaborateur titulaire d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical qui considérerait que sa rémunération présente une différence de traitement avec un collaborateur à situation comparable, pourra faire valoir sa situation, comme tout collaborateur, auprès de la DRH de la CCI Employeur et obtenir un entretien spécifique pour analyser sa situation.

En complément les collaborateurs titulaires d'un mandat bénéficient, conformément à l'article L. 2141-5-1 du code du travail, d'une garantie d'évolution de leur rémunération sur l'ensemble de la durée de leur mandat dans les conditions fixées dans ledit article. Les CCI Employeurs présenteront un bilan de la mise en place de cette mesure au CSE au moins 3 mois avant la fin de chaque fin de mandature.

Enfin, les CCI Employeurs mettront à disposition du CSE des données sociales collectives permettant de comparer l'évolution de rémunération globale des collaborateurs titulaires d'un mandat avec celle des autres collaborateurs. A titre d'exemple, un indicateur pertinent pourrait être la moyenne des augmentations perçues par les collaborateurs titulaires d'un mandat comparée à la moyenne des augmentations perçues par les collaborateurs sans mandat appartenant à la même catégorie socio-professionnelle (cadres/agents de maîtrise/employés), et ce sur une période similaire.

L'article 6 fait partie du socle posé dans le présent accord.

Article 7. Liberté de circulation

Les parties rappellent la libre circulation des collaborateurs titulaires d'un mandat dans leur périmètre, essentielle pour favoriser le dialogue social et promouvoir les droits des collaborateurs : cette liberté fait partie du socle posé dans le présent accord.

¹ A ce jour seul l'AFPA est agréé par la DREETS pour accompagner les candidats dans ce cadre.

A ce titre, les délégués syndicaux désignés au niveau national bénéficient d'une liberté de circulation dans l'ensemble des CCI du réseau qui emploient directement des collaborateurs : ils peuvent à ce titre circuler librement dans les établissements des CCI et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leurs missions nationales dans le cadre de leur mandat, notamment auprès d'un collaborateur à son poste de travail sauf s'il s'y oppose et sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail de ce dernier.

L'article 7 fait partie du socle posé dans le présent accord.

Chapitre 3 - Exercice du droit syndical national

Il est rappelé qu'au titre de l'article L711-16 du code de commerce, CCI France négocie et signe les conventions et accords applicables aux personnels des chambres de commerce et d'industrie et, qu'au titre de l'article L712-11 du code de commerce, les dispositions relatives aux relations collectives de travail prévues par la deuxième partie du code du travail s'appliquent à l'ensemble des personnels de droit public et de droit privé employés directement par les CCI.

C'est dans ce cadre que les parties précisent les conditions d'exercice du droit syndical national et rappellent que ce chapitre ne se substitue pas au droit syndical régional.

Article 8. Mise en place de délégués syndicaux au niveau national

Les parties conviennent de mettre en place des délégués syndicaux au niveau national dans le réseau des CCI dans les conditions suivantes. Ils interviennent en tout état de cause essentiellement sur des sujets de portée nationale et ne se substituent pas aux représentants des organisations syndicales au niveau local.

Article 8.1. Désignation

Les organisations syndicales représentatives au niveau du réseau des CCI désignent chacune, à titre conventionnel :

- Un Délégué Syndical National (DSN) : signataire des accords collectifs conclus au niveau national au nom de son organisation syndicale représentative. En cas d'absence, il appartiendra à l'organisation syndicale représentative à l'origine de la désignation de donner mandat à un autre délégué syndical pour signer les accords collectifs.
- 2 à 5 délégués syndicaux nationaux complémentaires (DSNC)

Ces désignations devront intervenir dans un délai d'1 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord, puis, à l'issue de chaque cycle électoral, dans un délai de 3 mois suivant la proclamation des résultats des élections professionnelles des CSE du réseau des CCI ou de la fin anticipée du mandat d'un délégué syndical dans les cas prévus ci-dessous.

Peuvent être désignés les collaborateurs employés directement par une CCI Employeur qui ont été candidats aux élections professionnelles d'un CSE du réseau des CCI et qui ont recueilli à titre personnel et dans leur collège au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections du CSE.

Les désignations sont valables pour toute la durée du cycle électoral des CSE.

Les mandats de délégués syndicaux s'achèvent ainsi automatiquement à la fin de chaque cycle électoral.

Ils peuvent également prendre fin de manière anticipée dans les cas suivants :

- Retrait du mandat par l'organisation syndicale représentative à l'origine de la désignation
- Démission du mandat par le délégué syndical

- Rupture ou fin du contrat de travail du délégué syndical

Ces mandats sont cumulables avec tout autre mandat électif ou désignatif au niveau régional.

La désignation, qui doit émaner de l'organisation syndicale représentative au niveau national dans le réseau des CCI, se fera par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à CCI France en qualité de « tête de réseau » et à la CCI Employeur de rattachement du délégué.

Article 8.2. Missions

Les délégués syndicaux ont, conformément aux dispositions du Code du travail, les missions suivantes :

- Assurer le lien entre les collaborateurs et l'organisation syndicale à laquelle ils appartiennent.
- Animer leur section syndicale.
- Représenter le syndicat auprès de l'employeur et assurer la défense des collaborateurs.
- Formuler des propositions, revendications, ou réclamations à travers notamment la négociation collective.

Au niveau national, les missions des délégués syndicaux désignés en application de l'article 8.1 du présent accord sont les suivantes :

- Ce sont les interlocuteurs au niveau national de CCI France en tant que « tête du réseau » : ils représentent à ce titre l'organisation syndicale qui les a désignés pour toute question relative à l'exercice du droit syndical national.
- Ils peuvent également être des interlocuteurs auprès de tout employeur du réseau au titre des organisations syndicales nationales qu'ils représentent.
- Ils négocient des accords collectifs nationaux en application des dispositions de l'article L711-16 du Code du Commerce et peuvent à ce titre présenter toute revendication, contestation et vœu.
- Ils peuvent intervenir pour assurer la défense de collaborateurs du réseau, et à leur demande, en assistant au besoin ces derniers sans se substituer aux délégués syndicaux régionaux et dans le respect des procédures légales.
- Ils peuvent venir en appui des délégués syndicaux régionaux à leur demande, et dans le respect des dispositions légales.

Article 9. Commission Nationale de Négociation (CNN)

La CNN est une instance paritaire nationale chargée de négocier les accords collectifs nationaux applicables aux collaborateurs des CCI.

Article 9.1. Composition

Elle est composée de :

- ⇒ Pour la délégation syndicale : 5 représentants maximum par organisation syndicale représentative au niveau national. Cette délégation sera composée prioritairement, pour chaque organisation syndicale représentative, des délégués syndicaux désignés en application de l'article 8.1. Chaque organisation syndicale représentative pourra cependant remplacer les délégués syndicaux par tout autre collaborateur employé dans le réseau des CCI.
- ⇒ Pour la délégation patronale : 10 représentants maximum.

Conscients du niveau de technicité de la négociation collective, chaque organisation syndicale représentative pourra s'appuyer sur un expert technique externe afin de préparer au mieux les réunions de négociation collective. Ce dernier pourra être financé sur le budget alloué en application de l'article 11.2 du présent accord.

Ce dernier pourra ponctuellement et de manière non permanente assister aux réunions de négociation en tant qu'observateur uniquement. Il ne se substitue en aucun cas aux négociateurs et ne pourra intervenir qu'en cas de sollicitation par l'une des délégations.

Les dispositions du présent article concernant le recours à un expert technique externe seront expérimentées sur une période de 6 mois et donneront lieu à un échange avec les parties signataires de l'accord à l'issue de cette période afin d'en préciser les conditions d'une éventuelle pérennisation.

Les parties pourront également décider conjointement de solliciter un intervenant externe à certaines de leurs réunions, chargé de leur apporter un éclairage complémentaire sur certaines thématiques.

Par principe, la négociation s'entend de séances plénières d'échanges avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Article 9.2. Fonctionnement

Pour chaque négociation, les parties arrêteront conjointement, lors d'un échange de cadrage :

- Les sujets / thèmes principaux sur lesquels porteront les échanges lors de la négociation afin de les structurer et les organiser.
- Un calendrier prévisionnel des dates de réunions, tenant compte de l'agenda social défini dans le présent accord, qui pourra être modifié en cas de besoin sous réserve de l'accord de l'ensemble des parties.

Les réunions se tiendront de préférence en présentiel dans les locaux de CCI France ou tout autre lieu du réseau des CCI identifié en amont, ou en visioconférence, voire en format hybride (distanciel et présentiel) sous réserve de l'accord des parties. Les parties s'engagent à décentraliser leur réunion de négociation a minima une fois par an.

CCI France assurera le secrétariat de la CNN et sera à ce titre chargée de l'organisation des réunions (envoi des convocations et documents...).

Les convocations aux réunions par CCI France sont adressées au Délégué Syndical National de chaque organisation syndicale représentative pour le compte de son organisation. Ce dernier a alors en charge d'organiser le traitement de ces convocations selon les règles propres à son organisation. Il est l'interlocuteur privilégié de CCI France pour toute question relative à la participation de son organisation aux réunions du dialogue social au niveau national.

Le partage des documents et informations utiles à la négociation, identifiés conformément à l'article 15 du présent accord, se fera par courriel ou tout autre moyen garantissant au besoin la confidentialité selon la nature des documents. Les éléments seront transmis par CCI France au Délégué Syndical National au moins 8 jours calendaires avant les réunions, sauf situation exceptionnelle.

Afin de mener une négociation efficiente, chaque partie qui le souhaite, à l'issue du cadrage de la négociation pourra transmettre ses contributions formalisées à chacune des parties en amont de la réunion suivante dans le délai précisé ci-dessus.

Les parties conviennent ensuite de mener leurs échanges sur la base d'un document global unique par négociation établi par la délégation employeur, qui actera de l'avancement des négociations à l'issue de chaque séance de négociation et qui sera diffusé aux Délégués Syndicaux Nationaux.

Toutes les organisations syndicales représentatives au niveau national bénéficient des mêmes informations et leurs propositions sont étudiées dans les mêmes conditions.

A l'issue de la dernière réunion (pour chaque négociation), les dernières propositions modificatives portées par les parties seront retranscrites dans un projet d'accord qui sera remis à chaque organisation syndicale représentative pour une relecture ultime.

Ce dernier fera ensuite l'objet d'une ouverture à signature par CCI France, pendant un délai qui sera arrêté en commun par les parties. En l'absence d'accord, et selon la thématique, un procès-verbal de désaccord devra être établi conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les parties conviennent de la possibilité de recourir à la signature électronique pour les accords collectifs. A cet effet, elles se réuniront pour identifier l'outil le plus adapté à leur besoin, formaliser leur choix dans un document conjoint rappelant les principales caractéristiques de l'outil, et se former à l'utilisation de cet outil.

Article 10. Réunions Techniques

Les parties pourront décider en commun de mettre en place des réunions techniques sur une thématique spécifique afin d'approfondir leur réflexion en dehors du cadre de la négociation sociale.

Il s'agit de réunions purement techniques sans aucun pouvoir de décision.

La composition de chaque groupe sera définie en commun par les parties dans la limite de :

- 3 délégués syndicaux par organisation syndicale représentative
- 4 représentants pour la délégation employeur
- Et le cas échéant des intervenants externes choisis conjointement par les parties.

CCI France assurera le secrétariat de ces réunions et sera à ce titre garante de l'organisation des réunions (envoi des invitations, organisation, traçabilité des échanges selon un format à définir en fonction des thématiques...).

Le temps passé à ces réunions n'est pas décompté des crédits de temps des délégués syndicaux alloués en application de l'article 11.1 du présent accord.

Article 11. Moyens humains alloués aux organisations syndicales représentatives au niveau national

Article 11.1. Crédit de temps des délégués syndicaux

Afin de lui permettre d'exercer ses prérogatives liées à l'exercice du droit syndical au niveau national, chaque délégué syndical désigné en application de l'article 8.1 du présent accord disposera d'un crédit de 480 heures par année (équivalent en moyenne à 40 heures par mois).

En cas d'année incomplète (élections professionnelles, fin de mandat...), ce crédit d'heures sera proratisé.

Ce crédit de temps pourra être utilisé en heures ou, s'agissant des collaborateurs en forfait jours, en journée ou demi-journée, étant entendu qu'une demi-journée équivaut à 4 heures et 1 journée à 8 heures.

Ce crédit est attribué annuellement et n'est pas reportable sur l'année suivante. Il peut être mutualisé entre les délégués syndicaux nationaux d'une même organisation syndicale sous réserve d'en avertir en amont la CCI Employeur et CCI France.

Le délégué syndical national avertit par courriel son manager, avec en copie CCI France via une adresse électronique dédiée pour le suivi des heures, de son intention d'utiliser son crédit d'heures et des dates prévisionnelles de leur utilisation au plus tard 48 heures, sauf circonstances exceptionnelles, avant l'utilisation des heures. Ce délai permet au manager de s'organiser pour assurer la continuité du service. Il ne s'agit en aucun cas d'une demande d'autorisation d'absence. Le canal d'information relatif à l'utilisation des heures pourra évoluer avec la mise en place à venir d'un outil spécifique de suivi des heures de délégation.

Toute modification ultérieure liée à l'utilisation réelle des heures devra être signalée par le délégué syndical national à son manager et CCI France.

Le temps passé aux réunions convoquées par CCI France (réunions de négociation, de suivi d'accords réunions techniques...) et les déplacements afférents à ces réunions, par les représentants des organisations syndicales n'est pas décompté des temps de délégation alloués aux délégués syndicaux en application du présent article. Les parties rappellent par ailleurs que :

- que le temps de déplacement pendant le temps de travail entre deux lieux de travail est considéré comme du temps de travail effectif,
- et que le temps de déplacement pris en dehors de l'horaire normal de travail et effectué en exécution de fonctions représentatives doit être rémunéré comme temps de travail effectif pour la part excédant le temps normal de déplacement entre le domicile et le lieu de travail.

Il est rappelé que le temps de délégation doit être utilisé en conformité avec l'objet du mandat et pendant le temps de travail des collaborateurs. L'utilisation de ce crédit d'heures en dehors du temps de travail est possible uniquement lorsque les nécessités du mandat du collaborateur le justifient. Cette utilisation en dehors du temps de travail ne saurait faire obstacle au respect de la réglementation sur la durée maximale du travail et du repos journalier.

Article 11.2. Crédit de temps complémentaire par organisation syndicale représentative

Chaque organisation syndicale représentative disposera par ailleurs d'une enveloppe annuelle de 9000 heures dites « heures de dialogue social », destinée à permettre aux organisations syndicales de faciliter la préparation et la conduite du dialogue social au niveau national. Ce dernier peut être utilisé uniquement sur le temps de travail des collaborateurs.

En cas d'année incomplète (élections professionnelles, fin de mandat...), ce crédit d'heures sera proratisé.

Ce crédit de temps complémentaire annuel n'est pas reportable d'une année sur l'autre.

Le temps passé par les collaborateurs en « heures de dialogue social » est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Ces heures peuvent être utilisées librement par chaque organisation syndicale représentative au niveau national soit pour compléter le crédit de temps des délégués syndicaux nationaux et complémentaires, soit pour attribuer à tout collaborateur du réseau des heures en vue de sa contribution au dialogue social du réseau des CCI.

L'attribution de ces heures, qui peut également se faire, pour les collaborateurs en forfait jours, par regroupement sur une demi-journée (équivalent à 4h) ou une journée (équivalent à 8h) se fait sous la responsabilité du Délégué Syndical National de chaque organisation syndicale.

Le Délégué Syndical National devra communiquer à CCI France le nombre d'heures attribuées à chaque bénéficiaire en amont de leur utilisation.

Le collaborateur bénéficiaire de ces heures avertit par courriel son manager de son intention d'utiliser des heures attribuées par le Délégué Syndical National, avec en copie CCI France via une adresse électronique dédiée et le Délégué Syndical National de son organisation syndicale, et des dates prévisionnelles de leur utilisation au plus tard 4 jours, sauf circonstances exceptionnelles, avant l'utilisation des heures. Ce délai permet au manager de s'organiser pour assurer la continuité du service. Il ne s'agit en aucun cas d'une demande d'autorisation d'absence. Le canal d'information relatif à l'utilisation des heures pourra évoluer avec la mise en place à venir d'un outil spécifique de suivi des heures de délégation.

Toute modification ultérieure liée à l'utilisation réelle des heures devra être signalée par le collaborateur bénéficiaire à son manager en mettant en copie le Délégué Syndical National de son organisation syndicale et CCI France.

Toute difficulté liée à l'utilisation de ce crédit de temps complémentaire fera l'objet d'un échange entre le Délégué Syndical National et CCI France. CCI France veillera à la bonne mise en œuvre des dispositions du présent article.

Article 11.3. Autorisation d'absence pour des mandats externes

Il est rappelé que la législation prévoit une grande diversité de congés spéciaux et d'autorisations d'absence en lien avec des activités civiques, sociales, ou une formation, et notamment :

- Congés pour des activités politiques (candidat ou titulaire d'un mandat parlementaire, membre d'un conseil municipal, départemental ou régional...)
- Participation à des organismes publics ou parapublics (instances traitant des questions d'emploi et de formation, associations ou mutuelles, organismes divers...)
- Congés pour activités civiques (activités d'organismes d'aide aux victimes et catastrophes naturelles, missions d'entraide internationale, fonctions de sapeurs-pompiers volontaires...)
- Témoins et jurés d'assises
- Congé de formation économique, sociale et syndicale

Chaque type de congé ou d'absence fait l'objet de règles spécifiques concernant notamment la rémunération.

En complément de ces congés et autorisations d'absence prévus légalement, chaque organisation syndicale représentative dispose par ailleurs d'une enveloppe de 1 000 heures par année civile

destinée à permettre à des collaborateurs du réseau et disposant d'un mandat de leur organisation syndicale de participer à des réunions de l'organisation syndicale externes au réseau des CCI (activités statutaires, congrès, organismes externes avec un mandatement de l'organisation syndicale...).

Le Délégué Syndical National devra communiquer à CCI France le nombre d'heures attribuées à chaque bénéficiaire en amont de leur utilisation en fournissant le justificatif lié au mandat.

Cette enveloppe d'heures peut être utilisée uniquement sur le temps de travail des collaborateurs.

En cas d'insuffisance de cette enveloppe, les délégués nationaux pourront mobiliser l'enveloppe liée au crédit de temps complémentaire prévue à l'article 11.2 du présent accord dans la limite de 10 % (soit 900 heures) par an.

Le reliquat de jours non utilisés restant à la fin de l'année N pourra être reporté dans la limite d'une année, soit jusqu'au 31/12 de l'année N+1.

L'attribution de ces heures, qui peut également se faire, pour les collaborateurs en forfait jours, par regroupement sur une demi-journée (équivalent à 4h) ou une journée (équivalent à 8h) se fait sous la responsabilité du Délégué Syndical National de chaque organisation syndicale.

Le collaborateur bénéficiaire de ces heures avertit par courriel son manager de son intention d'utiliser des heures attribuées par le Délégué Syndical National, avec en copie CCI France via une adresse électronique dédiée et le Délégué Syndical National de son organisation syndicale, et de la durée probable de cette utilisation au plus tard 4 jours, sauf circonstances exceptionnelles, avant l'utilisation des heures. Ce délai permet au manager de s'organiser pour assurer la continuité du service. Il ne s'agit en aucun cas d'une demande d'autorisation d'absence. Le canal d'information relatif à l'utilisation des heures pourra évoluer avec la mise en place à venir d'un outil spécifique de suivi des heures de délégation.

Toute modification ultérieure liée à l'utilisation réelle des heures devra être signalée par le collaborateur bénéficiaire à son manager en mettant en copie le Délégué Syndical National de son organisation syndicale et CCI France.

Ces absences, ne donnent lieu à aucune perte de rémunération pour les bénéficiaires et sont considérées comme temps de travail.

Toute difficulté liée à l'utilisation de ces autorisations d'absence fera l'objet d'un échange entre le Délégué Syndical National et CCI France. CCI France veillera à la bonne mise en œuvre des dispositions du présent article.

Article 12. Moyens financiers alloués aux organisations syndicales représentatives au niveau national

Les moyens financiers alloués aux organisations syndicales en application du présent article se composent de trois enveloppes :

- Une subvention de fonctionnement (article 12.1)
- Une subvention dédiée à la formation économique, sociale, environnementale et syndicale et à l'animation des activités des collaborateurs titulaires d'un mandat (article 12.2)
- Un budget dédié à la prise en charge des frais de déplacement (article 12.3)

Le reliquat du budget alloué aux organisations syndicales en application de l'accord de méthode du 7 octobre 2022 et non encore utilisé s'ajoutera à la subvention de fonctionnement qui sera versée aux

organisations syndicales représentatives en 2024. Les modalités d'utilisation de ce reliquat seront les mêmes que celles de la subvention de fonctionnement.

Les enveloppes financières allouées au titre de l'année 2024 figurent à titre indicatif en annexe 4 du présent accord.

Article 12.1. Subvention de fonctionnement allouée aux organisations syndicales représentatives au niveau national

Il est convenu d'allouer annuellement à chaque organisation syndicale représentative une subvention de fonctionnement lui permettant d'assurer pleinement l'exercice de l'activité syndicale.

Cette subvention ne peut être utilisée que pour des dépenses inhérentes à l'activité syndicale et entrant dans l'une des catégories suivantes :

- **Catégorie 1** : frais de déplacements (transport, hébergement, restauration) liés à des réunions convoquées par CCI France dépassant le barème défini en annexe 1 du présent accord uniquement pour la part excédant les plafonds fixés dans ledit barème / Frais de déplacement liés à l'activité syndicale non pris en charge par CCI France.
- **Catégorie 2** : frais liés à des honoraires de conseil incluant l'appui éventuel dans le cadre des négociations sociales
- **Catégorie 3** : frais liés au matériel (équipement NTIC, consommables...)
- **Catégorie 4** : autres frais (location de salles, communication, promotion, documentation, recours à un prestataire externe, ...)

Le montant du budget de l'année N+1 alloué à cette subvention correspond à 0,01 % de la masse salariale du budget exécuté pour l'ensemble du réseau des CCI au titre de l'année N-1, sans pouvoir être inférieur à 100.000 euros. Exemple : le montant de la subvention de fonctionnement de l'année 2024 correspondra à 0,01 % de la masse salariale de l'année 2022.

Ce budget sera réparti de la manière suivante :

- 95 % du budget annuel sera réparti à parts égales entre chaque organisation syndicale représentative au niveau national dans le réseau des CCI.
- 5 % du budget annuel sera réparti proportionnellement sur la base des suffrages exprimés en faveur des organisations syndicales représentatives au niveau national dans le réseau des CCI au premier tour des dernières élections des membres titulaires aux Comités Sociaux et Economiques du réseau des CCI, et ce quel que soit le nombre de votants (représentativité d'engagement).

La subvention de fonctionnement sera versée en totalité à chaque organisation syndicale représentative au plus tard le 15 janvier de l'année à laquelle elle se rapporte, sauf l'année de signature du présent accord où le versement se fera le plus rapidement possible compte tenu des délais d'agrément et de dépôt de ce dernier une fois signé.

Article 12.2. Subvention dédiée à la formation économique, sociale, environnementale et syndicale et à l'animation des activités des collaborateurs titulaires d'un mandat

Il est convenu d'allouer annuellement à chaque organisation syndicale représentative une subvention ~~budget~~ destinée à financer des actions de formation économique, sociale, environnementale et

syndicale ainsi que des actions destinées à l'animation syndicale des activités des collaborateurs titulaires d'un mandat.

Cette subvention allouée par CCI France à cet effet pour l'ensemble des organisations syndicales représentatives au titre de l'année N+1 correspond à 0,003 % de la masse salariale du budget exécuté pour l'ensemble du réseau des CCI au titre de l'année N-1.

Elle est répartie proportionnellement sur la base des suffrages exprimés en faveur des organisations syndicales représentatives au niveau national dans le réseau des CCI au premier tour des dernières élections des membres titulaires aux Comités Sociaux et Economiques du réseau des CCI, et ce quel que soit le nombre de votants (représentativité d'engagement).

Cette subvention sera versée en totalité à chaque organisation syndicale représentative au plus tard le 15 janvier de l'année à laquelle elle se rapporte, sauf l'année de signature du présent accord où le versement se fera le plus rapidement possible compte tenu des délais d'agrément et de dépôt de ce dernier une fois signé.

Cette dernière est reportable dans la limite de 2 ans : aucun report n'est possible au-delà de cette période.

Article 12.3. Remboursement des frais liés aux déplacements

Les frais liés aux déplacement (transports, logement, restauration) en raison des réunions convoquées par CCI France (réunions de négociation, réunions techniques...) en lien avec l'objet du présent accord seront pris en charge par CCI France selon les règles rappelées dans le tableau et par le biais du formulaire annexé dans la limite d'un budget défini ci-dessous.

Toute demande de remboursement de frais devra être adressée à CCI France par le Délégué Syndical National, accompagnée du formulaire complété et des justificatifs afférents, le plus rapidement possible à l'issue de l'engagement des frais, et en tout état de cause au plus tard dans le 31 janvier de l'année N+1 pour les frais liés à l'année N.

Le budget alloué par CCI France pour le remboursement de ces frais de déplacements pour l'ensemble des organisations syndicales représentatives au titre de l'année N+1 dont le montant correspondra à 0,005 % de la masse salariale du budget exécuté pour l'ensemble du réseau des CCI au titre de l'année N-1 sans pouvoir être inférieur à 50 000 euros.

Il sera réparti en parts égales entre les organisations syndicales représentatives au niveau national.

Ce budget alloué à une année N est reportable sur l'année N+1 : aucun report n'est possible au-delà de cette période.

En cas d'insuffisance du budget en lien avec son objet de financement, CCI France et les organisations syndicales représentatives se réuniront dans les plus brefs délais pour dresser le bilan de l'utilisation du budget et en tirer les conséquences (évolution du budget, développement des réunions en visioconférence...).

Un bilan intermédiaire de l'utilisation de ce budget sur l'année N sera établi avant le 15 juillet de l'année N afin d'anticiper une éventuelle insuffisance du budget sur la fin de l'année N.

Article 12.4. Dispositions communes aux enveloppes financières prévues aux articles 12.1 et 12.2

Au plus tard le 31 mars de l'année N+1, chaque organisation syndicale devra communiquer à CCI France un rapport annuel de gestion concernant :

- L'utilisation de la subvention de fonctionnement (article 12.1 du présent accord) au titre de l'année N. Ce dernier devra préciser le type de dépenses effectuées conformément aux catégories établies ainsi que, pour chaque type de dépenses, les montants engagés.
- L'utilisation de la subvention dédiée à la formation économique, sociale, environnementale, syndicale, et à l'animation des activités des collaborateurs titulaires d'un mandat (article 12.2 du présent accord)

Ce rapport devra être signé par le Délégué Syndical National de chaque organisation syndicale représentative qui devra attester sur l'honneur de l'utilisation de ces enveloppes conformément à leur objet.

Les enveloppes financières visées au présent article sont allouées au titre d'une année N : elles sont fongibles et reportables dans la limite de 2 ans.

En conséquence, si le rapport annuel présenté au titre de l'année N faisait état d'une utilisation inférieure aux montants alloués intégrant le report éventuels des années N-1 et N-2, le reliquat devra être remboursé à CCI France au plus tard le 30 juin de l'année N+1.

Les organisations syndicales représentatives devront par ailleurs conserver pendant une durée de 10 ans l'ensemble des justificatifs originaux de l'ensemble des dépenses liées à l'utilisation des 2 enveloppes qui pourront être demandés en cas de contrôle.

Article 13. Moyens de communication alloués aux organisations syndicales représentatives au niveau national

Le contenu des communications numériques syndicales est librement déterminé par les organisations syndicales, sous leur propre responsabilité et dans le respect des conditions d'exercice du droit syndical national et en conformité avec les lois en vigueur, notamment aux lois de la presse, aux droits de propriété intellectuelle et à la protection de la vie privée ainsi qu'à la réglementation sur la protection des données personnelles. Ces communications peuvent porter notamment sur les sujets en lien avec la négociation sociale.

Article 13.1. Moyens de communication numériques

Conformément à la réglementation en vigueur, l'utilisation par les organisations syndicales des outils numériques mis à leur disposition doit satisfaire l'ensemble des conditions suivantes :

- Être compatible avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise ;
- Ne pas avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise ;
- Préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message.

Les délégués syndicaux nationaux disposent d'une connexion au réseau internet (dont Wi-Fi « invité ») dans chacun de leurs locaux.

Ces derniers disposeront à leur demande d'une adresse électronique appartenant à CCI France dédiée à leur mandat national. L'utilisation de cette adresse dédiée se fait dans le respect des règles d'utilisation de la messagerie applicable au sein du réseau.

Les parties étudieront la mise en place d'un espace de communication syndicale destiné aux organisations syndicales représentatives au niveau national, qui serait accessible par l'ensemble des collaborateurs du réseau et leur permettrait de consulter leurs communications en ligne, intégrant si possible un système de notification auprès des collaborateurs dès mise en ligne d'un document. Un échange sur les conditions de mise à disposition de ces espaces sera organisé dans les 3 mois suivant le dépôt du présent accord.

Dans l'attente de la mise en place de cet espace, CCI France constituera des listes de diffusion de collaborateurs, mises à jour annuellement, qui seront transmises aux délégués syndicaux nationaux. Il appartiendra à chaque organisation syndicale représentative de gérer les éventuels refus de collaborateurs de manière à préserver le choix de recevoir ce type de communication.

Cette communication s'inscrit nécessairement dans un cadre circonscrit à son activité syndicale au niveau national.

Les organisations syndicales devront, concomitamment à leur diffusion, transmettre la communication à CCI France.

Par ailleurs, par décision conjointe prise en séance CNN, les parties pourront engager des actions de communication communes destinées à valoriser les travaux ayant abouti à la signature unanime d'accords collectifs.

Les dispositions du présent article s'entendent hors période électorale des représentants du personnel dans le réseau des CCI, des mesures spécifiques étant prévus par voie d'accord dans ce cadre.

Chaque CCI Employeur devra permettre aux organisations syndicales représentatives dans leur périmètre, de notifier et diffuser des informations de nature syndicale en utilisant les moyens de communication numérique, qu'il s'agisse de la messagerie électronique ou d'un espace de communication dématérialisé accessible à tous les collaborateurs de la CCI Employeur.

Ce principe fait partie du socle posé dans le présent accord.

A cet effet, les parties encouragent les CCI Employeurs à intégrer dans leur négociation régionale liée au droit syndical, prévue par l'accord national relatif à la mise en place des CSE dans le réseau des CCI du 22 mars 2022, les modalités d'utilisation de ces moyens de communication. A défaut, ces modalités devront être définies unilatéralement par l'employeur.

Article 13.2 Réunions d'information syndicale

Chaque organisation syndicale représentative au niveau national a la possibilité d'organiser des réunions d'information auprès des collaborateurs du réseau des CCI en lien avec l'exercice du droit syndical et du dialogue social au niveau national dans les conditions suivantes :

- Soit 1 réunion par trimestre d'1h maximum chacune
- Soit 1 réunion semestrielle de 2 h maximum

Les réunions se tiendront de préférence en visioconférence avec les outils professionnels existants et pourront s'organiser, selon les besoins, dans le périmètre de chaque CCI Employeur. En cas de présence de l'organisateur de la réunion sur l'un des établissements dans le périmètre d'une CCI

Employeur, une salle sera mise à disposition à cet effet, dans la mesure du possible, pour permettre le regroupement des collaborateurs présents sur site.

L'organisation syndicale représentative au niveau national devra pour cela informer la CCI Employeur au moins 15 jours calendaires avant ladite réunion, en mettant en copie CCI France, et lui communiquer les informations relatives à cette réunion (horaires, date, lien de connexion éventuel).

La CCI Employeur devra accuser réception de cette information auprès de l'organisation syndicale concernée et relayer l'information auprès des collaborateurs dans un délai maximum de 8 jours avant la réunion en mettant en copie l'organisation syndicale concernée et CCI France.

La CCI Employeur facilitera sur son périmètre la mise à disposition des moyens techniques nécessaires à l'organisation de la réunion (connexion, salle de réunion le cas échéant...).

Les réunions devront être organisées en dehors du temps de travail des collaborateurs.

Ces réunions ne se substituent pas aux réunions syndicales pouvant être organisées par ailleurs en application de l'article L. 2142-10 du Code du travail.

Article 13.3 Autres moyens de communication

Les parties conviennent de privilégier la communication numérique.

Toutefois, d'autres moyens de communication restent possibles, tels que décrits ci-dessous.

Tracts :

Les tracts doivent avoir une nature exclusivement syndicale. Si leur contenu est librement déterminé par l'organisation syndicale, ceux-ci doivent toutefois respecter les dispositions relatives à la presse. Plus particulièrement, les tracts ne doivent pas comprendre des propos calomnieux, injurieux, diffamatoires, ou portant atteinte à la vie privée.

Concomitamment à la distribution, un exemplaire doit être remis ou adressé par mail à CCI France.

La distribution des tracts peut s'effectuer librement sur le lieu de travail sous réserve de ne pas déranger de manière disproportionnée le travail des collaborateurs.

Affichages syndicaux :

Les délégués syndicaux désignés au niveau national pourront utiliser les panneaux d'affichage syndicaux mis à disposition dans les différents établissements du réseau pour diffuser des communications nationales.

De manière concomitante à l'affichage, un exemplaire sera adressé par mail à CCI France.

Article 14. Mise à disposition de locaux

Une salle de réunion à CCI France sera mise à disposition de chaque organisation syndicale représentative au niveau national pour l'exercice de leurs missions en amont des journées de négociations sociales nationales (le matin et/ou la veille), sauf circonstances exceptionnelles.

En sus d'une salle et en cas de besoin, CCI France mettra à disposition les imprimantes présentes dans les locaux en paramétrant le cas échéant les ordinateurs en ce sens.

Parallèlement, CCI France mettra à disposition de chaque organisation syndicale représentative au niveau national un local permanent afin de leur permettre d'exercer leurs attributions et d'organiser au besoin des réunions. Un échange sur les conditions de mise à disposition de ces locaux sera organisé dans les 12 mois suivant le dépôt du présent accord.

Article 15. Accès aux informations

L'engagement sérieux et loyal des négociations implique que CCI France communique les informations nécessaires aux organisations syndicales représentatives au niveau national pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause.

Pour chaque thématique, les parties identifieront les informations utiles pour la négociation et pouvant être partagées en amont (données statistiques, état des lieux, diagnostic partagé, étude d'impact, benchmark...).

Les parties sont également invitées à partager au cours de la négociation les informations dont elles pourraient disposer en lien avec la thématique abordée et qu'elles jugeraient utiles à la bonne conduite des discussions.

Les délégués syndicaux désignés au niveau national auront également accès aux données régionales consolidées au niveau national qui seront mises à disposition de l'Instance Nationale de Représentation du Personnel (INRP).

Le partage des informations et données se fera dans les conditions prévues par l'article 9.2 du présent accord. A ce titre, la Direction identifiera précisément les documents/informations de nature confidentielle afin d'en informer les organisations syndicales et d'éviter toute diffusion en dehors des parties à la négociation.

Article 16. Formation des parties autour du dialogue social

Les parties souhaitent se saisir de la possibilité, prévue par l'article L. 2212-1 du Code du travail, d'organiser une session de formation commune visant à favoriser le développement d'une culture du dialogue et de la négociation en confrontant les regards sur l'entreprise et en questionnant les acteurs sur la représentation du dialogue social.

Le choix de l'organisme de formation sera effectué conjointement par les parties.

Cette dernière sera organisée avec les délégués syndicaux dans les 6 mois suivant le dépôt du présent accord, puis la première année de chaque cycle électoral.

Les participants à cette formation seront :

⇒ Tous les délégués syndicaux nationaux en application de l'article 8.1 du présent accord.

⇒ 10 représentants maximum pour la délégation employeur.

Le coût de cette formation sera pris en charge par CCI France et le temps passé en formation ne sera pas décompté du crédit de temps alloué à chaque délégué syndical.

Article 17. Agenda social

Afin de faciliter la négociation collective au niveau national, les parties définiront chaque année un calendrier social prévisionnel. Ce dernier devra être arrêté au plus tard fin juin de l'année N au titre de l'année N+1.

Ce dernier pourra être modifié sous réserve de l'accord de l'ensemble des parties.

Le calendrier social prévisionnel de l'année 2024 figure à titre informatif en annexe 2 du présent accord.

En tout état de cause, les réunions de négociation ne pourront pas se tenir sur plus de deux jours consécutifs et un délai minimum de 3 semaines devra être respecté entre deux périodes de négociation sauf accord contraire des parties.

Les parties conviennent par ailleurs de traiter prioritairement les thématiques de négociation ci-dessous :

| THEMATIQUES DE NEGOCIATION |
|--------------------------------------------------------|
| Télétravail |
| Rémunération et classification |
| Formation professionnelle et GEPP |
| Financement de la protection sociale complémentaire |
| Egalité professionnelle |
| Qualité de vie au travail |
| Personnel enseignant |
| Mobilité professionnelle |

Cette liste est évolutive par nature et sera complétée en fonction des nouvelles thématiques qui seront identifiées par la suite, sans qu'il soit besoin de procéder par voie d'avenant. L'ordre des thématiques de négociation pourra également évoluer au vu du contexte dans les mêmes conditions.

Ainsi, à l'issue de chaque négociation, les parties valideront ensemble le thème de négociation suivant, voire les deux suivants si cela est possible.

Chapitre 4. Les commissions spéciales d'homologation

Conformément à l'accord relatif aux nouvelles modalités de départ des collaborateurs titulaires des Chambres de Commerce et d'Industrie, les commissions spéciales d'homologation ont pour objet de vérifier le bon déroulement de la procédure de cessation d'un commun accord de la relation de travail (CCART) entre une CCIR Employeur et un collaborateur, ainsi que la liberté de consentement des parties à cette rupture.

Aux termes de l'article 40 de la loi PACTE, « *La commission spéciale d'homologation prévue à l'article 5 de l'annexe à l'article 33 du statut du personnel administratif des chambres de commerce et d'industrie mentionné à l'article 1er de la loi n° 52-1311 du 10 décembre 1952 précitée est maintenue au niveau de chaque chambre de commerce et d'industrie de région et de CCI France pour le personnel qu'elle emploie. Les conventions et accords mentionnés à l'article L. 711-16 du code de commerce fixent la composition de cette commission ainsi que les modalités de désignation ou d'élection de ses membres* ».

L'article L711-16 prévoit que les conventions et accords collectifs négociés et signés par CCI France fixent les thèmes dans lesquels une négociation peut être engagée au niveau régional.

A ce titre, l'accord relatif à la mise en place des CSE dans le réseau des CCI du 22 mars 2022, dans son article 1^{er}, prévoyait : « *les CCI de région et CCI France négocieront par ailleurs un accord traitant du fonctionnement de la représentation du personnel et du droit syndical sur leur périmètre* ».

Les CCI Employeurs se sont saisies de cette possibilité pour négocier à leur niveau les modalités de désignation ou d'élection des membres de la commission spéciale d'homologation, selon des modalités différentes.

Compte tenu de la négociation d'un accord relatif à l'exercice du droit syndical au niveau national, les parties souhaitent à présent poser un cadre minimal commun s'agissant de la composition et la désignation des membres de la commission.

La commission spéciale d'homologation peut être soit une commission du CSE, soit une instance distincte.

Elle est composée de 2 collèges (un collège pour la délégation du personnel et un collège pour les représentants de l'employeur), chacun composé d'au moins deux membres désignés dans les conditions suivantes :

- Pour la délégation du personnel :
 - Un représentant désigné par chaque organisation syndicale représentative au sein de la CCI Employeur et désigné parmi les collaborateurs titulaires d'un mandat dans le périmètre de la CCI Employeur.
 - En présence d'une seule organisation syndicale représentative, le second représentant sera désigné parmi les représentants siégeant au CSE par les représentants du personnel en CSE.
 - A défaut d'organisation syndicale représentative, deux représentants siégeant au CSE désignés par les représentants du personnel en CSE.

- Pour les représentants de l'employeur : un nombre égal de représentants de l'employeur, dont le Président du CSE ou son représentant.

La commission spéciale d'homologation est présidée par un représentant de l'employeur.

Les CCI Employeurs disposeront d'un délai de 3 mois à compter de l'entrée en vigueur du présent accord pour mettre en conformité le cas échéant les dispositions de leur accord régional sur le sujet.

Chapitre 5. Incidences de l'exercice du droit de grève sur la rémunération

Dans la continuité de la loi relative à la croissance et à la transformation des entreprises n°2019-486 du 22 mai 2019, dite « loi PACTE », modifiée par la loi n°2022-172 du 14 février 2022 en faveur de l'activité professionnelle indépendante, les parties ont souhaité harmoniser les effets de l'exercice de la grève dans les CCI, concernant les incidences sur la rémunération.

Pour rappel, l'exercice du droit de grève suspend par principe les obligations contractuelles, notamment celle pour l'employeur de maintenir la rémunération du collaborateur.

Avant l'entrée en vigueur du présent accord, pour l'agent public, l'absence de service liée à l'exercice du droit de grève pendant une fraction quelconque de la journée, donnait lieu à une retenue de la rémunération dont le montant était égal à la fraction du traitement frappée d'indivisibilité en vertu de la réglementation sur la comptabilité publique. Ainsi, chaque mois, quel que soit le nombre de jours dont il se composait, comptait pour trente jours. Le douzième de l'allocation annuelle se divisait, en conséquence, par trentième ; chaque trentième étant indivisible.

Pour les salariés de droit privé, sauf abus, la retenue opérée sur la rémunération est proportionnelle à la durée de l'arrêt de travail. En ce sens, l'abattement de rémunération pour exercice du droit de grève est calculé sur l'horaire mensuel des salariés et non par sur les jours calendaires.

Dans un souci de cohérence et d'équité, en cas d'exercice du droit de grève et sauf abus, les partenaires sociaux sont convenus d'appliquer aux agents publics la même règle de retenue de salaire que celle appliquée aux salariés, à savoir la retenue sur salaire proportionnellement à la durée de l'arrêt de travail.

Il est précisé, concernant les salariés de droit privé ou les agents publics en forfait jours, que la retenue de salaire opérée résulte de la durée de l'absence et de la détermination, à partir du salaire mensuel ou à défaut du salaire annuel, d'un salaire horaire tenant compte du nombre de jours travaillés prévus par la convention de forfait et prenant pour base, soit la durée légale du travail si la durée du travail applicable dans l'entreprise aux cadres soumis à l'horaire collectif lui est inférieure, soit la durée du travail applicable à ces cadres si elle est supérieure à la durée légale.

Chapitre 6. Dispositions finales

Article 18. Entrée en vigueur, durée et déploiement

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. 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 1^{er} janvier 2024.

Les parties seront particulièrement attentives aux modalités de communication et d'accompagnement des acteurs concernés dans le déploiement opérationnel de cet accord, tenant compte notamment du périmètre d'application de chaque mesure.

A cet effet elles rappellent que les dispositions suivantes du présent accord constituent le « socle » applicable dans le cadre du droit syndical tant au niveau national qu'au niveau régional :

- Le chapitre 2 « Repères communs pour un dialogue social de qualité dans le réseau des CCI »
- Principe visant à permettre aux organisations syndicales représentatives dans le périmètre de chaque CCI Employeur de diffuser des informations syndicales en utilisant les moyens de communication numérique prévu à l'article 13.1 du présent accord.

Enfin, les parties rappellent la préconisation faite au moment du déploiement de l'accord du 22 mars 2022 relatif à la mise en place des CSE dans le réseau des CCI, à savoir la désignation de deux délégués syndicaux par organisation syndicale représentative, pour un nombre de collaborateurs au sein de la CCI Employeur inférieur à 1 000.

Article 19. Révision

Conformément aux dispositions de l'article L.2222-5 du Code du travail, chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes.

Toute demande de révision devra être adressée à chacune des autres parties signataires et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant réception de cette lettre, les parties signataires sus-indiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les dispositions du présent accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord.

Les dispositions de l'avenant portant révision, se substituent de plein droit à celles du présent accord qu'elles modifient et sont opposables, soit à la date qui aura été expressément convenue, soit à défaut à partir du jour qui suivra son dépôt.

Article 20. Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions fixées par l'article L.2261- 9 du Code du travail et moyennant le respect d'un délai de préavis de 6 mois.

Article 21. Modalités de suivi

Il est convenu de mettre en place une commission de suivi du présent accord composée au maximum de :

- 2 délégués syndicaux par organisation syndicale représentative
- D'un nombre égal de représentants de la délégation employeur

Cette commission a pour rôle d'assurer le suivi dans le déploiement opérationnel du présent accord, sur la base d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs représentatifs des différentes dispositions de l'accord identifiés en amont lors d'une réunion qui sera programmée entre les parties au plus tard à la fin du second semestre 2024.

Elle se réunira au cours du premier semestre 2025 du présent accord afin de réaliser un premier bilan de la mise en œuvre de l'accord, puis en tant que de besoin et à la demande d'une des parties signataires.

Article 22. Formalités de dépôt

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.

A Levallois-Perret le 10 janvier 2024

Pour CCI France

Alain DI CRESCENZO

Pour la CFDT

Laurence DUTEL

Pour l'UNSA

Frédéric BOURCIER

Pour la CGT

Rachid GOUCHI

Pour la CFE-CGC

Fabrice KALUZYNY

Annexe 1 – Tableau de remboursement des frais

Seuls les justificatifs originaux seront pris en compte pour un remboursement sur le compte bancaire de l'organisation syndicale.

| FRAIS | PARIS (Ile-de-France) | PROVINCE |
|-------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| HEBERGEMENT | 150 € | 100 € |
| | Les frais seront remboursés lorsque l'heure de début ou de fin de réunion ne permettra pas aux participants de se déplacer dans la journée. | |
| | En fonction des horaires de début et de fin des réunions dans le cadre de la CNN deux nuitées d'hôtel pourront être remboursées. | |
| RESTAURATION – DEJEUNER | 25 € | 20 € |
| RESTAURATION – DINER | 30 € | 25 € |
| BILLETS DE TRAIN | Sur la base du tarif le plus compétitif pour un trajet simple < 2h30 et de billets de train 1 ^{ère} classe pour un trajet simple > à 2h30. | |
| BILLETS D'AVION | Ils ne seront remboursés que dès lors que : <ul style="list-style-type: none"> • le déplacement en train sera impossible, • ou excédera 3 heures pour un trajet simple, • ou sera plus compétitif que le tarif SNCF. | |
| FRAIS KILOMETRIQUE | Dans les limites prévues par le barème fiscal (dans l'éventualité où la personne concernée est contrainte d'utiliser son véhicule personnel) : <ul style="list-style-type: none"> • soit parce que tout ou partie du trajet n'est pas desservi par les transports en commun, • soit parce que les horaires particuliers ne lui permettent pas d'utiliser les transports en commun. | |
| VISIO CONFERENCE | Remboursement uniquement des frais exposés de connexion internet dans le cadre de visio-conférences. | |

Annexe 2 – Calendrier social prévisionnel de l'année 2024

| | Janvier | Février | Mars | Avril |
|------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|
| Négociations Sociales | 9/01 ap-midi 10/01 journée | 20/02 ap-midi 21/02 journée | 12/03 ap-midi 13/03 journée | 02/04 ap-midi 03/04 journée |
| | 30/01 ap-midi 31/01 journée | | | 23/04 ap-midi 24/04 journée |

| | Mai | Juin | Juillet | Septembre |
|------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|------------------------------|--------------------------------|
| Négociations Sociales | 02/05 ap-midi 03/05 journée | 11/06 ap-midi 12/06 journée | 2/07 ap-midi 3/07 journée | 03/09 ap-midi 04/09 journée |
| | 21/05 ap-midi 22/05 journée | | | 24/09 ap-midi 25/09 journée |

Annexe 3 -Formulaire de demande de remboursements de frais de déplacement

| | |
|------------------------|--|
| Organisation Syndicale | |
|------------------------|--|

Justificatifs originaux à fournir dans les 30 jours suivant la date à laquelle les frais ont été engagés

| DATE | INTITULE DE LA REUNION | SOMME A REMBOURSER |
|----------------------------------------------------------|------------------------|--------------------|
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| TOTAL | | |
| Visa du représentant désigné de l'organisation syndicale | Date et signature : | |
| Visa Direction de projets-Performance sociale | | |
| Visa Direction de la Performance | | |
| Visa Direction Générale | | |

Annexe 4 – Montants et répartition des 3 enveloppes financières allouées en application des articles 12.1,12.2 et 12.3 pour 2024

SUBVENTION DE FONCTIONNEMENT (ARTICLE 12.1) :

| | CFDT | CGT | CFE-CGC | UNSA | TOTAL |
|-------------------------------------------------|---------------|-----------------|---------------|-----------------|----------------|
| Répartition uniforme des 95 % | 23 750 | 23 750 | 23 750 | 23750 | 95 000 |
| Répartition selon représentativité d'engagement | 2 402 | 853,5 | 748 | 996,5 | 5 000 |
| TOTAL | 26 152 | 24 603,5 | 24 498 | 24 746,5 | 100 000 |

SUBVENTION DEDIEE A LA FORMATION ET A L'ANIMATION DES ACTIVITES DES COLLABORATEURS TITULAIRES D'UN MANDAT (ARTICLE 12.2) :

| | CFDT | CGT | CFE-CGC | UNSA | TOTAL |
|-------------------------------------------------|-------|------|---------|------|--------|
| Répartition selon représentativité d'engagement | 14412 | 5121 | 4488 | 5979 | 30 000 |

BUDGET DEDIE AU REMBOURSEMENT DES FRAIS LIES AUX DEPLACEMENTS (ARTICLE 12.3) :

| | CFDT | CGT | CFE-CGC | UNSA | TOTAL |
|----------------------------|--------|--------|---------|--------|--------|
| Répartition à parts égales | 12 500 | 12 500 | 12 500 | 12 500 | 50 000 |

TOTAL PAR ORGANISATION SYNDICALE REPRESENTATIVE :

| | CFDT | CGT | CFE-CGC | UNSA | TOTAL |
|---------------------|---------------|------------------|---------------|------------------|----------------|
| TOTAL PAR OS | 53 064 | 42 224,50 | 41 486 | 43 225,50 | 180 000 |