

Statut du personnel de l'Assemblée des chambres françaises de commerce et d'industrie, des chambres régionales de commerce et d'industrie, des chambres de commerce et d'industrie et des groupements interconsulaires

---

Délibération du 5 mars 1997 de la Commission paritaire nationale des chambres de commerce et d'industrie ;

Arrêté du 25 juillet 1997, publié au *Journal officiel* du 2 août 1997 pour les titres I<sup>er</sup>, III, IV et V

Délibération de la Commission paritaire nationale des chambres de commerce et d'industrie du 30 septembre 1998 ;

## TITRE 1er

### DISPOSITIONS GÉNÉRALES

#### CHAPITRE 1er

##### Généralités

###### Article 1er

Le présent statut s'applique de plein droit à l'ensemble des agents ayant la qualité d'agent de droit public et qui occupent un emploi permanent à temps complet dans les services de :

- l'Assemblée des chambres françaises de commerce et d'industrie ;
- les chambres régionales de commerce et d'industrie ;
- les chambres de commerce et d'industrie ;
- les groupements interconsulaires ;

ci-après désignés compagnies consulaires.

Il s'applique également à tous les agents ayant la qualité d'agent de droit public et occupant un emploi permanent et travaillant à temps partiel, à condition que ces agents accomplissent un service au moins égal à la moitié de la durée hebdomadaire du travail d'un agent à temps complet et qu'ils n'exercent aucune autre activité professionnelle rémunérée ou non.

La situation des agents contractuels et vacataires ayant la qualité d'agent de droit public, est régie par les dispositions du titre IV du présent statut.

###### Article 2

Tout candidat à un emploi d'agent titulaire, tel notamment que défini dans la grille nationale instituée par l'article 14 du présent statut et y annexée, éventuellement complétée localement, doit être ressortissant d'un Etat membre de la Communauté Européenne. Les emplois qui comportent une participation directe ou indirecte à l'exercice de la puissance publique ou qui ont pour objet la sauvegarde des intérêts généraux de l'Etat sont, toutefois, réservés aux ressortissants français.

Tout candidat à un emploi d'agent titulaire doit remplir les conditions d'aptitude correspondantes.

Il doit produire une pièce établissant son état civil ainsi qu'un extrait de son casier judiciaire (bulletin n° 3) ou un document équivalent.

###### Article 3

Tout candidat à un emploi d'agent titulaire sera soumis à un stage probatoire. La durée de ce stage sera d'une année pour les agents travaillant à temps complet ou accomplissant un service égal ou supérieur à 80 % du temps de travail en vigueur dans la compagnie consulaire.

La durée de ce stage sera de vingt mois pour les agents effectuant un service compris entre 50 % et 80 % du temps de travail en vigueur dans la compagnie consulaire.

Ce stage ne peut être prolongé que si l'agent a, au cours de sa période de stage, été absent pendant plus d'un mois. La prolongation de stage est au plus égale à la durée de l'absence de l'agent.

Au cours de ce stage, l'agent sera convoqué, au moins, à trois entretiens :

- un à la fin du troisième mois de stage ;
- un à la fin du huitième mois ;
- un à la fin du onzième mois.

Ces entretiens doivent permettre à la compagnie consulaire de s'assurer que l'agent répond aux exigences professionnelles requises pour l'emploi qu'il occupe et à l'agent stagiaire d'envisager la suite

qui sera donnée à cette période probatoire. Ces entretiens donnent lieu à un compte-rendu écrit remis à l'agent et versé à son dossier.

Le stage peut être rompu par l'une ou l'autre des parties moyennant un délai de prévenance de quinze jours pendant les six premiers mois et d'un mois jusqu'au onzième mois.

Lorsqu'un agent contractuel postule un emploi permanent, il est dispensé de stage, à condition d'avoir exercé la fonction dans laquelle il demande à être titularisé pendant un temps correspondant à la durée du stage prévu au premier alinéa ou au deuxième alinéa du présent article.

La commission paritaire locale est informée des titularisations prononcées, des refus de titularisation en fin de stage et des ruptures de stage en cours de période probatoire.

#### Article 3 bis

Lors de son entrée en fonction, tout agent doit :

- 1) être informé de son emploi, de son indice de qualification et de la définition de sa fonction ;
- 2) recevoir un exemplaire du statut, de la grille nationale ou de la grille locale ou régionale des emplois, du règlement intérieur et de tous documents annexes de la compagnie consulaire au service de laquelle il est engagé.

#### Article 3 ter

Lors de sa titularisation, tout agent doit recevoir une lettre de service du président de la compagnie consulaire intéressée ou de son délégataire mentionnant la date d'effet de la titularisation, l'emploi occupé et son indice de qualification ainsi que la durée hebdomadaire officielle de travail dans la compagnie consulaire.

#### Article 4

Pour tout emploi de titulaire vacant ou créé, la priorité est accordée à qualités professionnelles égales :

- d'abord aux agents appartenant à la compagnie consulaire concernée ; il est alors tenu compte notamment des formations diplômantes ou qualifiantes suivies par les agents en accord avec leur hiérarchie ;
- puis aux agents appartenant à une autre compagnie consulaire.

Une publicité des vacances ou créations de poste est effectuée à l'intérieur de chaque compagnie consulaire par ses soins et au plan national par ceux de l'Assemblée des chambres françaises de commerce et d'industrie.

Cette publicité est réalisée suivant les modalités décidées par la commission paritaire locale ou à défaut par voie d'affichage. Elle comprend la définition de fonction, la description des compétences requises et le classement dans la grille des emplois.

La commission paritaire locale est informée chaque année des recrutements effectués et émet un avis sur l'application du présent article.

#### Article 5

Il est institué pour chaque agent, un dossier contenant tous les documents qui le concernent.

Ne pourra figurer au dossier aucune mention faisant état des opinions politiques, philosophiques, religieuses ou syndicales de l'intéressé.

Toutefois, lorsque l'agent assume des fonctions syndicales au sein de la compagnie, celles-ci seront mentionnées au dossier pendant la seule durée de son mandat.

### CHAPITRE II

#### **Des commissions paritaires**

#### Article 6

Les commissions paritaires sont :

1. La Commission paritaire nationale définie et composée par la loi du 10 décembre 1952 et les textes subséquents ;
2. Les commissions paritaires locales instituées par le présent statut.

#### Article 7

La Commission paritaire nationale se réunit au moins une fois par an ainsi que sur la demande écrite de six de ses membres dans un délai d'un mois.

## Article 8

Il est créé une commission paritaire locale propre à chaque compagnie consulaire.

Cette commission est composée de membres de la compagnie consulaire concernée dont le président ou son représentant et de représentants élus par le personnel en son sein. Des suppléants peuvent être prévus.

Les représentants du personnel sont élus au scrutin de liste et à la représentation proportionnelle avec répartition des restes selon la règle de la plus forte moyenne.

Cette représentation est respectivement de :

- deux membres et deux représentants élus par le personnel dans les compagnies consulaires dont l'effectif est inférieur ou égal à 30 agents ;
- trois membres et trois représentants élus par le personnel dans les compagnies consulaires dont l'effectif est de 31 à 100 agents ;
- quatre membres et quatre représentants élus par le personnel dans les compagnies consulaires dont l'effectif est de 101 à 200 agents ;
- cinq membres et cinq représentants élus par le personnel dans les compagnies consulaires dont l'effectif est de 201 à 500 agents ;
- six membres et six représentants élus par le personnel dans les compagnies consulaires dont l'effectif est supérieur à 500 agents.

La commission paritaire locale, en accord avec les délégués syndicaux, peut instituer des instances de concertation dans les services ou sites décentralisés, après avoir précisé le mode de représentation du personnel, les compétences et le fonctionnement de ces instances.

Sont pris en compte pour le calcul de l'effectif :

- les agents occupant un emploi permanent à temps plein ;
- au prorata de leur temps de travail au cours des douze derniers mois :
  - les agents travaillant à temps partiel ;
  - les agents mis à disposition ou en détachement dans la compagnie consulaire ;
  - les agents en contrat à durée déterminée et les travailleurs temporaires sauf s'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat est suspendu ;
  - les agents en contrat emploi solidarité (CES), en contrat emploi consolidé (CEC) et en contrat emplois-jeunes.

## Article 9

En cas de constat de carence de candidatures aux élections des représentants du personnel, un procès verbal de carence doit être établi par le président de la compagnie consulaire, affiché dans celle-ci et transmis dans les 15 jours aux membres de la Commission paritaire nationale.

Ce procès verbal indique la nature et les dates des initiatives prises par le président ou son délégataire en matière d'information du personnel et des organisations syndicales.

Les organisations syndicales représentatives dans les compagnies consulaires peuvent organiser dans la compagnie consulaire, dans les trois mois qui suivent le procès verbal de carence, une réunion d'information du personnel.

Le président de la compagnie consulaire ou son délégataire fait un appel à candidature dans les six mois qui suivent le procès verbal de carence. Passé ce délai, il organise des élections dès qu'une liste de candidats, conforme au protocole électoral, est déposée.

En l'absence de candidature, il renouvelle le processus électoral à l'échéance théorique de la mandature.

## Article 10

Sont électeurs aux commissions paritaires locales, s'ils travaillent au moins à mi-temps et ont une ancienneté d'au moins un an, les agents publics permanents et les agents publics relevant du titre IV.

Sont éligibles, les agents titulaires ayant la qualité d'électeur en position d'activité dans la compagnie consulaire, à l'exclusion du conjoint, des ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré du président ou du directeur général de la compagnie consulaire.

Sont en position d'activité, les agents titulaires présents ou en congé pour maladie, maternité, adoption, accident du travail, en cessation progressive d'activité, en congé individuel de formation, en congé de perfectionnement, en congé dans le cadre du compte épargne temps.

Un protocole d'accord électoral doit être négocié entre le président ou son délégataire et les délégués syndicaux, en concertation avec les représentants du personnel sortants. En l'absence de délégués syndicaux dans la compagnie consulaire, ce protocole est négocié entre, d'une part, le président ou son délégataire et, d'autre part, les représentants du personnel à la commission paritaire locale sortants et les représentants des organisations syndicales représentatives dans les compagnies

consulaires. En l'absence de commission paritaire locale sortante, le protocole est négocié avec les représentants des organisations syndicales représentatives dans les compagnies consulaires.

En l'absence de liste syndicale déposée 15 jours avant la date du scrutin, d'autres listes peuvent être déposées au plus tard huit jours avant la date du scrutin selon les modalités fixées à l'annexe du présent article.

Dans cette annexe figurent les obligations réglementaires minimum applicables aux élections et une liste non exhaustive des principaux thèmes susceptibles d'être abordés dans le cadre d'un protocole d'accord électoral.

Les directeurs généraux visés par le titre II du présent statut ne sont pas retenus pour le calcul des effectifs mentionnés à l'article 8 du présent statut. Ils ne sont ni électeurs, ni éligibles aux commissions paritaires. Ils siègent avec voix consultative aux séances des commissions.

## Article 11

La commission paritaire locale propre à une compagnie consulaire est présidée par le président de cette compagnie ou son représentant. Elle est chargée d'établir le règlement intérieur pour l'application des dispositions du présent statut et d'apporter éventuellement à ce règlement intérieur les modifications qui seraient jugées nécessaires. Informée des recrutements effectués par la compagnie consulaire, elle a compétence pour donner son avis sur toutes les questions concernant le personnel à l'exclusion du directeur général.

La formation professionnelle continue est organisée conformément aux dispositions des lois du 16 juillet 1971 et du 24 février 1984 ainsi que les textes d'application subséquents. Les adaptations sont précisées par une circulaire d'application. En tout état de cause, le rôle attribué au comité d'entreprise dans ce domaine est confié à la commission paritaire locale. Celle-ci peut déléguer ses pouvoirs en la matière à une commission créée conformément à la composition résultant de son élection.

Elle gère paritairement le fonds social de solidarité dont les principes de financement sont fixés par la Commission paritaire nationale.

## Article 12

Les commissions paritaires locales sont convoquées au moins deux fois l'an par leur président, ainsi que sur demande écrite du tiers de leurs membres dans un délai de trente jours francs. Elles sont renouvelées tous les deux ans. Les représentants élus par le personnel sont rééligibles. Leur mandat est cumulable avec celui de délégué syndical.

L'ordre du jour est fixé préalablement selon les modalités fixées par la commission paritaire locale. Sauf urgence, les convocations, accompagnées de l'ordre du jour, doivent être adressées au plus tard quinze jours avant la réunion. Des délais plus adaptés peuvent être fixés par la commission paritaire locale. Les documents relatifs à la réunion doivent être adressés aux membres de la commission paritaire locale dans un délai leur permettant de disposer d'une période d'examen suffisante. A défaut de précision dans le règlement intérieur, celui-ci ne peut être inférieur à cinq jours.

A l'issue de chaque réunion de la commission paritaire locale, le relevé de décisions est immédiatement porté à la connaissance de l'ensemble du personnel. Le président de la commission paritaire locale propose un projet de compte rendu de la réunion aux membres de ladite commission dans un délai fixé par celle-ci. A défaut de précision, ce délai est d'un mois. Lesdits membres disposent d'un délai de quinze jours pour faire part de leurs remarques et adopter ce compte rendu. Passé ce délai, le compte rendu peut être diffusé en excluant les points comportant des désaccords de rédaction, ces derniers étant repris lors de la prochaine réunion. Le compte rendu est affiché dans la compagnie consulaire, à l'exception des passages relatifs à des questions confidentielles.

La présence de suppléants et de conseillers techniques faisant partie du personnel de la compagnie consulaire peut être prévue par un accord en commission paritaire locale. Avec l'accord de la commission paritaire locale, un délégué syndical par organisation syndicale représentative dans la compagnie consulaire peut assister à la réunion de la commission paritaire locale.

Les représentants du personnel et le directeur général ou la personne qu'il aura désignée se rencontrent une fois par trimestre en réunion technique.

Les représentants élus par le personnel disposent pour remplir leur mandat :

- d'un crédit de huit heures par mois et par représentant à la commission paritaire locale des compagnies consulaires dont l'effectif est inférieur à 31 agents ;
- d'un crédit de seize heures par mois et par représentant à la commission paritaire locale des compagnies consulaires dont l'effectif est compris entre 31 et 100 agents ;
- d'un crédit de vingt-quatre heures par mois et par représentant à la commission paritaire locale des compagnies consulaires dont l'effectif est compris entre 101 et 200 agents ;
- d'un crédit de vingt-huit heures par mois et par représentant à la commission paritaire locale des compagnies consulaires dont l'effectif est compris entre 201 et 500 agents ;
- d'un crédit de trente-deux heures par mois et par représentant à la commission paritaire locale des compagnies consulaires dont l'effectif est supérieur à 500 agents.

Ces crédits d'heures sont comptabilisés par année. L'élu bénéficiaire peut en attribuer une ou des parties à un représentant suppléant ainsi qu'à des agents qu'il aura désignés lorsque la commission paritaire locale a créé des commissions paritaires pour la formation professionnelle continue et le fonds social. L'élu bénéficiaire en informe, par écrit, le président de la commission paritaire locale et ne peut modifier cette répartition qu'une fois par an.

Chaque représentant du personnel avertit son chef de service ou le directeur de l'établissement de son intention d'utiliser son crédit d'heures et de la durée probable de cette utilisation. En aucun cas, cette mesure d'information ne peut constituer une demande d'autorisation préalable ou donner lieu à un contrôle a priori des motifs ou de l'opportunité de cette utilisation.

Dans la mesure où l'absence du représentant du personnel peut nuire au bon fonctionnement du service et pour permettre à la direction de la compagnie consulaire de prendre en temps opportun les dispositions nécessaires en vue de pourvoir au remplacement de l'agent, un délai de prévenance doit, sauf urgence, être respecté.

Un représentant du personnel peut prendre ses heures de délégation dans les locaux consulaires, en dehors de l'horaire de travail en raison des nécessités de son mandat. Elles donnent lieu à récupération par un temps de dispense de service. Les heures passées en réunions de la commission paritaire locale et en réunions organisées par la direction de la compagnie consulaire ne s'imputent pas sur le crédit d'heures. La commission paritaire locale peut prévoir qu'en cas de circonstances exceptionnelles, notamment lors d'un projet de licenciement collectif pour suppression d'emploi, le crédit d'heures peut être dépassé dans des conditions qu'elle détermine.

Un local correctement aménagé, pouvant être commun avec celui des organisations syndicales, est mis à la disposition des représentants du personnel. Ces derniers ont également accès à des moyens techniques leur permettant d'exercer leur mandat (téléphone, moyens dactylographiques...). En cas d'impossibilité pour la compagnie consulaire de mettre à disposition un local permanent, il est mis à disposition ponctuellement une salle de réunions et les représentants du personnel sont autorisés à réaliser leur mission sur leur lieu de travail.

Les représentants du personnel bénéficient de la prise en charge par la compagnie consulaire d'un congé de formation de deux jours par mandat. Cette formation peut être organisée par les organisations syndicales nationales représentatives dans les compagnies consulaires. La commission paritaire locale détermine les conditions de financement des frais d'hébergement et de transport hors plan de formation.

Les agents de chaque compagnie consulaire sont autorisés, pendant leur temps de travail, à participer à deux réunions d'information par an d'une heure chacune, animées par les représentants du personnel, organisées en accord avec le directeur général et permettant d'assurer la continuité du service.

#### Article 13

En cas de dysfonctionnement de la commission paritaire locale, la commission de suivi définie à l'article 50 *quinquies* du présent statut peut être saisie.

Lorsque le désaccord porte sur des questions de principe, la Commission paritaire nationale peut être consultée.

Les désaccords sont soumis à l'autorité de tutelle des compagnies consulaires.

### CHAPITRE III

#### **Des emplois et des traitements**

#### Article 14

Le classement du personnel est fixé par une grille nationale établie par la Commission paritaire nationale.

Cette grille est obligatoire.

Les commissions paritaires locales peuvent, selon les besoins, compléter cette grille nationale, soit en créant des échelons intermédiaires dans chaque emploi, soit en prévoyant des emplois non prévus par la grille nationale et existant dans les services de la compagnie consulaire concernée. Dans ce cas, la grille complétée sera communiquée au Ministère de tutelle.

#### Article 15

La rémunération mensuelle indiciaire des agents titulaires et stagiaires des compagnies consulaires est calculée en multipliant la somme des trois indices suivants par la valeur du point national :

- l'indice de qualification déterminé par le classement dans la grille des emplois définie à l'article 14 ;
- l'indice des résultats professionnels individuels déterminé en application des articles 16-2, 19 et 50 ;

- l'indice d'expérience déterminé en application des articles 19 et 50.

La rémunération mensuelle brute des agents titulaires et stagiaires des compagnies consulaires est constituée de la rémunération mensuelle indiciaire, augmentée, le cas échéant, des majorations pour heures supplémentaires, des accessoires de rémunération fixes ou variables et du supplément familial défini à l'article 21.

Les compagnies consulaires assurent, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

#### Article 16 *carrière*

La carrière d'un agent titulaire évolue en fonction des éléments suivants :

- l'application du premier alinéa de l'article 19 ;
- les promotions à un indice de qualification supérieure dans la grille des emplois (art. 16-2) ;
- les augmentations au choix par l'attribution de points de résultats qui accompagnent une efficacité croissante normalement liée à son adaptation à l'emploi (art. 16-2) ;
- l'attribution de points d'expérience (art. 19).

Chaque année, la commission paritaire locale négocie le taux de masse salariale affectée aux promotions et augmentations au choix sur la base d'un taux directeur défini en Commission paritaire nationale.

#### Article 16-1 *entretien professionnel*

Tous les agents titulaires rencontrent leur responsable hiérarchique à l'occasion d'un entretien individuel annuel. Cet entretien est réalisé conformément aux modalités prévues par l'accord cadre du 18 mars 1992 annexé au présent statut et mises en œuvre par la commission paritaire locale.

#### Article 16-2 *promotions et augmentations au choix*

La promotion à un indice de qualification supérieur et l'attribution de points de résultats ont lieu au choix pour tous les emplois. Les décisions sont prises et notifiées par le président de la compagnie consulaire ou par son délégataire, après avis du responsable hiérarchique concerné. Il est tenu compte des résultats professionnels constatés par la hiérarchie de l'agent, notamment lors des entretiens professionnels annuels, et en particulier des objectifs atteints, des formations suivies et de la polyvalence acquise.

Le montant total de points de résultats ne peut excéder 50% de l'indice de qualification. Les points d'expérience (art. 19) ne sont pas pris en compte pour ce calcul.

Tout agent promu ne peut, en aucun cas, percevoir une rémunération mensuelle indiciaire inférieure à celle qu'il percevait auparavant.

#### Article 17 *avis de la commission paritaire locale*

La commission paritaire locale formule un avis sur les entretiens professionnels menés dans l'année, sur les décisions individuelles prises, sur le nombre de promotions justifiées par la mobilité, la polyvalence acquise, les formations suivies et les résultats atteints. Les membres de la commission paritaire locale reçoivent préalablement à la réunion, la liste complète des promotions et augmentations au choix, classées par niveaux indiciaires, par sexe, âge et ancienneté, ainsi que l'éventail des pourcentages et des montants ainsi que les volumes globaux.

#### Article 18 *recours ouverts à l'agent en matière de carrière*

L'agent dont le total des points de résultats atteint la limite de 50 % de l'indice de qualification prévu à l'article 15, ainsi que celui qui n'a pas bénéficié d'augmentation au choix pendant une période de trois ans, peut demander que sa situation soit examinée à l'occasion d'un entretien avec le président ou son délégataire.

Un entretien avec le directeur général ou avec tout autre responsable hiérarchique désigné par celui-ci, est accordé dans l'année à tout agent qui ayant suivi une formation qualifiante ou changé d'emploi, ou dont la fonction a évolué de manière significative, n'a pas fait l'objet d'une augmentation de rémunération.

L'entretien, qui ne peut lui être refusé, fait l'objet d'un compte-rendu écrit qui précise les suites à donner. Au cours de l'entretien, l'agent peut se faire assister d'un agent de son choix appartenant à la compagnie consulaire concernée.

#### Article 19

Sont attribuées une ou plusieurs augmentations au choix dont le total sur les quatre premières années ne peut être inférieur à 6% de la rémunération mensuelle indiciaire fixée à l'embauche.

Chaque agent titulaire acquiert dans la compagnie consulaire concernée, indépendamment des promotions ou augmentations au choix qui peuvent lui être attribuées au titre des changements de qualification ou des résultats obtenus, des points d'expérience. L'indice d'expérience est automatiquement augmenté de cinq points chaque année au titre de la garantie de carrière à compter de la cinquième année suivant le recrutement et jusqu'à la vingt-quatrième année, soit un total maximum de cent points.

Lorsqu'un agent contractuel est titularisé, les dispositions du présent article lui sont appliquées. Cependant les augmentations au choix dont il a pu bénéficier antérieurement à sa titularisation s'imputent sur la garantie visée au premier alinéa du présent article. L'attribution des points d'expérience débute à la titularisation ou au plus tard à compter de la cinquième année suivant son recrutement comme contractuel dans la compagnie consulaire.

La situation des agents titulaires à la date de la publication au *Journal officiel* du présent statut est réglée par l'article 50.

#### Article 20

Tous les agents titulaires ou stagiaires bénéficient d'un treizième mois de rémunération. Ce treizième mois, payable en fin d'année, sera égal, pour chaque agent, au douzième des rémunérations qu'il aura effectivement perçues au cours de l'année écoulée.

Aucune gratification ne peut être attribuée aux agents.

#### Article 21

La rémunération mensuelle indiciaire brute de l'agent titulaire ou stagiaire ayant des enfants à charge est majorée d'un supplément familial de traitement fixé à la valeur de huit points d'indice par enfant. Les conditions d'obtention sont fixées par analogie aux dispositions du décret n° 67-697 du 12 août 1967 et des textes subséquents.

#### Article 22

Une allocation d'ancienneté est attribuée aux agents titulaires après vingt ans, vingt-cinq ans, trente ans, trente-cinq ans et quarante ans au service des compagnies consulaires.

Cette allocation est calculée en fonction de la valeur du point d'indice de rémunération dans les conditions suivantes :

- Pour 20 ans : 140 points
- Pour 25 ans : 170 points
- Pour 30 ans : 200 points
- Pour 35 ans : 230 points
- Pour 40 ans : 260 points

Ces dispositions ne remettent pas en cause les dispositions locales plus favorables à la date de publication au *Journal officiel* du présent statut, sauf accord local pris en commission paritaire locale.

#### Article 23

*abrogé*

#### Article 24

Une *allocation* de fin de carrière est attribuée à chaque agent. Son montant brut doit être au minimum compris entre un mois et quatre mois de rémunération mensuelle indiciaire brute selon l'ancienneté de l'agent.

#### Article 25

Les agents titulaires et stagiaires appelés sous les drapeaux, soit pour une période d'instruction en temps de paix, soit en cas de mobilisation, ont droit à une indemnité égale à la différence entre leur rémunération brute et leur solde militaire.





## Article 27 *congés payés*

Les agents ont droit chaque année à vingt-cinq jours ouvrés de congés payés.

Il est accordé deux jours ouvrés supplémentaires et par année aux agents qui, à la demande ou avec l'accord de la compagnie consulaire concernée, prendront leurs congés en plusieurs fois, à condition que l'une des fractions de congé se situe en dehors de la période légale de congés payés.

De plus, un jour ouvré supplémentaire de congés payés sera attribué, chaque année, pour chaque période de dix ans de service accomplie dans la compagnie consulaire concernée. Il doit être tenu compte du temps passé dans une autre compagnie consulaire.

## Article 27 *bis*

Un congé exceptionnel est accordé pour événement familial. Sa durée est fixée par la commission paritaire locale ou régionale de chaque compagnie consulaire et ne peut être inférieure à :

- quatre jours ouvrés pour le mariage de l'agent ;
- trois jours ouvrés pour la naissance d'un enfant ou l'arrivée au foyer d'un enfant adopté ;
- deux jours ouvrés pour le décès du conjoint ou du concubin et des ascendants ou descendants de l'agent ;
- un jour ouvré pour le mariage d'un enfant.

Ces jours devront être obligatoirement pris à l'occasion de l'événement qui les motive.

Sur justifications fournies par l'intéressé, le délai de déplacement évalué à vingt-quatre heures, s'ajoute à ces congés.

## Article 27 *ter*

La possibilité d'obtenir un congé parental à temps plein ou à temps partiel est ouverte, du chef du même enfant, soit à la mère, soit au père après la naissance de l'enfant et, au maximum, jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant. Il est également accordé à la mère après un congé pour adoption ou au père après l'adoption d'un enfant de moins de trois ans et, au maximum, jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.

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

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

Si le congé sollicité, qui ne peut être inférieur à six mois, n'atteint pas le maximum de trois ans, l'agent peut bénéficier d'une prolongation dans cette limite, selon les mêmes modalités que pour la demande initiale.

Le congé parental cesse de plein droit en cas de décès ou de retrait de l'enfant ; la réintégration de l'agent devra se faire dans un délai maximum d'un mois, sauf demande de l'intéressé d'être placé en congé pour convenances personnelles au titre de l'article 28.

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

Le congé parental peut être demandé à l'occasion de chaque naissance ou de chaque adoption. Quatre mois avant l'expiration du congé accordé, l'agent sera invité par lettre recommandée avec accusé de réception de la compagnie consulaire à lui faire savoir s'il compte réintégrer son emploi, renouveler son congé ou démissionner. S'il ne donne pas de réponse sous un mois par lettre recommandée, il est considéré comme démissionnaire.

Au moment de la réintégration, l'agent retrouve son emploi précédent dans la mesure permise par le service ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente. Durant le congé parental, la compagnie consulaire prend à sa charge la totalité des cotisations de retraite pour les agents dont le dernier revenu familial imposable connu à la date de la naissance, tel qu'il figure sur l'avertissement de l'impôt sur le revenu, ne dépasse pas le montant du plafond des ressources ouvrant droit au complément familial à la date de la naissance, multiplié par le coefficient 1,6. A la fin du congé, il bénéficie à nouveau de tous les autres avantages qu'il avait acquis antérieurement.

L'agent titulaire utilisant son droit à congé parental peut demander au fonds social de sa compagnie consulaire le versement d'une allocation dans les conditions définies en annexe.

L'agent bénéficiant du congé parental ne peut exercer une autre activité professionnelle rémunérée ou non. Tout manquement à cette règle sera considéré comme une faute pouvant entraîner l'application des sanctions prévues à l'article 36.

La commission paritaire locale sera consultée sur les difficultés qui pourraient se présenter dans l'application du présent article.

#### Article 27 quater

Les mères ou pères de famille ou, le cas échéant, les autres agents qui ont la charge d'un enfant, peuvent être autorisés à bénéficier d'autorisation d'absence pour soigner un enfant malade ou pour en assurer momentanément la garde.

Ces autorisations pourront être accordées dans la limite de 12 jours ouvrables si elles sont fractionnées ou de 15 jours consécutifs par an.

Toutefois, pour les cas exceptionnels, cette limite pourra être portée à 24 jours ouvrables mais, dans ce cas, les journées ouvrables qui n'ont pas donné lieu à service effectif au-delà de 12 jours seront imputées sur le congé annuel de l'année en cours ou, éventuellement, de l'année suivante.

Il est rappelé que ne pourront bénéficier des dispositions susvisées que les agents dont les congés annuels relèvent de l'application des articles 26 A et 27 du présent statut.

Il est rappelé que les autorisations d'absence données aux agents des compagnies consulaires dans les conditions et limites fixées par la circulaire n° 271 du 19 mai 1976 pour soigner un enfant malade ou pour en assurer momentanément la garde, impliquent nécessairement le maintien de la rémunération de l'agent bénéficiaire de ces autorisations.

#### Article 28

##### *congés sans rémunération, mobilité et régime des positions des agents des compagnies consulaires*

Les agents titulaires peuvent bénéficier d'un congé sans rémunération pour convenances personnelles. L'attribution de ce congé appartient au président de la compagnie consulaire ou à son délégataire à qui l'agent doit présenter sa demande par la voie hiérarchique en produisant toutes justifications utiles à l'appui de sa demande.

Les agents peuvent bénéficier d'un congé sans rémunération pour créer ou reprendre une entreprise dans les conditions de l'accord annexé au présent statut.

Les agents peuvent bénéficier d'un congé sabbatique dans les conditions de l'accord annexé au présent statut.

Lorsque la durée du congé est égale ou inférieure à douze mois, l'agent est réintégré à l'issue de son congé dans l'emploi qu'il occupait précédemment. Lorsque la durée du congé est supérieure à un an, l'agent est réintégré en fonction des nécessités du service soit dans l'emploi qu'il occupait précédemment soit dans un emploi de qualification comparable. Dans tous les cas, l'agent réintégré perçoit une rémunération égale à son ancienne rémunération majorée des augmentations générales décidées en Commission paritaire nationale.

Les agents peuvent faire valoir leur droit à la mobilité interconsulaire dans les conditions de l'accord sur la mobilité annexé au présent statut.

Les agents peuvent être placés sous le régime de la mise à disposition dans les conditions de l'accord sur la mobilité annexé au présent statut.

Les agents peuvent être placés sous le régime du détachement dans les conditions de l'accord sur la mobilité annexé au présent statut.

#### Article 29

Les agents des compagnies consulaires peuvent bénéficier de congés en vue de favoriser la formation des cadres et des animateurs de jeunesse dans les conditions définies par le décret n° 63-501 du 20 mai 1963 relatif à l'attribution aux fonctionnaires et agents de l'administration de l'Etat, des départements et des communes et des établissements publics des congés prévus par la loi n° 61.1448 du 29 décembre 1961.

Les mêmes agents peuvent bénéficier des congés de formation économique, sociale et syndicale, tels que définis par la loi du 30 décembre 1985. Ces stages peuvent être également dispensés par un syndicat reconnu représentatif au plan national dans les compagnies consulaires et représenté à la Commission paritaire nationale.

Les agents peuvent bénéficier, sur leur demande, d'une période de perfectionnement. La durée maximale de l'absence ne peut être supérieure à un mois par an. Cette période doit s'inscrire dans un objectif de perfectionnement professionnel et être en relation avec les objectifs de formation de la compagnie consulaire. Elle s'effectue dans un établissement d'accueil qui peut être aussi bien une université, un centre de recherches, une administration, un établissement public qu'une entreprise. Cet établissement d'accueil doit être agréé par la compagnie consulaire. Une convention entre la compagnie consulaire et l'établissement d'accueil prévoit les modalités de réalisation de cette période de perfectionnement et détermine les responsabilités réciproques des deux parties. Pendant la période de perfectionnement, la rémunération et la couverture sociale de l'agent sont maintenues par sa compagnie consulaire.

## CHAPITRE V

### Des accidents du travail et des maladies

#### Article 30

En cas d'incapacité totale de travail, des compléments d'indemnités légales, à concurrence de la rémunération mensuelle nette, continueront d'être versés pendant toute la durée de l'arrêt de travail si celui-ci est dû aux accidents ou maladies survenus à raison du service.

#### Article 31

En cas de maladies contractées ou de blessures reçues en dehors du service, dûment constatées par un médecin désigné par la compagnie consulaire et ne résultant pas d'une faute intentionnelle de l'agent titulaire, la compagnie consulaire concernée doit compléter les indemnités légales à partir du premier jour contrôlable pendant la période d'incapacité temporaire, à concurrence de la rémunération mensuelle nette. Ce complément cesse d'être versé dès que l'intéressé totalise, pendant douze mois consécutifs, quarante cinq jours de calendrier d'interruption de travail au titre du présent article.

Toutefois, s'il s'agit d'une maladie ou d'une blessure entraînant une interruption de plus de quarante-cinq jours, la compagnie consulaire concernée doit verser le complément ci-dessus pendant trois mois. Elle doit également compléter les indemnités légales à concurrence de la moitié de la rémunération mensuelle nette, pendant les trois mois suivants.

#### Article 32

La compagnie consulaire concernée devra assurer pendant une durée maximale de trois ans, au profit des agents atteints de l'une des affections prévues par le décret n° 69-133 du 6 Février 1969 et des textes subséquents, le versement de la rémunération mensuelle nette, déduction faite des prestations versées à l'intéressé par les organismes sociaux.

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

## CHAPITRE VI

### De la cessation des fonctions et des sanctions

#### Article 33

La cessation de fonctions de tout agent titulaire ne peut intervenir que dans les conditions suivantes :

1. Par démission ; dans ce cas, l'agent « non cadre » devra respecter un délai de préavis d'un mois et l'agent « cadre » un délai de préavis de trois mois ;
2. Par départ à la retraite ;
3. Par licenciement pour inaptitude physique, après avis d'un comité médical qui doit être désigné par la commission paritaire compétente ;
4. Par licenciement pour insuffisance professionnelle, après avis de la commission paritaire compétente ;
5. Par suppression d'emploi, après avis de la commission paritaire compétente ;
6. Par mesure disciplinaire dans les conditions précisées aux articles 36 à 37 bis du présent statut.

#### Article 33 bis

Le licenciement ou la révocation de tout agent titulaire ayant la qualité de délégué syndical ou de représentant du personnel en commission paritaire locale ou en Commission paritaire nationale ne peut intervenir, après avis de la commission paritaire locale donné dans les conditions prévues à l'article 33, paragraphes 4, 5 et 6, que sur avis conforme des Ministres de tutelle. Si la demande de licenciement n'a pas reçu de réponse dans un délai d'un mois à compter de sa date de réception par lesdits Ministres, l'avis conforme est réputé avoir été donné.

#### Article 34

##### *licenciement pour insuffisance professionnelle*

En application de l'article 33 quatrièmement, l'introduction d'un dossier de licenciement pour insuffisance professionnelle devant la commission paritaire locale doit avoir respecté la procédure suivante :

- le salarié doit avoir été convoqué au moins deux fois au préalable par le directeur général ou le responsable hiérarchique que celui-ci aura désigné. Ces rencontres font l'objet d'un compte-rendu écrit mettant en évidence :
  - les faits caractérisant l'insuffisance professionnelle ;
  - les objectifs fixés au cours de l'entretien et les moyens à mettre en œuvre pour remédier à la situation ;
  - les échéances calendaires auxquelles seront constatées ou non les améliorations de la situation ;
  - la commission paritaire locale, lors de sa tenue, possédera l'ensemble des éléments constitutifs du dossier établi à l'issue des divers entretiens lui permettant d'émettre son avis.

Après avis de la commission paritaire locale, le délai de préavis à compter de la notification est de deux mois. Pendant la durée du préavis de licenciement, l'intéressé a droit à deux demi-journées d'absence par semaine pour recherche d'emploi.

Il est accordé aux agents titulaires licenciés pour insuffisance professionnelle, dans le cas où ils ne se trouveraient pas dans les conditions requises pour percevoir une pension de retraite à taux plein auprès du régime général de la sécurité sociale, une indemnité de licenciement proportionnelle à l'ancienneté et calculée comme suit :

- jusqu'à trois ans : deux tiers de rémunération mensuelle indiciaire brute par année de service ;
- au delà : un mois de rémunération mensuelle indiciaire brute par année de service.

Le montant total de l'indemnité de licenciement pour insuffisance professionnelle ne peut être supérieur à douze mois de rémunération mensuelle indiciaire brute.

#### *Article 34 bis licenciement pour inaptitude physique*

Avant tout licenciement pour inaptitude physique, il sera recherché une adaptation possible du poste ou un reclassement éventuel. Lorsque le licenciement est prononcé pour inaptitude physique, il est accordé aux agents titulaires et dans le cas où ils ne se trouveraient pas dans les conditions requises pour percevoir une pension de retraite à taux plein auprès du régime général de la sécurité sociale, une indemnité de licenciement proportionnelle à l'ancienneté dans la compagnie consulaire calculée sur la base d'un mois de rémunération mensuelle indiciaire brute par année de services avec un maximum de quinze mois.

#### *Article 35-1 procédure de licenciement pour suppression d'emploi*

Lorsqu'une compagnie consulaire décide de prendre des mesures pouvant entraîner un ou plusieurs licenciements par suppression d'emploi, le président, au vu de la délibération prise en assemblée générale, convoque la commission paritaire locale aux fins de l'informer. Un dossier est communiqué, au plus tard quinze jours avant la date de la réunion, aux membres de la commission paritaire locale et aux délégués syndicaux. Ce dossier comprend :

- une information sur les raisons économiques, financières et techniques qui sont à l'origine de la suppression d'un ou plusieurs postes de travail ;
- une information sur les moyens examinés par la compagnie consulaire pour éviter les suppressions d'emplois tels que notamment : les possibilités de création d'activités nouvelles, d'augmentation de ressources ou de diminution de charges, d'aménagement du temps de travail et / ou de réduction du temps de travail, de reclassement des agents dont l'emploi pourrait être supprimé dans d'autres services de la compagnie consulaire, d'autres compagnies consulaires ou à l'extérieur de l'institution consulaire ainsi que toutes autres mesures alternatives au licenciement ;
- la liste des emplois susceptibles d'être supprimés et les critères retenus ;
- le coût et les modalités de mise en œuvre des mesures annoncées ;
- les aides et mesures d'accompagnement apportées aux agents licenciés pour faciliter leur réemploi telles que bilan de compétences ou financement de formations.

Au plus tard dans le mois qui suit la réunion de cette commission et au plus tôt après huit jours francs, les agents dont l'emploi est menacé sont convoqués à un entretien individuel avec le président ou son délégataire. Dans le délai d'un mois et au plus tôt dans le délai de huit jours francs qui suit le ou les entretiens individuels, la commission paritaire locale est convoquée de nouveau pour émettre un avis d'une part, sur les démarches, propositions et actions entreprises pour éviter les licenciements et d'autre part, sur les mesures individuelles de licenciement envisagées.

Les licenciements sont notifiés aux agents concernés au plus tôt cinq jours francs après l'avis de la commission paritaire locale. La première présentation de cette notification par lettre recommandée avec accusé de réception fait courir le délai de préavis fixé à quatre mois. Pendant la durée du préavis, l'intéressé a droit à deux demi-journées d'absence par semaine pour recherche d'emploi.

La compagnie consulaire ne peut effectuer de recrutement sur poste permanent correspondant à un ou plusieurs emplois supprimés pendant un délai de dix-huit mois à compter de la (des) notification(s) de licenciement pour suppression d'emploi. Les autres emplois mis en recrutement pendant cette période doivent être proposés en priorité aux agents licenciés.

#### Article 35- 2

##### *indemnités de licenciement pour suppression d'emploi*

Il est accordé aux agents titulaires licenciés pour suppression d'emploi, dans le cas où ils ne se trouveraient pas dans les conditions requises pour percevoir une pension de retraite à taux plein auprès du régime général de la sécurité sociale, une indemnité de licenciement proportionnelle à l'ancienneté et calculée comme suit :

- jusqu'à dix ans d'ancienneté : un mois de rémunération mensuelle indiciaire brute par année de service ;
- au delà : un mois de rémunération mensuelle indiciaire brute majorée de 20% par année de service.

Le montant de l'indemnité de licenciement pour suppression d'emploi ne peut être inférieur à deux fois le montant du treizième du revenu annuel minimum des compagnies consulaires ni supérieur à vingt-quatre mois de rémunération mensuelle indiciaire brute.

#### Article 35- 3

##### *reclassement après suppression d'emploi*

L'agent qui, dans la même compagnie consulaire, aura été reclassé, avec son accord, dans une situation inférieure à celle qu'il occupait auparavant, aura droit au paiement d'une indemnité différentielle pendant une durée maximum de trois ans.

#### Article 35 bis

Le revenu de remplacement des agents des compagnies consulaires involontairement privés d'emploi est attribué et versé conformément aux dispositions de l'article L. 351-12 du Code du Travail et des textes subséquents.

#### Article 36

Les mesures disciplinaires applicables aux agents titulaires sont :

- 1°. l'avertissement ;
- 2°. le blâme avec inscription au dossier ;
- 3°. l'exclusion temporaire sans rémunération d'un à quinze jours ;
- 4°. l'exclusion temporaire sans rémunération supérieure à quinze jours ;
- 5°. la révocation.

Dans toute la mesure du possible, un principe de progressivité est appliqué.

#### Article 37

Les sanctions prévues à l'article 36 2°, 3°, 4° et 5° sont prononcées par le président de la compagnie consulaire ou son délégataire. Toutefois, l'exclusion temporaire sans rémunération supérieure à quinze jours et la révocation doivent être prononcées après consultation de la commission paritaire locale. Cette commission est également consultée au cas où une nouvelle mesure d'exclusion temporaire est envisagée dans un délai d'un an.

Avant toute sanction prévue à l'article 36-2°, 3°, 4° et 5°, l'agent doit pouvoir prendre connaissance de son dossier, être informé des faits qui lui sont reprochés et pouvoir présenter sa défense devant le président de la commission paritaire locale. Il peut se faire assister de tout défenseur de son choix.

Toute sanction doit être motivée et notifiée à l'agent par écrit.

Lorsque l'intérêt du service le justifie, le président ou son délégataire peut prononcer immédiatement une suspension à titre conservatoire avec dispense de service et maintien de la rémunération pendant la procédure de sanction.

#### Article 37 bis

L'agent visé par une procédure de révocation peut saisir pour avis l'instance nationale disciplinaire et de conciliation visée à l'article 37 *ter*, dans un délai de cinq jours francs après que le président a notifié à l'intéressé, après avis de la commission paritaire locale, son intention de poursuivre la procédure. Cette saisine ne peut pas être effectuée si la moitié au moins des représentants du personnel à la commission paritaire locale a émis un avis favorable à la révocation.

Cette instance se prononce dans le délai d'un mois pendant lequel sa saisine est suspensive de toute décision concernant l'agent. Son avis est communiqué à l'agent concerné, aux membres de la commission paritaire locale et au président de la compagnie consulaire.

Le président de la compagnie consulaire concernée notifie sa décision à l'intéressé dans un délai maximum de 15 jours francs après réception de l'avis de cette Instance, sous réserve des dispositions de l'article 33 *bis*.

Les compagnies consulaires qui ne disposent pas de commission paritaire locale recueillent l'avis de cette instance avant toute mesure de révocation.

#### Article 37 *ter*

Il est créé une instance nationale disciplinaire et de conciliation composée de six membres titulaires et de six membres suppléants désignés paritairement par la Commission paritaire nationale pour une durée de trois ans. Ses membres disposent des moyens nécessaires à l'exercice de leur mandat. Les modalités de fonctionnement de cette instance sont annexées au présent statut.

L'instance nationale disciplinaire et de conciliation est chargée d'émettre les avis demandés par les agents visés par une procédure de révocation conformément à l'article 37 *bis*.

Cette instance peut se faire assister d'un expert juriste choisi sur une liste établie par la Commission paritaire nationale, lorsque la moitié de ses membres considère qu'elle doit être éclairée sur un point de droit avant de pouvoir émettre un avis.

## TITRE II

### **DISPOSITIONS SPÉCIALES CONCERNANT LES DIRECTEURS GÉNÉRAUX**

#### CHAPITRE 1er

##### **Généralités**

#### Article 38

Les fonctions d'organisation, de direction et de contrôle de l'ensemble des services de chaque chambre de commerce et d'industrie sont exercées par un dirigeant salarié placé au sommet de la hiérarchie du personnel.

Ce dirigeant est dénommé directeur général dans les articles qui suivent.

#### Article 39

Le présent statut s'applique aux directeurs généraux, à l'exception des dispositions relatives à la rémunération, autres que celles figurant aux articles 16 et 17, et des dispositions relatives aux cessations de fonctions, auxquelles se substituent les dispositions du présent titre.

#### Article 40

Il sera créée une association, gérée paritairement, à laquelle pourront adhérer les chambres de commerce et d'industrie et les directeurs généraux. Les statuts de cette association, dont le but est de favoriser la formation des directeurs généraux, leur mobilité à l'intérieur et à l'extérieur des chambres et leur reclassement, sont établis par la commission prévue à l'article 45 ci-dessous.

## CHAPITRE II

### **Entrée en fonctions et traitement**

#### Article 41

Le recrutement du directeur général fait l'objet d'une convention conclue entre la chambre, représentée par son président, et l'intéressé. Cette convention ne peut déroger aux dispositions du présent statut.

Cette convention apporte notamment toutes les précisions nécessaires pour permettre au directeur général de remplir ses fonctions dans les meilleures conditions.

Elle fait l'objet, tous les trois ans, d'un réexamen par ses signataires pour assurer le maintien de la situation matérielle et morale du directeur général.

La commission prévue à l'article 45 ci-dessous établit une convention type dont les dispositions, à défaut de dispositions différentes dans la convention particulière, s'appliquent de plein droit. Cette convention type est approuvée par arrêté du ministre chargé de la tutelle administrative des chambres de commerce et d'industrie.

Chaque convention particulière, ainsi que ses modifications éventuelles, est adressée au ministre chargé de la tutelle administrative des chambres de commerce et d'industrie et à l'Assemblée des chambres françaises de commerce et d'industrie.

#### Article 42

La rémunération du directeur général est déterminée par référence aux rémunérations afférentes à l'exercice de fonctions comparables de même niveau dans le ressort de la chambre régionale de commerce et d'industrie considérée.

La convention fixe le montant de cette rémunération en points d'indice comme il est dit à l'article 15 ci-dessus.

La rémunération est réexaminée au moins une fois par période de trois ans. Toutefois, elle ne peut être modifiée dans les six mois précédant une élection consulaire, sauf dans le cas de titularisation ou si aucune révision n'est intervenue depuis les précédentes élections consulaires.

### CHAPITRE III

#### Cessation de fonctions

#### Article 43

La cessation de fonctions du directeur général intervient dans les cas suivants :

##### *1°. Démission de l'intéressé*

Cette démission doit être notifiée par écrit par le directeur général avec un préavis de six mois, sauf accord contraire entre les parties.

La démission provoquée par une modification des relations entre le directeur général et les autorités de la chambre de nature à créer, pour l'intéressé, une situation portant atteinte à son honneur ou à sa réputation, une diminution importante de ses attributions ou une aggravation substantielle des conditions d'exercice de ses fonctions, a le caractère d'une démission légitime. Elle ouvre droit à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 46 ci-dessous et au revenu de remplacement prévu à l'article 35 bis du présent statut.

Si le directeur général estime se trouver dans un cas de démission légitime, il doit saisir pour avis la commission prévue à l'article 45 ci-dessous avant de notifier sa démission au président de la *chambre*.

##### *2°. Résiliation de la convention par commun accord entre la chambre et le directeur général.*

Cette résiliation donne lieu à un accord écrit et ouvre droit au revenu de remplacement prévu à l'article 35 bis du présent statut.

##### *3°. Départ à la retraite à la demande du directeur général*

Le directeur général informe le président par écrit au moins six mois à l'avance, sauf accord contraire entre les parties, de sa décision de faire valoir ses droits à la retraite ; cette décision a un caractère définitif et ne peut plus être retirée.

##### *4°. Mise à la retraite par décision du président de la chambre*

Cette mise à la retraite doit faire l'objet, sauf accord entre les parties, d'une décision du président notifiée six mois au moins avant sa date d'effet, laquelle ne peut intervenir, en tout état de cause, que si le directeur général est âgé de plus de soixante ans et justifie, depuis six mois au moins à cette date, de la durée d'assurance visée au deuxième alinéa de l'article 4 du règlement de prévoyance sociale et de retraite annexé au présent statut.

##### *5°. Licenciement à la discrétion du président de la chambre*

Ce licenciement résulte de la dénonciation de la convention par mesure unilatérale du président, sans que ce dernier invoque un motif tiré de la capacité ou du comportement du directeur général.

Il est soumis à un préavis de six mois ; il ouvre droit à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 46 ci-dessous et au revenu de remplacement prévu à l'article 35 bis du présent statut.

Il ne peut être prononcé avant l'expiration d'un délai de huit mois suivant la date des élections à la chambre de commerce et d'industrie.

#### *6°. Licenciement pour raisons professionnelles*

Ce licenciement est motivé par une inaptitude professionnelle ou un comportement de l'intéressé de nature à faire obstacle au bon accomplissement de sa tâche et au bon fonctionnement de la chambre.

Ce licenciement est soumis à un préavis de six mois ; il ouvre droit à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 46 ci-dessous et au revenu de remplacement prévu à l'article 35 bis du présent statut.

Toutefois, si les faits retenus à l'encontre de l'intéressé le justifient, et après avis de la commission prévue à l'article 45 ci-dessous, l'indemnité de licenciement peut être réduite d'un montant qui ne peut dépasser la moitié de celui résultant de l'application de l'article 46 ci-dessous.

#### *7°. Révocation*

Ce licenciement est motivé par une faute grave retenue à l'encontre du directeur général.

L'intéressé peut être aussitôt suspendu de ses fonctions avec maintien ou non de sa rémunération par le président qui saisit sans délai la commission prévue à l'article 45 ci-dessous.

Le licenciement pour faute grave n'ouvre pas droit à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 46 ci-dessous.

### Article 44

Les cessations de fonctions visées aux 4°, 5°, 6° et 7° de l'article 43 ci-dessus ne peuvent intervenir, sauf accord exprès du directeur général, qu'après avis du bureau de la chambre.

Les cessations de fonctions visées aux 6° et 7° du même article ne peuvent intervenir qu'après que l'intéressé a été mis à même d'avoir communication de son dossier et après avis de la commission prévue à l'article 45 ci-dessous.

Cette commission peut être également saisie pour avis, à la demande de l'une ou l'autre des parties, dans tout différend relatif à la cessation des fonctions d'un directeur général.

Le directeur général et le président de la chambre de concernée sont, s'ils le demandent, personnellement entendus par la commission.

### Article 45

Il est créée une commission mixte de conciliation, composée de deux membres titulaires et de deux membres suppléants désignés parmi les présidents de chambre par l'Assemblée des chambres françaises de commerce et d'industrie et de deux membres titulaires et de deux membres suppléants désignés parmi les directeurs généraux par l'organisme représentatif des directeurs généraux des chambres de commerce et d'industrie. Ces membres sont nommés pour une durée de trois ans par arrêté du ministre chargé de la tutelle administrative des chambres de commerce et d'industrie.

La commission élabore son règlement intérieur qui est soumis à l'approbation du ministre chargé de la tutelle administrative des chambres de commerce et d'industrie.

La commission saisie en application de l'article 44 ci-dessus se prononce dans le délai d'un mois sur la réalité et la gravité des faits invoqués et leurs conséquences en matière d'indemnisation.

Les avis de la commission sont aussitôt communiqués au ministre chargé de la tutelle administrative des chambres de commerce et d'industrie.

Ils sont notifiés à chacune des parties.

Ces avis sont également communiqués pour information, sous réserve de l'accord préalable de chacune de parties, à l'Assemblée des chambres françaises de commerce et d'industrie et à la Commission paritaire nationale.

### Article 46

L'indemnité de licenciement est égale à six mois de traitement avant cinq ans de services. Elle est portée respectivement à un an, deux ans et trois ans de traitement après cinq, dix ou quinze ans de services. Ce montant est majoré au prorata de la durée des services accomplis entre cinq ans et dix ans ou entre dix ans et quinze ans.

Toutefois, si le licenciement intervient dans l'une des trois années qui précèdent l'âge auquel intervient normalement la retraite en application du régime de prévoyance sociale et de retraite, le total de l'indemnité ne pourra être supérieur au traitement que l'intéressé aurait perçu pendant le délai restant à courir jusqu'à cette date.



Les services à prendre en compte correspondent, pour leur totalité, à ceux accomplis en qualité de directeur général de la *chambre* et, pour le tiers de leur durée, à ceux effectués dans d'autres fonctions de la même chambre.

La convention prévue à l'article 41 ci-dessus peut prévoir que tout ou partie des services effectués dans une autre chambre de commerce et d'industrie est également retenu, dans les mêmes conditions, pour le calcul de l'indemnité.

Le traitement à prendre en compte correspond à l'ensemble de la rémunération perçue par le directeur général à la date où il cesse ses fonctions, à l'exclusion des indemnités représentatives de frais.

L'indemnité est versée dans sa totalité au directeur général à la date d'expiration du préavis ou, à défaut, de cessation effective de ses fonctions. Toutefois, à titre exceptionnel et si des nécessités budgétaires l'imposent, le versement peut-être échelonné sur deux exercices, sans que la somme versée à la date fixée à la phrase précédente puisse être inférieure à une année de traitement si l'indemnité correspond à une somme égale ou supérieure à ce montant.

Toute majoration générale des rémunérations s'applique de plein droit à la fraction de l'indemnité qui n'a pas été versée.

#### Article 47

Les directeurs généraux en fonction à la date d'entrée en vigueur du présent titre conservent, sur leur demande, le bénéfice des dispositions qui leur étaient antérieurement applicables.

Cette demande doit être présentée dans un délai de six mois à compter de la date d'entrée en vigueur des dispositions du présent titre.

### TITRE III

#### **DISPOSITIONS RELATIVES AUX ENSEIGNANTS**

#### Article 48

Le présent titre s'applique de plein droit aux personnels permanents ci-après désignés enseignants exerçant leur activité à titre principal dans le domaine de l'enseignement et de la formation. Il s'applique également aux vacataires pour les dispositions les concernant.

#### SOUS-TITRE 1<sup>er</sup>

#### **Définition des activités d'enseignement et conditions générales d'exercice**

#### Article 48-1

Tout candidat à un emploi d'enseignant doit remplir les conditions réglementaires d'aptitude correspondant à l'emploi occupé.

#### Article 48-2

Par dérogation à l'article 3 du présent statut, le stage probatoire peut être prolongé dans les conditions définies par la commission paritaire locale sans que la durée totale ne puisse excéder deux ans. La commission paritaire locale est informée des prolongations et des ruptures de stage. En cas de renouvellement, les modalités d'évaluation sont identiques à celles définies dans l'article précité. Le plan de charge du stagiaire prend en compte ses besoins de formation et d'adaptation à sa fonction.

#### Article 48-3

Les commissions paritaires locales créent des instances paritaires de concertation avec les représentants des enseignants dans les établissements d'enseignement et de formation. Ces instances émettent des avis dans le domaine pédagogique.

#### Article 48-4

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

a)

- animation de cours ;
- préparation, adaptation et renouvellement des cours et des méthodes pédagogiques ;
- contrôle des connaissances ;

- assistance pédagogique des élèves ;
- b)
- participation aux activités pédagogiques de l'établissement (réunions des équipes pédagogiques, conseils de classe) ;
- relations avec les parents ;
- suivi des apprenants en entreprise ;
- participation aux examens et à l'évaluation des candidats-élèves ;
- préparation des sujets.

Les activités énumérées au point *b* représentent aussi une obligation de service. Elles donnent lieu à la définition d'un forfait d'heures dans le cadre des dispositions de l'article 48-8 du présent statut.

#### Article 48-5

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

- animation et / ou encadrement d'équipes pédagogiques ;
- promotion de l'établissement ;
- mise en place de nouvelles formations ;
- travaux de recherche et développement pédagogique ;
- suivi social individualisé des élèves de type tutorat ;
- orientation des élèves (autre que celle liée à l'animation de cours) ;
- maintenance du matériel (autre que celle liée à l'animation de cours) ;
- gestion d'un centre de documentation.

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

#### Article 48-6

Dans le cadre de la durée du travail visée à l'article 26 du présent statut, la commission paritaire locale fixe les obligations de service des enseignants.

La direction établit un plan de charge annuel qui organise et répartit les activités prévisionnelles des enseignants. Ce plan de charge précise les heures liées au face-à-face pédagogique tel que défini à l'article 48-4 ainsi que les missions spécifiques telles que définies à l'article 48-5 du présent statut, le tout correspondant à un temps plein ou à la quotité de travail pour les enseignants à temps partiel. Ce plan de charge est communiqué à chaque enseignant.

#### Article 48-6 bis

Outre les congés payés visés à l'article 27 du statut, les enseignants bénéficient de dispenses de service dont la durée et la répartition dans l'année sont déterminées en commission paritaire locale.

### SOUS-TITRE II

#### **Conditions de recours aux vacataires et autres intervenants non statutaires**

#### Article 48-7

- a) Les compagnies consulaires peuvent employer des intervenants vacataires dans les cas suivants :
- exécution d'une tâche précise sur un emploi dénué de permanence ;
  - dans le cadre de fonctions d'expertise spécialisées ou dans des domaines de haute technicité ;
  - exécution d'une tâche spécialisée en complément d'une autre activité professionnelle exercée à titre principal.

Quels que soient les motifs ou la nature des interventions, un vacataire ne peut effectuer dans l'année plus de 30 % de l'obligation annuelle de service à temps plein d'un enseignant.

b) Les conditions d'emploi des vacataires sont réglées dans un contrat particulier. Ce contrat doit obligatoirement fixer :

- le contenu de l'intervention ;
- les dates, durées et lieux de l'intervention ;
- le montant de la rémunération brute allouée pour chaque vacation (à l'heure, à la journée ou à l'intervention).

Lorsque le vacataire ne peut justifier d'une autre activité professionnelle et que son contrat de vacation a déjà fait l'objet d'un renouvellement, le nouveau contrat fixe en outre :

- les conditions de renouvellement des relations contractuelles ;
- les délais de prévenance en cas de non renouvellement ;

- le mode d'indemnisation de la rupture.

c) Dans l'attente d'une décision de la Commission paritaire nationale les concernant, la situation des vacataires dont le volume de vacation est compris entre 30 % et 50 % de l'obligation annuelle de service à temps plein d'un enseignant est régie par les dispositions locales en vigueur, par analogie avec les dispositions de l'article 50 *bis* du présent statut.

### SOUS-TITRE III

#### **Rôle des commissions paritaires locales**

##### Article 48-8

Les commissions paritaires locales des compagnies consulaires qui gèrent des services de formation et d'enseignement sont chargées de définir dans le règlement intérieur visé à l'article 11 du présent statut :

1. Le principe et le cas échéant, les modalités de l'annualisation du temps de travail dans les conditions définies par la décision de la Commission paritaire nationale du 21 décembre 1981 ;
2. Les dispositions relatives aux dispenses de service en l'absence de cours ;
3. Les règles d'adaptation nécessaires au fonctionnement des activités d'enseignement, des dispositions de l'article 27 du statut relatif aux congés payés ;
4. Les emplois d'enseignants dans la grille locale ;
5. La durée maximale annuelle de face-à-face pédagogique applicable aux enseignants à temps plein ;
6. La durée maximale hebdomadaire d'heures de cours dispensées par les enseignants dans la limite d'une charge hebdomadaire de 24 heures de face-à-face pédagogique, sauf pour les enseignants des centres de formation continue et des centres d'enseignement des langues, pour lesquels la durée maximale de 24 heures peut être dépassée ;
7. Le mode de rémunération ou de récupération des heures complémentaires et supplémentaires ;
8. Les modalités d'information de la commission paritaire locale sur les rémunérations minimales des vacataires ;
9. Les modalités de l'établissement du plan de charge des enseignants qui répartit les différentes activités dans l'année ;
10. Les modalités de fonctionnement des instances de concertation ;
11. Les modalités de décompte des heures de face-à-face pédagogique réellement effectuées ;
12. Le mode de déclenchement des heures complémentaires et supplémentaires.

Les décisions relatives aux points 2 et 3 du présent article sont prises à la majorité qualifiée des trois quarts.

##### Article 48-9

Dans les trois mois qui suivent la publication du présent titre, les commissions paritaires locales se réunissent avec des représentants élus des personnels concernés et les délégués syndicaux afin de mettre en conformité les règlements intérieurs avec les dispositions du présent titre.

##### Article 48-10

La commission paritaire locale peut décider que le présent statut ne s'applique pas aux enseignants des écoles supérieures de gestion dont la liste est arrêtée par la conférence des grandes écoles et de maintenir en vigueur à titre provisoire les dispositions locales actuellement applicables aux enseignants de ces écoles.

### TITRE IV

#### **PERSONNELS CONTRACTUELS**

Les compagnies consulaires peuvent recruter, par contrats à durée déterminée, des personnels qui sont soumis aux dispositions du présent titre.

##### Article 49-1

Ces contrats, qui ne doivent avoir ni pour objet, ni pour effet de pourvoir durablement des emplois liés à l'activité normale et permanente de la compagnie consulaire, ne peuvent être conclus que pour l'exercice de fonctions à caractère temporaire ou exceptionnel, à savoir :

1. Remplacement momentané de personnel absent du service ;
2. Accroissement temporaire des activités normales du service. Les contrats conclus à ce titre ont une durée maximale d'un an, renouvelable une seule fois pour une durée au plus égale à celle du contrat initial ;
3. Fonction correspondant à un besoin saisonnier. Les contrats conclus à ce titre ont une durée maximale de six mois pendant une même période de douze mois ;
4. Fonction exercée pour faire face temporairement et pour une durée maximale d'un an, renouvellement compris, à la vacance d'un emploi permanent qui ne peut être immédiatement pourvu ;
5. Fonction exercée dans l'attente d'une réorganisation du service. Les contrats conclus à ce titre ont une durée maximale d'un an renouvelable une seule fois pour une durée égale à celle du contrat initial ;
6. Exécution de tâches à caractère exceptionnel ou spécialisé, tâches précisément définies et non durables, ne relevant pas de l'activité normale du service. Les contrats conclus à ce titre ont une durée maximale de trois ans, renouvelables une seule fois pour la même période ;
7. Exécution d'une mission ponctuelle réalisée dans le cadre d'un dispositif contractuel ou conventionnel qui en prévoit le financement par subvention pour une durée limitée et dont la reconduction dépend de l'accord des tiers payeurs. Les contrats conclus à ce titre pour une durée maximale de trois ans peuvent être renouvelés une ou plusieurs fois sans que la durée totale puisse excéder six ans.

#### Article 49.2

1. A défaut de dispositions particulières mentionnées au contrat, la durée du travail (hebdomadaire, mensuelle, annuelle éventuellement), les horaires (fixes, flexibles, variables ou à la carte) et les congés payés sont identiques à ceux appliqués dans la compagnie consulair aux agents titulaires, occupant un emploi équivalent en qualification et en responsabilité. Toute dérogation aux dispositions du contrat devra faire l'objet d'une compensation.

2. A la demande du collaborateur contractuel, et sous réserve du respect des règlements des organismes concernés, la protection sociale en matière d'assurance maladie, d'assurance complémentaire maladie, d'assurance vieillesse, de retraite complémentaire et de prévoyance est identique à celle des agents titulaires.

Les commissions paritaires locales déterminent dans quelles conditions les agents contractuels relevant du présent titre bénéficient des avantages sociaux définis par le règlement intérieur et des actions du fonds social.

3. En cas d'incapacité totale de travail due aux accidents ou maladies survenues ou contractées à raison du service, un complément aux indemnités légales est versé par la compagnie consulair à concurrence du salaire net pendant la durée de l'arrêt de travail. Si l'échéance du contrat survient avant l'expiration des droits, le complément cesse d'être versé.

4. En cas d'accident ou de maladie survenu ou contracté en dehors du service et si la durée de présence de l'agent dans la compagnie consulair est supérieure à douze mois, un complément est versé dans les conditions de l'article 31 du statut.

5. En cas de maternité, l'agent perçoit un complément dans la limite de son salaire net pendant les périodes de congés de maternité indemnisées par la sécurité sociale. Si l'échéance du contrat survient avant l'expiration des droits, le complément cesse d'être versé.

6. La rémunération mensuelle d'un contractuel à durée déterminée ne peut être inférieure à celle correspondant à l'indice de qualification de l'emploi occupé ou, s'il ne figure pas dans la grille, d'un emploi équivalent en qualification et responsabilité. L'indice de référence et la valeur du point sont mentionnés sur le bulletin de salaire.

7. Les agents contractuels ont droit à un treizième mois qui est égal au douzième du salaire effectivement perçu par l'intéressé au cours de l'année écoulée. Le treizième mois est payable en fin d'année ou au départ de l'intéressé. Les agents contractuels bénéficient, dans les mêmes conditions que les agents titulaires occupant un poste permanent, des compléments et accessoires de salaire liés au poste occupé.

8. Les agents contractuels bénéficient des dispositions légales relative à la formation professionnelle continue. L'expression et les droits collectifs des agents contractuels soumis au présent titre sont régis par les textes relatifs à ces droits dans les compagnies consulaires.

9. Le contrat à durée déterminée cesse de plein droit à son terme. Les parties sont tenues de s'informer mutuellement de leur intention de poursuivre ou non le lien contractuel avant l'échéance du terme du contrat. Ce délai de prévenance est égal à une semaine par mois de présence avec un maximum d'un mois.

10. Le contrat de travail à durée déterminée peut être rompu avant l'échéance de son terme :
- par accord entre les parties ;
  - pour force majeure ;
  - pour faute grave.

#### Article. 49-3

Le contrat de travail à durée déterminée doit être établi par écrit et comporter dans tous les cas :

1. la définition précise de son motif ;
2. la qualification et la définition générale de l'emploi ;
3. la date d'échéance du terme ou la durée minimale du contrat pour laquelle il est conclu lorsqu'il ne comporte pas de terme précis ;
4. les lieu, durée et horaires de travail ;
5. le montant de la rémunération et ses accessoires ;
6. l'indication des dispositions réglementaires et conventionnelles applicables à l'intéressé en matière sociale ;
7. le nom du salarié absent à l'origine du remplacement lorsqu'il est conclu en application du 1 de l'article 49-1 ;
8. la durée de la période d'essai, si une telle période a été prévue.

#### Article 49-4

Les emplois qu'il est envisagé de pourvoir par contrat à durée déterminée d'une durée supérieure ou égale à un an font l'objet d'une publicité dans la compagnie consulaire.

Les membres de la commission paritaire locale et les délégués syndicaux sont informés au moins deux fois par an de tous les recrutements sous contrats à durée déterminée.

Cette information, dont les modalités complémentaires éventuelles sont décidées par la commission paritaire locale, doit préciser :

- la liste nominative des agents recrutés sous contrat à durée déterminée et leur emploi ;
- le motif du recrutement ;
- la date du premier contrat et l'historique de chaque contrat à durée déterminée de plus de deux ans ;
- la durée de chaque contrat ;
- une information prévisionnelle des renouvellements et des recrutements dans le cadre du présent titre.

### TITRE V

#### DISPOSITIONS DIVERSES

##### Article 50

##### *mesures transitoires*

Les agents titulaires à la date de la publication au *Journal officiel* du présent statut bénéficient, à l'échéance, de l'augmentation qui résulte de l'application des dispositions prévues à l'ancien article 23. Cette garantie ne peut leur être refusée que si le total des majorations déjà acquises à quel que titre que ce soit a atteint 50 % de leur grade indiciaire ou si leurs résultats professionnels sont jugés insuffisants. Cette disposition transitoire ne s'applique qu'une fois. Le grade indiciaire constitue l'indice de qualification ; les majorations acquises y compris après application des dispositions ci-dessus constituent l'indice de résultats. L'attribution des cinq points d'expérience prévue à l'article 19 s'applique à chaque date anniversaire de la dernière majoration triennale à concurrence de 50% de leur indice de qualification constaté au jour de la publication au *Journal officiel* du présent statut. Le total des points d'expérience peut se poursuivre au delà de cent points sous réserve que leur total ne puisse excéder 50% de l'indice de qualification mentionné ci-dessus.

Concernant le supplément familial visé à l'article 21 du présent statut, une indemnité différentielle est versée aux agents au titre des enfants déjà nés à la date de la publication au *Journal officiel* du présent statut, lorsque l'application des règles anciennes s'avère plus avantageuse.

Concernant le licenciement pour insuffisance professionnelle visé à l'article 34 du présent statut, les droits courus résultant des anciennes dispositions sont maintenus pour les agents titularisés avant la date de la publication au *Journal officiel* du présent statut comme pour les agents non titulaires qui bénéficiaient de dispositions conventionnelles plus favorables. Lorsque le montant de l'indemnité ainsi constaté est supérieur ou égal à douze mois de rémunération indiciaire brute, il constitue l'indemnité à verser dans la limite de quinze mois. Lorsque ce montant n'a pas atteint douze mois, le calcul pour les années à venir s'effectue conformément aux dispositions de l'article 34.

Concernant les indemnités de licenciement pour suppression d'emploi visées à l'article 35-2 du présent statut, les droits courus résultant des anciennes dispositions sont maintenus pour les agents titularisés avant la date de la publication au *Journal officiel* du présent statut comme pour les agents non titulaires qui bénéficiaient de dispositions conventionnelles plus favorables. Lorsque le montant de l'indemnité ainsi constaté est supérieur ou égal à trente mois de rémunération indiciaire brute, il constitue le maximum de l'indemnité à verser. Lorsque ce montant n'a pas atteint trente mois, le calcul

pour les années à venir s'effectue conformément aux dispositions de l'article 35-2 jusqu'à un plafond de trente mois.

#### Article 50 bis

Les conditions d'emploi particulières actuellement en vigueur pour le personnel enseignant restent applicables jusqu'à la date de la publication au *Journal officiel* des dispositions du titre III.

#### Article 50 ter

Pour tous les personnels employés hors statut dans les compagnies consulaires avant la date de publication au *Journal officiel* du présent statut et qui bénéficieront de ses dispositions, hormis ceux qui relèveront du titre IV du présent statut, il sera déterminé par accord en commission paritaire locale avant le 31 décembre 1997 et en concertation avec les représentants des personnels concernés et les délégués syndicaux :

- les indices de qualification, les indices de résultats et d'expérience par analogie aux dispositions de l'article 50 ;
- les règles de calcul de leur rémunération annuelle en treize mensualités telles qu'elles n'entraînent aucune diminution de la rémunération versée mensuellement.

Les commissions paritaires locales feront application, en concertation avec les représentants des personnels concernés et les délégués syndicaux, des dispositions prises en Commission paritaire nationale dans le courant de l'année 1997, notamment en ce qui concerne les enseignants (titre III).

Dans le cas où ces dispositions auraient une incidence sur le budget de la compagnie consulaire, un étalement de leur application pourra être prévu sans que la date d'entrée en vigueur de la totalité des dispositions ne dépasse le 31 décembre 1999.

Les éventuelles difficultés d'application seront soumises au comité de suivi prévu à l'article 50 *quinquies*.

#### Article 50 quater

Le taux directeur de chaque compagnie consulaire défini à l'article 16 alinéa 2 sera au moins égal, pour les deux exercices suivant la publication au *Journal officiel* des nouvelles dispositions du présent statut, à la moyenne des taux de masse salariale affectée aux promotions et augmentations au choix par la compagnie consulaire considérée sur les trois exercices précédant ladite publication. Pour le troisième exercice suivant la publication au *Journal officiel* du présent statut, ce taux directeur sera au minimum égal à 0,8%.

#### Article 50 quinquies

Une commission, composée paritairement de six membres désignés par la Commission paritaire nationale et présidée par un représentant des compagnies consulaires, est chargée de veiller à la bonne application des nouvelles dispositions.

#### Article 51

Les compagnies consulaires concessionnaires d'outillage public dans les ports maritimes qui ont fait application à leurs agents de droit public des dispositions de la convention collective, agréée par arrêté du 3 janvier 1948, formant règlement général et statut du personnel de l'outillage public géré par ces compagnies peuvent :

- soit maintenir en faveur de ce personnel les dispositions de ladite convention ;
- soit adopter celles du présent statut.

Toute combinaison de ces deux statuts est interdite.

La faculté laissée aux compagnies consulaires visées à l'alinéa précédent d'opter pour le régime de la convention collective du personnel de l'outillage est accordée à titre transitoire en attendant qu'aboutissent les études poursuivies en vue de l'application du présent statut à l'ensemble de leurs agents de droit public.

#### Article 52

Le régime de prévoyance sociale et de retraite des agents de droit public des compagnies consulaires ainsi que le régime d'assurance maladie complémentaire pour les actifs et les retraités sont annexés au présent statut.

#### Article 53

La mise en vigueur du présent statut ne pourra, en aucun cas, être la cause ou l'occasion ni d'une diminution des rémunérations ni d'une compression du personnel en fonctions.

Les valeurs de point locales existant à la date de la publication au *Journal officiel* du présent statut sont maintenues. Elles évolueront conformément aux revalorisations générales décidées en Commission paritaire nationale.

#### Article 54

Les agents peuvent bénéficier des mesures suivantes :

Art 54-1 : Compte épargne temps : l'ouverture d'un compte épargne temps est accordée aux agents titulaires qui en font la demande dans les conditions fixées par l'accord annexé au présent statut ;

Art 54-2. Dans les compagnies consulaires dont le personnel est affilié aux régimes obligatoires d'assurance vieillesse et qui ne bénéficient pas d'un régime spécial de retraite, les agents peuvent bénéficier des dispositions suivantes :

- congé de fin d'activité ;
- cessation progressive d'activité.

Ces dispositions font l'objet d'accords qui sont annexés au présent statut. Pour le financement de ces mesures, il est créé un Fonds consulaire pour l'emploi qui intervient pour les compagnies consulaires susvisées. Un accord annexé au présent statut fixe le champ d'application et les règles de fonctionnement de ce fonds.

## ANNEXE

### A L'ARTICLE 10 DU STATUT DU PERSONNEL DES CCI

#### **Élections des représentants du personnel en commission paritaire locale et en commission paritaire locale unifiée**

Le régime électoral des commissions paritaires locales est fixé dans le cadre des dispositions suivantes :

##### *Liste électorale : établissement, publicité, recours*

La liste des électeurs appelés à voter est établie sous la responsabilité du directeur général, éventuellement par service et établissement. Elle est arrêtée un mois avant la date de fin de mandat des représentants sortants.

Cette liste est déposée pour consultation à la direction générale. Elle est également affichée sur les panneaux réservés aux commissions paritaires locales quinze jours au moins avant la date fixée pour le scrutin.

Des réclamations peuvent être formées jusqu'à la veille du scrutin devant le directeur général. En cas de non règlement du litige, celui-ci relève des juridictions compétentes.

##### *Convocation des électeurs*

Les électeurs sont convoqués par une note de service du président ou de son délégataire. Cette convocation est effectuée entre six semaines et un mois avant la date de l'élection. La convocation précise le lieu et le nombre des bureaux de vote (au moins 10 électeurs inscrits par bureau) ainsi que la date et les heures de scrutin.

##### *Dépôt des candidatures*

Les candidatures sont déposées, par liste complète signée par les candidats ou un mandataire ayant procuration, huit jours au moins avant le scrutin auprès du directeur général ou de son représentant.

##### *Propagande électorale*

Les candidats fournissent une profession de foi de leur liste.

Le directeur général ou son représentant fait adresser à tous les électeurs la profession de foi établie par chaque liste et les bulletins de vote.

Chaque liste de candidats a droit d'organiser une réunion d'information d'une heure prise sur le temps de travail du personnel. Les lieux et les heures de cette réunion sont fixés par accord local.

##### *Opérations électorales*

Chaque bureau de vote comprend un président désigné par le directeur général ou son représentant et deux assesseurs, à savoir l'électeur le plus jeune et l'électeur le plus âgé inscrits au bureau de vote. Ces désignations se font en accord avec les intéressés.

Les locaux de vote sont aménagés et équipés de manière à assurer le secret et la liberté du vote. S'il y a lieu, plusieurs bureaux de vote peuvent être créés dans chaque établissement distinct de la compagnie consulaire.

La compagnie consulaire fournit au président du bureau de vote la liste des électeurs appelés à voter. Les électeurs émargent sur cette liste.

Le vote physique est la règle mais sont aussi possibles :

- le vote par correspondance ;
- le vote par procuration (un électeur ne peut disposer de plus de deux mandats).

Les modalités de ces deux dernières formes de vote sont précisées par accord local.

Le panachage entre listes et le vote préférentiel ne sont pas admis.

##### *Quorum*

Le quorum est calculé en rapportant le nombre total de votes valablement exprimés, à l'exclusion des bulletins blancs et nuls, à celui des électeurs inscrits.

##### *Premier tour*

Le quorum est égal à la moitié des électeurs inscrits.



## *Second tour*

Le quorum est d'un tiers.

Le retrait de listes en présence et le dépôt éventuel de nouvelles listes s'effectuent dans les huit jours suivant soit l'annonce de l'absence de quorum soit le constat d'absence de listes. Les modalités de vote, de dépouillement et de proclamation des résultats, fixées au premier tour, restent inchangées.

### *Dépouillement du vote*

Le dépouillement se fait dans chaque bureau de vote où il y a au moins 40 électeurs ; sinon les bulletins sont regroupés au siège de la compagnie consulaire ou dans un autre bureau de vote.

Le dépouillement est effectué par les membres du bureau de vote assistés de scrutateurs volontaires pris en dehors des candidats. Les candidats peuvent assister au dépouillement.

Les résultats sont centralisés au siège de la compagnie consulaire et totalisés par une commission présidée par le directeur général ou son représentant. Les candidats peuvent être présents.

### *Répartition des sièges*

La répartition des sièges se fait selon la règle de la plus forte moyenne.

### *Proclamation des résultats*

- si le quorum est atteint, les résultats sont proclamés par le président de la compagnie consulaire ou son délégataire et diffusés par voie de circulaire et d'affichage.

- si le quorum n'est pas atteint, le directeur général ou son représentant constate la situation et annonce, par voie de circulaire, qu'il y a lieu de procéder à un second tour.

## PROTOCOLE D'ACCORD ÉLECTORAL

### LISTE NON EXHAUSTIVE DES PRINCIPAUX THEMES SUSCEPTIBLES D'ÊTRE ABORDÉS

- date des élections.
- lieux et temps de vote .
- organisation des réunions d'information précédant les élections.
- constitution de collèges électoraux.
- présence de candidats suppléants sur les listes.
- modalités de vote par correspondance et par procuration.

Annexe à l'article 16-2

**Entretien professionnel**

Accord entre les partenaires sociaux  
Adopté en CPN le 5 mars 1997

L'accord cadre du 18 mars 1992 est annexé à l'article 16-2 du statut.

Annexe à l'article 27 ter

## **Congé parental**

Accord entre les partenaires sociaux  
Adopté en CPN le 5 mars 1997

### Article 1er

Les agents des compagnies consulaires placés en congé parental dans les conditions visées à l'article 27 ter du statut bénéficient, sur leur demande, d'une allocation.

### Article 2

Cette allocation est fixée par la commission paritaire locale à un minimum équivalent à 180 points d'indice de rémunération pour une année complète. Elle est versée par le fonds social de la compagnie consulaire dans les conditions fixées par la commission paritaire locale et proratisée en fonction de la quotité de congé prise.

### Article 3

En cas de reprise anticipée d'activité, l'agent doit restituer au fonds social la part de l'aide trop perçue.

### Article 4

Le fonds social de chaque compagnie consulaire consacre 10 % de ses ressources annuelles au financement de cette allocation. En cas d'insuffisance de fonds, la compagnie consulaire abonde exceptionnellement le fonds social de la différence entre la totalité des allocations à verser sur la même année civile et la dotation de 10 % consacrée au financement de cette aide. L'excédent cumulé de cette dotation ne peut excéder 30 % du budget du fonds.

## **ACCORD DES PARTENAIRES SOCIAUX SUR LE CONGÉ POUR CRÉER OU REPRENDRE UNE ENTREPRISE**

Adopté en CPN le 5 mars 1997

### Article 1er

L'agent permanent d'une compagnie consulaire ayant deux ans d'ancienneté a droit à un congé pour créer ou reprendre une entreprise.

### Article 2

Ce congé est d'une durée maximale de trois ans non renouvelable.

### Article 3

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

La compagnie consulaire doit répondre par écrit à l'agent dans un délai de 30 jours.

Le départ en congé est confirmé par l'agent trois mois avant la date prévue pour son départ.

### Article 4

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

### Article 5

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

Dans ce cas, la compagnie consulaire notifie ce report à l'agent par lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai de trente jours après la réception de la lettre d'intention adressée par l'agent.

### Article 6

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

### Article 7

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

**ACCORD DES PARTENAIRES SOCIAUX  
SUR LE CONGÉ SABBATIQUE**

Adopté en CPN le 5 mars 1997

Article 1<sup>er</sup>

L'agent permanent d'une compagnie consulaire ayant quatre ans d'ancienneté au sein de cette compagnie a droit à un congé sabbatique sous réserve qu'il n'ait pas bénéficié d'un congé pour création d'entreprise, d'un congé sabbatique, d'un congé pour convenances personnelles ou d'un congé pour mobilité au cours des six années précédentes.

Article 2

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

Article 3

L'agent doit informer la compagnie consulaire par lettre recommandée avec accusé de réception, de son intention d'utiliser ce droit à congé six mois avant la date prévue pour son départ. La compagnie consulaire doit répondre par écrit à l'agent dans un délai de trente jours. Le départ en congé est confirmé par l'agent trois mois avant la date prévue pour son départ.

Article 4

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

Article 5

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

Article 6

Deux mois avant l'expiration de ce congé, la compagnie consulaire demande à l'agent par lettre recommandée avec accusé de réception la confirmation de son retour. A défaut de réponse de l'intéressé trente jours au moins avant la date prévue pour son retour, l'agent est considéré comme démissionnaire.

## **ACCORD DES PARTENAIRES SOCIAUX SUR LA MOBILITÉ**

Adopté en CPN le 5 mars 1997

La mobilité du personnel des compagnies consulaires est organisée comme suit :

### Article 1<sup>er</sup>

#### *Au sein d'une autre compagnie consulaire*

L'agent d'une compagnie consulaire obtient, à sa demande, un congé sans traitement d'une durée maximale de 12 mois pour exercer son droit à la mobilité au sein d'une autre compagnie consulaire. La demande doit être effectuée au moins un mois avant la mobilité projetée (3 mois pour les agents cadres).

L'agent d'une compagnie consulaire qui exerce son droit à la mobilité au sein d'une autre compagnie consulaire, est soumis à un stage probatoire dans sa compagnie d'accueil d'une durée maximale de 12 mois.

Un mois au moins avant la fin du stage probatoire, la compagnie d'accueil informe l'agent de son intention de le titulariser ou non. Dans le même délai, l'agent doit faire savoir à sa compagnie d'origine s'il réintègre son emploi. Au moment de sa réintégration, l'agent retrouve son emploi précédent assorti d'une rémunération égale à son ancienne rémunération majorée des augmentations générales décidées en Commission paritaire nationale.

### Article 2

#### *Par mise à disposition*

La mise à disposition est la situation de l'agent d'une compagnie consulaire qui est réputé occuper son emploi et continue de percevoir sa rémunération mensuelle brute, mais qui exerce son activité dans un autre établissement (de droit public ou de droit privé).

La mise à disposition d'un agent d'une compagnie consulaire ne peut avoir lieu qu'avec l'accord de l'intéressé. L'agent doit remplir des fonctions d'un niveau comparable à celui des fonctions exercées dans sa compagnie consulaire.

Toute période de mise à disposition d'un agent d'une compagnie consulaire est d'une durée maximale de trois ans renouvellement compris.

La mise à disposition fait l'objet d'une convention entre la compagnie consulaire et l'établissement d'accueil. Cette convention prévoit notamment le terme de la mise à disposition et les conditions éventuelles d'anticipation de ce terme.

A la fin de la mise à disposition, l'agent retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

### Article 3

#### *Par détachement*

Le détachement est la situation de l'agent d'une compagnie consulaire qui effectue son activité dans un autre établissement. Pendant la période de détachement le contrat de travail avec sa compagnie d'origine est suspendu ainsi que tous les droits qui en découlent. L'agent est rémunéré par son établissement d'accueil.

Le détachement d'un agent d'une compagnie consulaire ne peut avoir lieu qu'avec l'accord de l'intéressé. Le détachement fait l'objet d'une convention entre la compagnie consulaire et l'établissement d'accueil. Cette convention prévoit notamment le terme du détachement et les conditions éventuelles d'anticipation de ce terme.

Toute période de détachement d'un agent des compagnies consulaires est d'une durée maximale de cinq ans renouvellement compris.

L'agent informe la compagnie consulaire au moins 3 mois avant l'expiration du détachement, de son intention de reprendre son activité par lettre recommandée avec accusé de réception. Le délai de prévenance est porté à 6 mois lorsque le détachement est égal ou supérieur à 3 ans. Si la demande de réintégration ne respecte pas ces dispositions, l'agent est considéré comme démissionnaire. L'agent peut toujours donner sa démission, sans préavis, à tout moment, au cours de la période de détachement.

A son retour, l'agent retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente augmentée des revalorisations générales décidées en Commission paritaire nationale, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

#### Article 4

Les commissions paritaires locales sont chargées au moins une fois par an d'examiner pour avis, les opérations de mobilité intervenues au cours de l'année écoulée (procédures utilisées, modalités particulières, etc.).

La Commission paritaire nationale est chargée au moins une fois par an d'examiner, pour avis, un état consolidé des opérations de mobilité intervenues dans les compagnies consulaires au cours de l'année écoulée (procédures utilisées, modalités particulières, etc.).

## **Compte épargne temps**

Accord entre les partenaires sociaux  
adopté en CPN le 5 mars 1997

Afin de favoriser la création d'emplois dans les compagnies consulaires, un dispositif de compte épargne temps est mis en place.

### Article 1<sup>er</sup>

Tous les agents titulaires peuvent demander l'ouverture d'un compte épargne temps.

### Article 2

Les agents peuvent alimenter ce compte en y affectant :

- le montant des primes comme par exemple les primes d'objectifs, de vacances ou d'ancienneté ;
- la rémunération des heures supplémentaires ;
- tout ou partie du 13ème mois ;
- une fraction des congés annuels avec un maximum de 10 jours ainsi que les congés d'ancienneté ;
- les récupérations liées aux horaires variables ;
- une fraction, limitée à un maximum de 5 % de leur rémunération globale ;
- l'allocation de fin de carrière ;
- ainsi que les autres éléments retenus par la commission paritaire locale.

Les sommes qui alimentent le compte sont converties en temps. La formule de calcul est définie en Commission paritaire nationale et adaptée en tant que de besoin par les commissions paritaires locales.

### Article 3

La compagnie consulaire abonde de 10 % le compte épargne temps de l'agent qui, totalisant au moins six mois d'épargne temps, l'utilise pour un congé d'au moins six mois consécutifs quelle que soit l'alimentation de son compte et le motif du congé.

### Article 4

Sous réserve de la fixation par la commission paritaire locale d'une durée minimum de congé d'un mois, l'agent utilise son temps épargné dans le cadre d'un congé d'une durée minimum de deux mois consécutifs. Ce congé peut suivre ou précéder tout autre congé. Il peut également précéder immédiatement le départ à la retraite.

### Article 5

L'agent présente sa demande de congé en respectant un préavis de trois mois minimum.

### Article 6

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

### Article 7

Les commissions paritaires locales déterminent les conditions d'information des agents, d'ouverture, de gestion et de clôture des comptes ainsi que de manière générale les modalités pratiques de fonctionnement du compte épargne temps.



## CONGÉ DE FIN D'ACTIVITÉ

Accord entre les partenaires sociaux  
Adopté en CPN le 5 mars 1997

Le présent accord a pour but de favoriser la création d'emplois dans les compagnies consulaires, en particulier au bénéfice des jeunes.

### *Définition* Article 1er

En contrepartie d'un nombre d'embauches équivalentes par la compagnie consulaire qui les emploie, les salariés remplissant les conditions fixées à l'article 2 ci-dessous peuvent, avec l'accord de leur employeur, mettre fin à leur activité professionnelle pour bénéficier, jusqu'à la date de leur retraite, d'un congé de fin d'activité donnant lieu au versement d'une allocation de remplacement de salaire assurée par la dernière compagnie consulaire employeur.

### *Bénéficiaires* Article 2

Peuvent bénéficier des dispositions du présent accord, dans les conditions précisées aux articles ci-après, les salariés des compagnies consulaires :

- qui sont au moins âgés de 56 ans ;
- dont le contrat de travail est en cours ;
- totalisant au moins 144 trimestres validés au titre des régimes obligatoires par l'assurance vieillesse du régime général de la Sécurité Sociale (périodes d'assurance, périodes équivalentes et périodes assimilées) ;
- justifiant soit de 15 années d'ancienneté dans la dernière compagnie consulaire employeur, soit de 20 années d'ancienneté dans plusieurs compagnies consulaires ;
- ne percevant pas de complément de ressources au titre d'un dispositif de quelque nature qu'il soit.

### *Mise en œuvre de la cessation d'activité* Article 3

Le salarié remplissant, à la date souhaitée pour la mise en œuvre de ce congé de fin d'activité, les conditions fixées à l'article 2 ci-dessus, et souhaitant bénéficier de l'allocation de remplacement, doit en faire la demande auprès de son employeur.

Il présente sa demande par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre récépissé de remise en main propre à son employeur, accompagnée des documents attestant qu'il remplit les conditions fixées à l'article 2 ci-dessus. Cette demande peut être présentée au plus tôt trois mois avant la date à laquelle l'intéressé remplira lesdites conditions.

L'employeur dispose d'un délai d'un mois, à compter de la date de réception de la demande, pour faire connaître à l'intéressé dans les mêmes conditions que ci-dessus, l'acceptation ou le rejet de sa demande. A défaut de réponse dans le délai d'un mois, la demande du salarié est réputée acceptée.

La demande des salariés qui justifient de 160 trimestres de cotisations à la sécurité sociale est acceptée de droit.

Le salarié cesse son activité dans un délai maximum de deux mois suivant l'acceptation de l'employeur, à une date arrêtée en accord avec celui-ci, mentionnée dans la lettre d'acceptation et qui ne peut être antérieure à la date à laquelle l'intéressé remplit les conditions prévues à l'article 2 ci-dessus.

En cas de rejet de la demande du salarié, l'employeur doit motiver sa décision. Il précise si sa décision est susceptible d'être reconsidérée et restitue à l'intéressé les justificatifs qui étaient joints à sa demande. Si la décision est susceptible d'être reconsidérée, la lettre de rejet mentionne le délai au-delà duquel le salarié peut renouveler sa demande.

### *Nature de la rupture - Indemnité de cessation d'activité* Article 4

Le contrat de travail d'un salarié, ayant présenté une demande de congé de fin d'activité dans les conditions ci-dessus qui a été acceptée par l'employeur, est rompu du fait du commun accord des parties.

La rupture prend effet à la date de la cessation d'activité mentionnée dans la lettre d'acceptation de l'employeur.

La rupture ouvre droit, au bénéfice du salarié, au versement par la compagnie consulaire d'une indemnité de cessation d'activité d'un montant égal à celui de l'allocation de fin de carrière prévu par le règlement intérieur de la compagnie consulaire ou à défaut par le statut du personnel ou à défaut à celui de l'indemnité légale ou conventionnelle de départ à la retraite et calculée sur la base de l'ancienneté acquise à la date de la rupture du contrat.

#### *Statut du bénéficiaire* Article 5

Les salariés ayant cessé leur activité professionnelle dans les conditions prévues au présent accord bénéficient, dès le jour suivant la date de la rupture de leur contrat de travail et jusqu'à la date à laquelle ils peuvent bénéficier d'une retraite pleine et entière, du statut d'agent en congé de fin d'activité. Ce statut leur permet :

- de percevoir l'allocation de remplacement définie à l'article 6 ;
- d'être dispensés de recherche d'emploi ;
- de bénéficier de la validation de leurs droits à retraite complémentaire en contrepartie du versement des cotisations correspondantes par la compagnie consulaire calculées sur l'assiette de leur rémunération antérieure telle que définie au 1er alinéa de l'article 6 ci-après et sur la base des taux obligatoires des régimes complémentaires de retraite AGIRC et ARRCO.

L'employeur maintient en faveur du bénéficiaire de l'allocation de remplacement la couverture des régimes de prévoyance ainsi que les avantages de retraite liés aux taux supplémentaires des régimes de retraite complémentaire, dont bénéficient éventuellement les salariés actifs, en contrepartie du versement des cotisations correspondantes par la compagnie consulaire.

Les bénéficiaires de l'allocation de remplacement cotisent au régime général d'assurance maladie, invalidité, maternité, décès de la sécurité sociale au taux appliqué aux bénéficiaires d'un revenu de remplacement dans les conditions de l'article L 351-2 du code du travail. Les cotisations sont précomptées par la compagnie consulaire ou l'organisme gestionnaire agissant en son lieu et place.

#### *Allocation de remplacement* Article 6

Le montant mensuel de l'allocation de remplacement est égal à 65 % du salaire brut de l'intéressé dans la limite de quatre fois le plafond de la sécurité sociale ; il ne peut être inférieur au montant minimum de l'allocation spéciale du FNE. Le salaire mensuel brut servant de référence au calcul de l'allocation de remplacement est le salaire brut moyen des douze derniers mois précédant la cessation d'activité de l'intéressé, calculé de la même façon que le salaire de référence de l'allocation unique dégressive.

Cette allocation est versée par la dernière compagnie consulaire employeur ou par l'organisme gestionnaire auquel elle adhère pour assurer ses agents contre le risque de perte d'emploi.

Cette allocation est revalorisée proportionnellement au point national de rémunération des agents actifs.

Le versement de l'allocation de remplacement par la compagnie consulaire est interrompu en cas de reprise par le bénéficiaire d'une activité professionnelle rémunérée, salariée ou non.

#### *Contrepartie d'embauches* Article 7

Toute cessation d'activité d'un salarié dans les conditions prévues au présent accord doit donner lieu à une ou plusieurs embauches, sous forme d'emplois permanents, dans la compagnie consulaire qui employait l'intéressé. Cette ou ces embauches doivent intervenir dans les trois mois suivant l'acceptation de la demande de cessation d'activité formulée par le salarié. Elles ne peuvent prendre la forme de contrat de formation en alternance ou de contrat d'apprentissage ni ouvrir droit au bénéfice des aides prévues au titre du contrat initiative emploi ou des conventions de coopération.

Elles sont ouvertes aux demandeurs d'emploi, une attention particulière devant être portée aux demandes émanant de jeunes âgés de moins de 26 ans, l'objectif étant de recruter au moins 70 % de salariés âgés de moins de 30 ans. Elles doivent être déclarées à la Commission paritaire nationale qui en assure un suivi annuel.

La compagnie consulaire informe sans délai la Commission paritaire nationale des ruptures de contrat et des réembauches auxquelles elle a procédé.

#### *Information des institutions représentatives du personnel* Article 8

Deux fois par an, la compagnie consulaire communique aux membres de la commission paritaire locale un bilan des cessations d'activité et des embauches réalisées dans le cadre du présent accord. Ce bilan comporte le nombre et les dates de départs, le nombre de refus et de reports de demandes de congés, le nombre et l'âge des agents embauchés ainsi que le nombre des ruptures de contrats.

La Commission paritaire nationale fait un bilan annuel consolidé à partir des informations communiquées par les compagnies consulaires et le Fonds consulaire pour l'emploi visé à l'article 9.

*Financement des allocations*  
Article 9

Il est fait appel au Fonds consulaire pour l'emploi pour compléter le montant de l'allocation pour perte d'emploi versé conformément aux dispositions de l'article L 351-12 du code du travail et les textes subséquents à hauteur de 65 % du salaire de référence tel que défini à l'article 6 ci-dessus.

## **FONDS CONSULAIRE POUR L'EMPLOI**

Accord entre les partenaires sociaux  
adopté en CPN le 5 mars 1997

### Article 1er

Il est créé un Fonds consulaire pour l'emploi qui a pour but de contribuer au financement des mesures adoptées afin de favoriser la création d'emploi et en particulier de contribuer à l'embauche de jeunes collaborateurs. Ce fonds a pour objet de compléter les efforts financiers consentis par les compagnies consulaires soumises au régime général de la sécurité sociale.

A l'issue d'une période de trois ans, un bilan de fonctionnement et financier sera effectué en Commission paritaire nationale.

### Article 2

Ce Fonds est alimenté par une cotisation de 0,4 % assise sur le rémunération brute réelle des agents permanents des compagnies consulaires, répartie entre les salariés pour 0,1 % et les compagnies consulaires pour 0,3 %. Le taux employeur de 0,3 % pourra être porté à 0,5 % en tant que de besoin.

### Article 3

La gestion de ce Fonds est confiée à un comité paritaire de gestion dont les membres sont nommés par la Commission paritaire nationale (trois proposés par la délégation des présidents, trois par les syndicats) conformément à sa composition. Ce comité se réunit au moins deux fois par an.

### Article 4

La gestion administrative de ce fonds est confiée à la Caisse d'assurance chômage des C(R)CI (CMAC) sous le contrôle du comité paritaire du Fonds. La CMAC appelle les cotisations pour le compte du Fonds et verse les prestations.

### Article 5

Une fois par an, la Commission paritaire nationale émet un avis sur la gestion et le fonctionnement du Fonds.

### Article 6

La Commission paritaire nationale est seule compétente pour décider de la fermeture du Fonds et de l'affectation de ses réserves.

### Article 7

Le complément prévu à l'article 1 correspond à la différence entre le coût total généré par l'allocation tel que défini à l'article 6 de l'accord sur le congé de fin d'activité annexé à l'article 54-2 du statut du personnel et le coût total d'une indemnisation chômage.

## PROTOCOLE D'ACCORD

Suite à l'accord du 9 janvier 1997, les partenaires sociaux des compagnies consulaires réunis en Commission paritaire nationale, s'accordent pour :

1. Poursuivre les négociations au-delà du vote d'une première étape de la réforme du statut du personnel à la Commission paritaire nationale du 5 mars 1997 sur les domaines et selon le calendrier suivant :

2ème étape - d'ici au 30 juin 1997 :

- négocier les règles du titre III du statut spécifiquement applicables aux enseignants ;
- négocier les règles relatives au champ de compétences des commissions paritaires locales ;
- désigner les représentants des partenaires sociaux chargés d'établir le règlement intérieur de l'instance nationale disciplinaire et de conciliation ;
- choisir parmi des candidats présentés par l'ACFCI une ou plusieurs compagnies consulaires pour effectuer une étude sur la faisabilité de la réduction du temps de travail ;
- mettre en place un nouveau régime de retraite supplémentaire sur la base d'un taux adapté ;
- reprendre des négociations sur la classification des emplois à partir des travaux réalisés conformément au cahier des charges, après une journée d'actualisation des connaissances du dossier.

3ème étape - entre le 1er juillet 1997 et le 31 décembre 1997 :

- faire un bilan de l'étude réalisée sur la faisabilité de la réduction du temps de travail ;
- négocier la réglementation, l'organisation, l'aménagement et la réduction du temps de travail ;
- intégrer dans le statut la réglementation de la formation continue ;
- négocier les conditions d'exercice des droits collectifs ;
- déterminer les conditions de mise en place de primes individuelles et collectives ;
- arrêter la formule de conversion du compte épargne temps ;
- négocier la cessation progressive d'activité ;
- poursuivre les travaux sur la classification.

4ème étape - entre le 1er janvier et le 30 avril 1998 :

- négocier un accord cadre sur les orientations de la formation continue des personnels des compagnies consulaires ;
- définir les règles relatives à la prise de congés payés ;
- arrêter le nouveau système de classification des emplois.

A l'issue des négociations de chacune des étapes ci-dessus, la Commission paritaire nationale sera réunie pour se prononcer sur les dispositions retenues.

2. Développer au sein des compagnies consulaires une gestion du personnel qui permette aux collaborateurs, au-delà de leur garantie de carrière, une évolution professionnelle motivante fondée sur la reconnaissance objective des résultats atteints, l'accès à des formations d'adaptation et / ou de perfectionnement professionnels, une mobilité de carrière concertée avec la hiérarchie. Les partenaires s'accordent également à contribuer au développement de la pratique des entretiens professionnels afin de créer les conditions les plus favorables au management des ressources humaines.

3. Se réunir simultanément en deux groupes de travail paritaires dès la première semaine d'avril 1997, à raison de deux jours consécutifs par mois, l'un sur les conditions d'emploi des enseignants, l'autre sur le rôle des CPL.

Fait à PARIS le 5 mars 1997  
en quatre exemplaires  
(dont un pour la Sous-Direction des CCI)

Pour le SNAPCC

Pour la CFDT

Pour la délégation des présidents