



Accord relatif à la mobilité des agents consulaires **Adopté en Commission Paritaire Nationale le xx/xx/xxxx**

Préambule

La loi n°2010-854 du 23 juillet 2010 relative aux réseaux consulaires, au commerce, à l'artisanat et aux services a prévu que les agents de droit public sous statut employés par les chambres de commerce et d'industrie territoriales, à l'exception de ceux employés au sein de leurs services industriels et commerciaux, sont transférés à la chambre de commerce et d'industrie de région, qui en devient l'employeur, au 1^{er} janvier 2013.

Dans ce contexte, la Commission Paritaire Nationale du 9 février 2012 avait adopté un dispositif transitoire relatif à la mobilité régionale des agents consulaires visant à faciliter la mobilité régionale des agents dès avant le 1^{er} janvier 2013.

Les agents des Compagnies Consulaires, Etablissements Publics sous Tutelle de l'Etat, sont des agents publics. Ils sont donc soumis aux principes généraux du droit public parmi lesquels le droit de mutation des agents reconnu à l'employeur public, dans le cadre de son pouvoir d'organisation des services.

Les partenaires sociaux souhaitent non seulement faire de la mobilité des collaborateurs un levier de modernisation des pratiques de recrutement et de gestion des ressources humaines mais encore offrir aux agents des possibilités de développement de carrière leur permettant de construire, au niveau du réseau consulaire, un parcours professionnel cohérent et enrichissant qui réponde à leurs aspirations personnelles et aux besoins des services dans le cadre de l'organisation régionale des services.

Le présent accord offre donc une nouvelle série de mesure destinée à faciliter la mobilité intra - régionale et inter-régionale des agents à compter du 1^{er} janvier 2014.

Article 1 : champ d'application

Le présent dispositif s'applique à l'ensemble des agents titulaires et des collaborateurs permanents hors statut des services généraux, écoles et centres d'enseignement et de formation des établissements du réseau consulaire, qui, relevant d'une CCI de Région, entrent dans un processus de mobilité géographique intra - régionale ou inter-régionale, à l'initiative de l'employeur ou à leur initiative, à compter du 1^{er} janvier 2014.

Il vise à faciliter et organiser :

- la mutation géographique au sein de la Compagnie Consulaire employeur,
- la mobilité géographique intra - régionale, qu'elle soit à l'initiative de l'agent ou à l'initiative de la Compagnie Consulaire employeur,
- la mobilité géographique inter - régionale, d'un commun accord entre l'agent, la Compagnie Consulaire qui l'emploie et celle qui l'accueille.

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux situations de mutation ou de mobilité géographiques dès lors que :

1. le nouveau lieu de travail est distant de plus de 50 kilomètres du lieu de travail précédent ;
ou
2. le nouveau lieu de travail entraîne non seulement une durée de trajet aller supérieure à 1 heure mais majore également de plus de 50 % la durée du trajet antérieur étant entendu que la durée de trajet est celle effectuée entre le domicile et le lieu de travail.

Chapitre I : Mutation géographique intra - régionale à l'initiative de l'employeur**Article 2 : Mutation géographique intra - régionale à l'initiative de l'employeur**

La mutation géographique à l'initiative de l'employeur est décidée par la CCI de Région employeur dans le cadre de l'organisation régionale des services.

Dans cette perspective, les CCIR employeur s'engagent à anticiper, dans la mesure du possible, les mutations fonctionnelles et géographiques potentielles notamment en informant les agents des perspectives d'évolution des emplois.

En cas de mutation géographique à l'initiative de l'employeur, l'agent concerné bénéficie nécessairement du maintien de sa rémunération mensuelle indiciaire brute sans limite de temps.

Tout agent concerné par une procédure de mutation géographique doit bénéficier d'un entretien de concertation préalable avec la Direction des Ressources Humaines de la CCI de Région qui l'emploie. Au cours de cet entretien, la Direction des Ressources Humaines

expose précisément la mesure envisagée et notamment ses conséquences quant au lieu de travail de l'agent concerné.

Dans toute la mesure du possible, la décision de mutation géographique est prise dans le respect de la vie familiale et personnelle de l'agent concerné.

La Commission Paritaire Régionale est saisie, pour avis consultatif, des projets de mutation géographique pour réorganisation à l'initiative de l'employeur et le cas échéant des fins de mise à disposition qui en résultent conformément à l'article R 711-32 du code de commerce.

La Commission Paritaire Régionale est informée chaque année des mutations géographiques effectuées.

La décision de mutation géographique doit être notifiée par écrit à l'intéressé, par le Président de la CCIR.

La notification doit être dûment motivée et préciser les motifs de la mutation géographique effectuée dans l'intérêt du service, dans le cadre de la réorganisation ; elle indique la date de prise des fonctions au minimum 1 mois après la notification, la nouvelle définition de fonctions et les nouvelles conditions d'emploi.

Article 3 : Conséquences du refus de la mutation géographique

L'agent qui, au terme de la procédure décrite à l'article 2, refusera une mutation géographique décidée dans l'intérêt du service s'exposera au licenciement pour refus de mutation géographique.

Ce nouveau motif de rupture s'ajoute à ceux déjà prévus par le Statut du personnel des Chambres de Commerce et d'Industrie.

Sans préjudice des dispositions particulières de l'article 33 bis du Statut relatif au licenciement d'un délégué syndical ou d'un représentant du personnel, l'agent concerné sera convoqué à un entretien préalable par le Directeur Général de la CCIR employeur ou le responsable hiérarchique que celui-ci aura désigné. A cours de cet entretien, l'agent concerné peut se faire accompagner par tout agent de son choix appartenant à la CCIR.

Après information de la Commission Paritaire Régionale, 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 refus de mutation géographique, une indemnité de licenciement proportionnelle à l'ancienneté et calculée comme suit : un mois de rémunération mensuelle indiciaire brute par année de service, le montant total de cette indemnité ne pouvant être supérieur à 10 mois de rémunération mensuelle indiciaire brute ni excéder le montant total des salaires mensuels indiciaires que l'intéressé aurait perçu jusqu'à la liquidation de sa retraite.

Dans le cas où les agents licenciés pour refus de mutation géographique se trouvent dans les conditions requises pour percevoir une pension de retraite à taux plein auprès du régime général de la Sécurité Sociale, ils ne perçoivent pas d'indemnité de licenciement mais une allocation de fin de carrière aux lieux et place de celle-ci.

Chapitre II : Mobilité géographique

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

Cette mobilité peut être à l'intérieur d'une CCI régionale (mobilité intra-régionale) ou entre deux CCI régionales (mobilité inter-régionale).

Article 4 : la mobilité géographique intra - régionale

La mobilité géographique intra régionale est demandée par l'agent qui postule sur un emploi vacant ou nouvellement créé au sein de la région, et acceptée par la CCIR employeur.

Conformément à l'article 4 du présent Statut, les agents de la CCIR bénéficient d'une priorité d'embauche, à qualité professionnelles égales, pour tout emploi de titulaire vacant ou nouvellement créé au sein de la CCI de Région qui l'emploie.

Lorsque la mobilité géographique intra régionale demandée par l'agent est acceptée par la CCIR, celle-ci établit un avenant à la lettre d'engagement de l'intéressé indiquant la date de prise des fonctions, la nouvelle définition de fonctions et les nouvelles conditions d'emploi.

Article 5 : la mobilité inter - régionale

Le présent accord vise également à faciliter la mobilité **géographique** inter-régionale des agents par la mise en place de règles communes dans le cadre du développement du réseau des CCI de France.

Il présente les mesures d'accompagnement de la mobilité inter-régionale, c'est - à-dire lorsqu'un agent titulaire au sein d'une CCI de Région est embauché au sein d'une autre CCI de Région.

La mobilité inter - régionale au sens du présent accord s'entend également pour l'embauche d'un agent d'une CCIR au sein de CCI France ou d'un agent de CCI France au sein d'une CCIR.

En cas de mobilité inter - régionale et d'un commun accord, l'agent et la CCIR d'accueil, ont le choix entre deux solutions :

- faire bénéficier le collaborateur du congé pour mobilité inter-consulaire prévu à l'article 28 du Statut et à son annexe ;

- transférer le collaborateur au sein de la CCIR qui l'embauche à la date de la mobilité.

A la fin du congé de mobilité inter-régionale pour le premier cas (dans la mesure où la CCIR d'accueil confirme l'engagement du collaborateur) et au moment du transfert du collaborateur dans le deuxième cas, l'engagement définitif de la CCIR d'accueil fait l'objet d'une convention tripartite entre la CCIR d'accueil, la CCIR d'origine et l'agent concerné.

Cette convention tripartite doit fixer notamment :

- la date de départ définitif de la CCI d'origine et la date de prise de poste au sein de la CCI d'accueil,
- la rémunération indiciaire brute, l'emploi et la classification du collaborateur sachant que ce dernier bénéficie de la reprise intégrale de son ancienneté acquise dans le réseau des CCI de France et qu'il est dispensé de stage probatoire,
- les caractéristiques et le nombre de jours de congés et, le cas échéant, de jours de CET, transférés par la CCIR d'origine à la CCIR d'accueil au profit du collaborateur sachant que la première refacture ces jours à l'euro l'euro à la seconde.
- les modalités de passation des dossiers dont l'agent concerné était en charge au sein de la CCI d'origine,
- les mesures d'accompagnement et les modalités de financement dont l'agent peut bénéficier en application du Chapitre III du présent accord.

En cas de congé de mobilité inter-régionale, les deux derniers points sont précisés par lettre de la CCIR d'origine au moment de la mobilité accompagnés d'une lettre d'engagement temporaire de la durée du congé de la part de la CCIR d'accueil précisant les éléments prévus dans la lettre d'engagement.

Chapitre III : Mesures d'accompagnement

En cas de mutation ou de mobilité géographiques intra ou interrégionales telles que définies à l'article 1 du présent accord les mesures d'accompagnement suivantes sont applicables.

Le bénéfice de ces mesures intervient sous réserve de la présentation des justificatifs correspondants à la Direction des Ressources Humaines de la CCI de Région qui prend en charge le financement des mesures d'accompagnement définies ci-après.

Article 6 : Remboursement des frais exposés pour se rendre à un entretien

Lorsqu'un agent est convoqué à un ou plusieurs entretiens de sélection qui justifient l'engagement de frais de déplacement, la CCIR employeur dans la cadre d'une mobilité intra régionale ou la CCIR qui recrute dans le cadre d'une mobilité inter-régionale lui rembourse ses frais de déplacement et le cas échéant d'hébergement, selon les barèmes en vigueur dans la CCIR concernée.

Article 7 : Accompagnement du changement de résidence principale

Dès lors que le collaborateur décide de changer de résidence principale, les mesures suivantes sont prévues :

➤ **Aide à la recherche de logement**

Dans la mesure du possible, les agents concernés bénéficieront des dispositifs offerts par le service de 1% logement auquel cotise la CCIR concernée.

➤ **Autorisation d'absence pour recherche de logement**

Dès lors que la mutation ou la mobilité géographiques sont devenues définitives, avant la date de début effectif de celles-ci, l'agent concerné bénéficie d'une d'autorisation d'absence rémunérée de 2 jours ouvrés maximum à prendre à sa convenance en une ou plusieurs fois, dans le respect des nécessités de service, afin de faciliter la recherche d'un nouveau logement et l'organisation du déménagement effectif.

➤ **Remboursement des frais exposés pour recherche de logement**

Dès lors que la mutation ou la mobilité géographiques sont devenues définitives, avant la date de début effectif de celles-ci, la CCIR employeur dans le cadre d'une mutation ou d'une mobilité intra régionale ou la CCIR qui recrute dans le cadre d'une mobilité inter-régionale prend en charge, pour l'agent et son conjoint, 1 aller - retour par transport en commun afin de faciliter à l'agent concerné ses démarches de recherches de logement, en plus des repas et de l'hébergement dans la limite de 2 nuits, selon les barèmes en vigueur dans la CCIR concernée (ou CCI France), si cela est strictement nécessaire.

La CCIR prend également en charge les frais d'agence immobilière occasionnés par la recherche du logement et, le cas échéant, faire l'avance du dépôt de garantie.

➤ **Indemnité de double résidence**

Dans la perspective d'un déménagement, et si non seulement la durée du trajet entre l'ancien domicile et le nouveau lieu de travail dépasse 1 heure 30 pour un aller mais aussi majeure de 50% la durée du trajet accomplie antérieurement entre le domicile et le lieu de travail, une indemnité de double résidence est versée sur présentation des justificatifs.

Elle est établie sur la base du prix d'une chambre ou d'un studio situé sur le territoire du nouveau lieu de travail.

Elle est versée sur une période maximale de trois mois à partir de la prise de fonction sur le nouveau lieu de travail. Une durée plus longue peut être prévue pour le collaborateur ayant des enfants scolarisés à charge ou un conjoint enseignant jusqu'à la fin de l'année scolaire en cours pour leur permettre de terminer l'année scolaire.

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

En cas de mobilité inter-régionale, l'indemnité de double résidence est versée par la CCI de Région qui recrute.

➤ **Déménagement**

Les frais de déménagement de l'agent sont remboursés par la CCIR employeur en cas de mutation ou de mobilité intra régionale géographiques ou par la CCIR qui recrute en cas de mobilité inter-régionale, sous réserve de la présentation de trois devis et sur la base de la prestation la plus économiquement favorable.

Pour procéder au déménagement, le collaborateur bénéficie, à sa demande, de deux jours rémunérés d'autorisation d'absence et, le cas échéant de jours supplémentaires pris, par dérogation, dans son compte-épargne-temps ou sur ses congés, dans la limite de 15 jours calendaires successifs, avec l'accord de la CCIR employeur en fonction des nécessités de service.

L'agent concerné perçoit une indemnité nette d'installation dans la limite du plafond d'exonération de charges sociales en vigueur et conformément aux dispositions de l'article 8 de l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale. Cette indemnité est versée au moment du déménagement dès lors que le déménagement intervient dans les six mois de la mobilité ou au plus tard à la fin de l'année scolaire en cours.

Si le changement de domicile induit par la mutation ou la mobilité géographique nécessite, pour le conjoint de l'agent une démission de son emploi, une attention particulière sera apportée à la situation du conjoint : aide à l'élaboration d'un CV, aide à la recherche d'un autre emploi, accompagnement des candidatures... par la CCIR d'accueil.

➤ **Aménagement du temps de travail**

Dans le cas où la mutation ou mobilité géographiques n'entraînent pas de changement de résidence principale, la CCIR concernée et le collaborateur peuvent convenir de modalités d'aménagement du temps de travail permettant de gérer l'impact de cette mutation ou mobilité géographiques et, ce, dans le cadre des règles relatives à la durée et à l'organisation du travail.

Article 8 : Formation

Si nécessaire une formation est proposée au collaborateur afin de favoriser sa prise de fonctions.

Une formation est obligatoirement suivie dès lors qu'une mobilité correspondant à un changement de fonctions accompagne la mobilité géographique.

Article 9 : Mobilité à temps partiel

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

Chapitre IV : Modalités de mise en œuvre du présent accord**Article 10 – Date d'effet et champ d'application**

Le présent accord prend effet le 1^{er} janvier 2014 et est applicable jusqu'au 31 décembre 2016. Les mesures prévues sont applicables pour une décision notifiée au plus tard le 31 décembre 2016, même si la mobilité effective ou le déménagement ont lieu au cours du 1^{er} semestre 2017.

Les partenaires sociaux conviennent que les présentes dispositions, adoptées en CPN, se substituent de droit aux éventuels accords locaux traitant des mêmes questions.

Il fera l'objet d'un bilan d'application annuel en CPN, dans les six mois suivant la fin de chaque année civile.

Article 11 : Suivi et interprétation

La Commission chargée de veiller à la bonne application du Statut créée par l'Article 50 quinquies (Commission de Suivi) peut être saisie pour avis sur l'interprétation et les modalités d'application du présent accord.