



ACCORD-CADRE RELATIF A LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES ET A LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

PREAMBULE GENERAL

Par cet accord-cadre, les partenaires sociaux souhaitent permettre à chaque CCI employeur d'anticiper les conséquences en termes d'emploi des évolutions liées à ses environnements interne et externe et à ses choix stratégiques.

Dans un environnement qui évolue très fortement, ils souhaitent que les collaborateurs des Chambres puissent avoir une visibilité sur les changements qui impactent les CCI, sur l'évolution des emplois et des compétences qui en découlent et sur les parcours professionnels possibles qui leur sont offerts dans ce cadre.

Le présent accord a donc pour objectif de déterminer un cadre commun à l'ensemble des CCI employeurs pour anticiper les évolutions de l'emploi tout en répondant aux souhaits légitimes de leurs collaborateurs en matière d'évolution professionnelle.

Le cadre commun aux différentes CCI porte :

- sur la nécessaire mise en œuvre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) qui fait l'objet du 1^{er} chapitre de cet accord,
- sur la nécessaire mise en œuvre d'une politique de formation, qui fait l'objet du second chapitre de cet accord.

Sans préjudice des dispositions de l'alinéa 7 de l'article 49-2 du Statut, le présent accord s'applique aux personnels statutaires (stagiaires et titulaires) de CCI France et des CCI de Région ci-après dénommées CCI employeurs.

Les partenaires sociaux s'engagent à mener des discussions relatives à la situation spécifique des agents travaillant au sein des SIC gérés par les CCIT et les agents des CCI mis à disposition des sociétés aéroportuaires.

CHAPITRE 1 : ACCORD-CADRE RELATIF A LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES

PREAMBULE

La démarche GPEC doit permettre d'identifier les besoins en emplois et en compétences des CCI employeurs liés aux mutations économiques, démographiques et technologiques probables mais également à la stratégie des CCI (c'est-à-dire leurs projets d'évolution et de développement) pour leur permettre de gérer les écarts avec les ressources dont elles disposent et avoir, en conséquence, des collaborateurs en adéquation avec ces besoins. Cette démarche permet donc de définir les impacts des orientations stratégiques des CCI de France sur l'emploi et les compétences : dans ce cas, les CCI de France doivent pouvoir préciser leurs axes prioritaires en termes de recrutement et besoin en développement des compétences.

Cette démarche, à laquelle les collaborateurs doivent être associés, leur permet d'être informés pleinement de ces évolutions et de ces besoins et de pouvoir participer à leur évolution professionnelle pour le maintien de leur employabilité et pour leur développement professionnel au sein du réseau consulaire. La GPEC doit permettre aux agents du réseau d'avoir une visibilité sur les perspectives d'évolution des métiers et des compétences, ainsi que sur les parcours professionnels possibles. Elle doit permettre aux CCI de France de définir et conduire des plans d'action en matière d'orientation professionnelle des agents et de développement des compétences et des qualifications.

La démarche GPEC doit donc être mise en œuvre par chaque CCI employeur. Chaque CCI employeur doit décliner le présent accord-cadre, en utilisant les outils de GPEC mis à sa disposition par ce dernier et en fonction de la politique RH qu'elle aura définie dans le contexte qui lui est propre.

Elle utilise pour cela l'ensemble des outils et processus qu'elle a développé ou que le réseau consulaire a mis à sa disposition :

- le recrutement ;
- la mobilité professionnelle et géographique ;
- le reclassement ;
- la formation ;
- les outils emplois et compétences ;
- l'accompagnement des jeunes ;
- la gestion des seniors ;
- l'égalité professionnelle.

Il s'agit pour les CCI employeurs de :

- communiquer sur les perspectives d'évolution des emplois et des métiers et leur localisation afin de permettre à chaque agent de disposer de la visibilité qui lui permettra d'anticiper l'évolution de son parcours professionnel ;
- donner aux agents les moyens d'exercer leurs missions dans les meilleures conditions possibles et favoriser ainsi un travail de qualité ;
- permettre à chaque agent d'être acteur de son évolution professionnelle ;
- garantir l'égalité des chances et proposer à chacun un accompagnement adapté afin de disposer d'une véritable visibilité sur sa situation professionnelle ;
- donner la priorité au recrutement au sein du réseau consulaire avant tout embauche externe ;
- développer une politique de diversité et de mixité.

Pour optimiser l'efficacité de la démarche de GPEC des CCI employeurs, les signataires du présent accord soulignent l'utilité et la pertinence de l'inscrire dans le cadre d'un dialogue social dynamique tant au niveau national qu'au niveau régional. Les partenaires sociaux s'engagent à maintenir un dialogue social de qualité, tant au niveau national qu'au niveau de chaque CCI employeur. Ils conviennent, en conséquence, de définir, dans le cadre du présent accord les éléments communs à l'ensemble des CCI employeurs et concernant :

- la dimension collective de la GPEC visant à faciliter, par une démarche anticipative, l'adaptation du réseau, en support de la stratégie de la CCI employeur ;
- la dimension individuelle de la GPEC visant à accompagner chaque collaborateur dans le développement de ses compétences et de son évolution professionnelle.

Les CCI employeurs s'obligent à mettre en œuvre cet accord dans le cadre d'un dialogue en Commission Paritaire Régionale ou en Commission Paritaire de CCI France.

Par le présent accord, s'inscrivant dans le contexte d'allongement de la durée d'activité professionnelle, les partenaires sociaux souhaitent également engager les CCI employeurs dans une démarche de gestion des âges avec notamment pour objectif de faciliter la seconde partie de carrière, d'améliorer les parcours professionnels ainsi que le maintien dans l'emploi des collaborateurs « seniors ».

Le présent accord ne fait pas échec à l'application de dispositifs de GPEC déjà mis en œuvre par les CCI employeurs.

Les parties conviennent que les principes définis dans le présent accord pourront être complétés en fonction des évolutions statutaires décidées par les partenaires sociaux en CPN.

Article 1 – Champ d'application

Le présent accord s'applique aux CCI de Région et à CCI France, dénommées CCI employeurs.

Il ne s'applique pas aux agents embauchés directement par les CCIT notamment au sein des Services Industriels et Commerciaux, pour lesquels un accord spécifique adapté sera adopté postérieurement en CPN.

Article 2 – Communication de la stratégie de la CCI employeur à la commission paritaire et de la démarche de GPEC envisagée pour accompagner cette stratégie

Au moins une fois par an, la CCI employeur communique aux membres de la Commission Paritaire Régional (CPR) ou de la Commission Paritaire de CCI France, ci-après dénommées « commissions paritaires » la stratégie réactualisée annuellement permettant d'identifier les évolutions ayant un impact sur l'emploi de la CCI concernée.

Elle présente également le dispositif de GPEC qu'elle entend mettre en œuvre ou poursuivre pour anticiper ces évolutions, notamment l'utilisation des différents moyens décrits dans le présent accord.

La commission paritaire est informée des modalités de communication sur la stratégie de la CCIR et le dispositif de GPEC mis en œuvre.

Les CCI employeurs engagent au sein des commissions paritaires des concertations ou des négociations avec les représentants du personnel afin de compléter et d'adapter le présent

accord sur la mise en place de ce dispositif de GPEC et les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation et d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des collaborateurs, dans le respect de l'accord relatif à la mobilité géographique adopté en CPN le 22 septembre 2014.

Conformément à l'article 6.2.5.2.3 du Statut, en matière de GPEC, la Commission Paritaire de chaque CCI Employeur peut déléguer ses pouvoirs à une commission dont elle aura préalablement déterminé la constitution.

Article 3 – L'entretien professionnel

L'entretien professionnel est un acte important de gestion des ressources humaines pour le collaborateur comme pour le manager permettant de repréciser le rôle attendu pour chaque collaborateur par la CCI employeur, d'évaluer ses résultats dans le cadre de son poste, de déterminer les points forts et les axes de progrès, de fixer les objectifs professionnels de l'année suivante et d'envisager ses éventuels souhaits de formation et d'évolution professionnelle. Chaque collaborateur indique lors de son entretien professionnel les formations dont il souhaiterait bénéficier.

Il constitue donc un outil incontournable dans la mise en place d'une GPEC :

- pour la CCI employeur pour laquelle il s'agit de :
 - suivre et maîtriser l'évolution des postes, des missions et de l'organisation du travail ;
 - être un moyen de prévoir et d'organiser en connaissance de cause l'évolution professionnelle des collaborateurs en fonction des aspirations et des impératifs ;
 - apporter des solutions adaptées aux problèmes rencontrés ;
 - favoriser l'objectivité et la transparence dans l'appréciation des résultats des collaborateurs ;
 - développer le dialogue et la communication entre les différents niveaux de la hiérarchie notamment sur le rôle de chacun et l'évolution professionnelle souhaitée et possible ;
 - responsabiliser chacun dans son rôle vis-à-vis de son poste de travail et des objectifs individuels et collectifs.
- pour le collaborateur pour lequel il s'agit de :
 - assurer une vision claire sur son rôle et sa contribution ;
 - assurer la cohérence de ses objectifs avec les objectifs collectifs ;
 - identifier les actions de formation qui lui permettront d'évoluer au sein de la CCI employeur ou du réseau des CCI de France ;
 - exprimer ses souhaits d'évolution au sein de la CCI employeur ou du réseau des CCI.

Pour la mise en œuvre de l'entretien professionnel annuel, il est fait application des dispositions de l'article 16-1 du Statut et de son annexe.

Article 4 : l'entretien d'évolution professionnelle

Les parties signataires conviennent de créer en complément de l'entretien professionnel, un «entretien d'évolution professionnelle» consacré aux perspectives d'évolution et aux éventuelles mesures d'accompagnement en termes de professionnalisation et d'emploi.

L'entretien d'évolution professionnelle est un entretien au cours duquel le collaborateur et l'employeur abordent les questions concernant son évolution professionnelle en faisant le point sur sa carrière et ses compétences, sa situation professionnelle, ses souhaits d'évolution professionnelle, ses souhaits en matière de formation et en discutant des moyens que la CCI employeur accepterait de mettre en place pour répondre, si elle le souhaite, à ses demandes.

Après avoir établi un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel de l'agent au sein et à l'extérieur du réseau consulaire, il a pour objectif de permettre au collaborateur et à l'employeur d'élaborer un projet professionnel à plus ou moins long terme et de déterminer, si nécessaire, les actions qui permettent d'y accéder.

Il peut être l'occasion de définir une action de formation à suivre. Il permet aussi de demander un bilan de compétences voire d'envisager une démarche de validation des acquis de l'expérience.

Au cours de cet entretien, la CCI employeur et le collaborateur font le point sur les compétences transversales acquises par le collaborateur lors de l'exercice de mandats représentatifs, syndicaux, politiques et associatifs et étudient ensemble la façon dont ces compétences peuvent être prises en compte par la CCI employeur dans le cadre de son projet professionnel.

L'éventuel projet professionnel du collaborateur et les moyens associés doit se faire en accord avec la CCI employeur.

La CCI employeur propose à chaque collaborateur titulaire, de bénéficier d'au moins un entretien d'évolution professionnelle tous les 5 ans. Le collaborateur peut renoncer au bénéfice de l'entretien d'évolution professionnelle.

A la demande du collaborateur, cet entretien peut avoir lieu au bout de 3 ans.

Chaque collaborateur auquel la CCI employeur aura refusé un départ en CCART bénéficie, à sa demande, d'un entretien d'évolution professionnelle, dans les conditions prévues par le présent article.

Il est réalisé par une personne de la Direction des Ressources Humaines de la CCI employeur habilitée pour ce type d'entretien ou par un organisme extérieur choisi par la CCI employeur. Il donne lieu à la rédaction d'un document dont copie est remise au collaborateur concerné.

En outre, les collaborateurs titulaires bénéficient également, à leur demande, d'un entretien d'évolution professionnelle lors d'une absence d'au moins 12 mois consécutifs, quel que soit le motif de l'absence d'un détachement ou d'une mise à disposition auprès d'établissements extérieurs à la CCIR employeur ou lorsque prend fin, un mandat de représentant du personnel à la CPR ou de délégué syndical.

Les principes de mise en œuvre des entretiens d'évolution professionnelle déterminés par la CCI employeur feront l'objet d'une information auprès des membres de la Commission Paritaire.

Chaque CCI employeur doit exploiter les entretiens d'évolution professionnelle, veiller à en faire un suivi et en faire un retour aux collaborateurs.

Chaque CCI employeur s'engage à ce que tous les collaborateurs concernés se soient vu proposer le bénéfice d'un entretien d'évolution professionnelle dans les cinq premières années d'application du présent accord.

Article 5 : Actions en faveur de la transmission des savoirs et des savoir-faire

Organiser la transmission des savoirs et des savoir-faire au sein de chaque CCI employeur doit constituer un objectif prioritaire de la gestion des ressources humaines.

Les moyens mis en œuvre doivent permettre un échange réciproque d'expériences et de connaissances entre l'agent chargé d'une mission et celui qui la reprendra à terme.

Tout agent titulaire, volontaire, ayant une légitimité professionnelle reconnue, peut être amené à exercer une mission de tutorat. Si nécessaire, la CCI employeur lui facilitera l'accès à des formations adaptées.

L'exercice de cette mission devra être pris en compte dans l'organisation du travail et dans l'appréciation des résultats individuels.

Article 6 – la seconde partie de carrière consulaire.

Dans le cadre du présent accord, les parties signataires souhaitent qu'une attention particulière soit portée aux collaborateurs abordant leur « seconde partie de carrière consulaire », après au moins 10 ans d'ancienneté au sein de la CCI employeur ou 15 ans continus au sein du réseau des CCI de France.

A compter de 10 ans d'ancienneté, l'entretien d'évolution professionnelle prend la forme d'un bilan de compétence de seconde partie de carrière pour :

- faire le point sur l'évolution au sein de la CCI employeur et du réseau des CCI de France ;
- envisager une éventuelle mobilité fonctionnelle et/ou géographique ;
- mettre en place des actions de tutorat pour tirer partie de la compétence acquise par le collaborateur concerné et assurer la transmission de son expérience consulaire ;
- valider son expérience en mettant en place une action de validation des acquis de l'expérience ;
- concrétiser le développement d'un nouveau champ de compétences ;
- définir les nouvelles compétences à acquérir et les moyens de les acquérir : actions de formation dans le cadre du plan de formation, congé individuel de formation, ...

Il s'agit de permettre aux collaborateurs, dans le cadre de leur seconde partie de carrière consulaire à articuler leur projet professionnel, leurs attentes, leurs centres d'intérêt en fonction des possibilités de la CCI Employeur et de les aider à définir un projet professionnel cohérent.

Concernant plus spécifiquement les collaborateurs seniors, il est fait application des dispositions de l'annexe à l'article 54-3 du Statut, à l'exception de l'entretien de parcours professionnel prévu à l'article 2 de l'annexe à l'article 54-3 du Statut, qui est annulé et remplacé par les dispositions relative à l'entretien d'évolution professionnelle prévue à l'article 4 du présent accord.

Article 7 - Les acteurs opérationnels de la GPEC

Tout collaborateur doit pouvoir évoluer professionnellement au sein du réseau consulaire, à égalité de chance et de compétences, et disposer de moyens mis à sa disposition pour favoriser son développement et son adaptation.

Aussi, la mise en place de la GPEC prend en compte différents acteurs qui participent, chacun à leur niveau, au succès de cette démarche pour permettre au collaborateur cette évolution professionnelle :

- **la Direction Générale de la CCI employeur** qui détermine et présente la stratégie de la chambre déterminée par les élus en identifiant les informations nécessaires à la mise en place de la GPEC ;
- **la Direction des Ressources Humaines** qui assure la gestion des ressources humaines et apporte le support nécessaire aux responsables hiérarchiques dans leurs missions de manager ;

- **le responsable hiérarchique** qui conduit les entretiens professionnels, s'assure de la formation de ses collaborateurs pour maintenir leur bon niveau de connaissances et de qualification et participe à l'évolution professionnelle de ses collaborateurs ;
- **le collaborateur** qui est acteur de son évolution professionnelle, qui exprime et formalise ses demandes et participe à la gestion de son plan de formation ;
- **les membres de la commission paritaire** qui sont informés sur la GPEC annuellement à l'occasion d'une réunion de la commission paritaire, qui peuvent formuler des propositions alternatives et qui contribuent à l'information des collaborateurs sur les outils et moyens existants pour faciliter leur développement professionnel ;
- **l'observatoire des emplois et des compétences**, créé par l'accord d'expérimentation et de mise en œuvre de la classification nationale des emplois du 22 septembre 2014, qui participe à la GPEC en s'assurant des évolutions régulières de la liste nationale des emplois, en fonction des évolutions des activités et missions des CCI et qui s'assure de la mise en œuvre du présent accord par le biais d'une étude annuelle réalisée par CCI France. Les observations de l'OEC sur la mise en œuvre du présent accord seront transmises à la CPN ;
- **CCI France** qui accompagne les CCI employeurs dans leur démarche de GPEC et qui élabore les outils communs utilisés dans cette démarche.

Article 8 : Entrée en vigueur

Le présent accord prend effet à la date de diffusion du relevé de décisions de la CPN au cours de laquelle cet accord aura été adopté par les services de Tutelle.

Les partenaires sociaux conviennent que les présentes dispositions se substituent aux éventuels accords locaux traitant des mêmes questions.

Le présent accord fera l'objet d'un bilan annuel en commission paritaire et en CPN.

Article 9: Suivi de l'accord

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.

Chapitre 2 : Accord-cadre relatif à la formation professionnelle continue

PREAMBULE

La formation professionnelle a pour objectif de développer les compétences des collaborateurs et maintenir leur employabilité.

Elle a également pour objectif de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des agents des CCI employeurs, de leur permettre l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et culturel, à la sécurisation des parcours professionnels et à leur promotion sociale.

Elle a enfin pour objet de permettre le retour à l'emploi des personnes qui ont interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants ou de leur conjoint ou ascendants en situation de dépendance.

Les partenaires sociaux ont pour objectif, notamment grâce à la formation professionnelle, d'assurer la professionnalisation et l'évolution professionnelle des collaborateurs du réseau des CCI de France.

La formation professionnelle continue constitue donc un élément fondamental des politiques de gestion des ressources humaines et plus particulièrement de la démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences des CCI employeurs que les CCI engagent parallèlement.

Le présent accord complète les dispositifs statutaires de financement de la formation professionnelle continue dans le réseau des CCI de France (annexe 2 à l'article 6 du Statut et avenants).

Article 1 – Champ d'application

Le présent accord s'applique aux CCI de Région et à CCI France, ci-après dénommées CCI employeurs.

Il ne s'applique pas aux agents embauchés directement par les CCIT notamment au sein des Services Industriels et Commerciaux, pour lesquels un accord spécifique adapté sera adopté postérieurement en CPN.

Article 2: le plan de formation

Pour la mise en œuvre de la formation professionnelle, chaque CCI employeur met en place, chaque année, un plan de formation destiné à l'ensemble de ses collaborateurs.

Le plan de formation se définit comme l'ensemble des actions de formation décidées par l'employeur au profit de ses collaborateurs pour une année donnée, en fonction des axes stratégiques de la CCI employeur et des besoins individuels identifiés par la hiérarchie notamment dans le cadre de l'entretien professionnel ou dans le cadre de l'entretien d'évolution professionnelle.

Article 2.1 : Contenu du plan de formation

La CCI employeur assure l'adaptation des collaborateurs à leur poste de travail. Elle veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Le plan de formation est réparti, en conséquence, en deux catégories d'actions :

- **les actions d'adaptation au poste de travail et les actions liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi**

Les actions d'adaptation et de développement des compétences des collaborateurs ont pour objet de favoriser leur adaptation au poste de travail, à l'évolution des emplois ainsi que leur maintien dans l'emploi.

Toute action de formation suivie par un collaborateur pour assurer son adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans la CCI employeur constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par la CCI employeur de la rémunération.

- **les actions ayant pour objet le développement des compétences et l'employabilité**

Ces actions de formation visent à apporter ou à développer des compétences qui vont au-delà de la qualification professionnelle du collaborateur. La formation permet de faciliter un changement de qualification ou d'élargir le potentiel du collaborateur sans modification de sa qualification. Les compétences visées peuvent être ou non spécifiques à la CCI employeur.

Le plan de formation peut également contenir des actions de bilan de compétences et des actions de validation de l'expérience, au sens des dispositions légales et réglementaires. Ces actions ne peuvent être réalisées qu'avec l'accord du collaborateur concerné.

Article 2.2 Elaboration du plan de formation

Chaque CCI employeur est responsable de l'élaboration du plan de formation et détermine les collaborateurs qui bénéficieront en priorité des actions de formation prévues dans le Plan.

Les besoins en formation retenus sont fonction des objectifs annuels ou pluriannuels que la CCI employeur s'est fixée.

Pour déterminer ces besoins, l'employeur prend en considération les souhaits et besoins de formation exprimés par la hiérarchie ainsi que les souhaits ou besoins exprimés par les agents eux-mêmes notamment dans le cadre des entretiens professionnels ou dans le cadre des entretiens d'évolution professionnelle.

Les CCI employeurs s'engagent à ne pas fonder leur décision sur des critères discriminatoires mais à baser leurs choix sur les impératifs d'intérêt général.

A la demande de la CCI employeur, les collaborateurs sont tenus de suivre les actions de formation inscrites au plan de formation.

Les collaborateurs peuvent bénéficier sur leur demande d'actions de formation spécifiques, sous réserve des nécessités de service et dans la limite du budget consacré à la formation professionnelle de chaque CCI employeur.

Article 2.3 Statut du collaborateur en formation dans le cadre du plan de formation

Pendant toute la durée de la formation, le collaborateur demeure sous la subordination juridique de la CCI employeur et est soumis aux mêmes droits et obligations que s'il continuait à travailler.

Les actions de formation dans le cadre du plan de formation constituent un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

La formation est organisée pendant l'horaire de travail applicable au sein de la CCI employeur.

Un accord en commission paritaire peut prévoir que, par accord entre la CCI employeur et un collaborateur, des actions de formation peuvent se dérouler hors du temps de travail effectif.

Cet accord pris en commission paritaire devra définir :

- les actions de formation pouvant être effectuées hors temps de travail effectif ;
- la limite maximale d'heures de formation pouvant se dérouler hors temps de travail (en heures ou en pourcentage de leur forfait pour les collaborateurs en forfait jours) ;
- La valorisation des heures de formation réalisées en dehors du temps de travail.

Le co-investissement fait l'objet d'un accord écrit entre le collaborateur et la CCI employeur. Il peut être dénoncé dans les huit jours suivant sa signature.

Pendant la durée de la formation, le collaborateur bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Le refus du collaborateur de participer à des actions de formation réalisées dans ces conditions ou la dénonciation dans les huit jours de l'accord prévu au premier alinéa du présent article ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Article 3 : Rôle de la commission paritaire

La CCI employeur détermine en commission paritaire les règles d'information et de consultation des instances du personnel concernant son plan de formation.

A défaut d'accord en commission paritaire, les règles minimales suivantes doivent être respectées dans l'ensemble des CCI employeurs.

- Le Président de la CPR ou son représentant présente au moins une fois par an aux membres de la commission paritaire un document présentant :
 - les orientations de la formation professionnelle retenues par la CCI employeur en fonction des perspectives économiques, de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise ;
 - le contenu du plan de formation du personnel de la CCI employeur exécuté l'année précédente ;
 - l'exécution du plan de formation de l'année en cours ;
 - le contenu du plan de formation pour l'année à venir ;
 - le nombre et l'objet des actions de formation demandées par les collaborateurs et refusées sous forme d'une liste détaillée précisant l'emploi national du collaborateur, l'établissement de rattachement ainsi que la date de la dernière formation acceptée.
- La commission paritaire émet un avis :
 - sur les orientations de la formation professionnelle ;
 - sur le plan de formation de l'année à venir.
- Le projet de plan de formation pour l'année à venir récapitule les actions de formation programmées sur l'année à venir au profit des collaborateurs de la CCI employeur en fonction :
 - des orientations de la formation professionnelle ;

- des catégories d'actions de formation indiquées au point 6.2 du présent accord.

La Commission Paritaire peut faire des propositions sur le projet de plan qui lui est soumis pour l'année à venir.

La CCI employeur communique aux membres de la commission paritaire au moins deux semaines avant sa réunion, les informations nécessaires à la réunion et à l'avis.

Article 4 : Commission formation

Pour épauler la commission paritaire sur les questions de formation, une commission formation est obligatoirement constituée. Toutefois, dans les CCI employeurs de moins de 800 équivalents temps plein, la Commission Paritaire Régionale peut décider d'assurer elle-même les missions dévolues à la Commission Formation. La commission formation, dont le nombre de membres est fixé par la commission paritaire, est composée de représentants de la direction générale de la CCI employeur et de collaborateurs, représentants du personnel élus à la commission paritaire et désignés par elle.

La commission formation peut faire remonter toute proposition en matière de formation professionnelle, proposer des actions de formation, donner un avis sur le déroulement du plan de formation de l'année en cours et sur le projet de plan de formation pour l'année à venir.

Le temps passé à cette commission n'est pas imputé sur le crédit d'heures des représentants du personnel à la commission paritaire et payé comme temps de travail.

Article 5 : Congé individuel de formation

Article 5.1 : Objet du congé individuel de formation

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout agent, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative à titre individuel, des actions de formation de son choix, distinctes de celles comprises dans le plan de formation de la CCI employeur dans laquelle il exerce son activité.

Ces actions de formation doivent permettre à l'agent :

- soit d'accéder à un niveau supérieur de classification ;
- soit de changer d'activité ou de profession ;
- soit de s'ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale et à l'exercice des responsabilités associatives bénévoles.

Le congé individuel de formation peut également être accordé à un collaborateur pour préparer et passer un examen pour l'obtention d'un titre ou d'un diplôme enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (Article L 335-6 du Code de l'Éducation).

Article 5.2 : Conditions d'ouverture du congé individuel de formation

Tout agent titulaire a droit, sur demande adressée à la CCI employeur qui l'emploie, à un congé individuel de formation, pour suivre des actions de formation du type promotion professionnelle, prévention conversion, acquisition, entretien ou perfectionnement des compétences, économie et gestion de l'entreprise, bilan de compétences, ...

Pour bénéficier de ce congé, l'agent doit justifier d'une ancienneté minimale en qualité de collaborateur d'au moins 24 mois consécutifs ou non qu'elle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont 12 mois au sein de la CCI employeur.

L'agent ayant déjà bénéficié, sur sa demande, d'un congé de formation, ne peut prétendre à un nouveau congé de formation avant expiration d'un délai de franchise égal au douzième de la durée, exprimée en heures, du congé précédemment suivi. Ce délai ne peut être inférieur à 6 mois ni supérieur à 6 ans.

Le bénéfice du congé individuel de formation demandé est de droit.

Le début du congé peut être reporté par la CCI employeur, pour des nécessités de service, dans les conditions précisées à l'article 5.3 ci-dessous.

Article 5.3 Conditions de départ en congé individuel de formation

Le collaborateur doit formuler sa demande par écrit au plus tard :

- 60 jours à l'avance lorsqu'elle concerne la participation à un stage de moins de 6 mois ou à temps partiel, le passage ou la préparation d'un examen,
- 120 jours à l'avance lorsqu'elle concerne une interruption continue du travail d'au moins 6 mois.

La demande de congé doit indiquer avec précision soit la date de début du stage, la désignation et la durée de celui-ci ainsi que le nom de l'organisme qui en est responsable, soit l'intitulé et la date de l'examen (la demande est alors accompagnée d'un certificat d'inscription).

La réponse de la CCI employeur doit intervenir dans les 30 jours suivant la réception de la demande.

Le congé individuel de formation est de droit.

Pour des nécessités de service, la CCI employeur peut, dans le délai de 30 jours suivant la réception de la demande, demander un report de la date de départ. Celui-ci doit être justifié et ne peut excéder 9 mois.

La commission paritaire sera informée annuellement des demandes de congé individuel de formation ayant fait l'objet d'un report ainsi que de la justification de ces reports.

Article 5.4 Situation du collaborateur en congé individuel de formation

La relation de travail est suspendue pendant la durée du congé individuel de formation.

La période du congé individuel de formation est assimilée à une période de travail pour la détermination des droits liés à l'ancienneté et des droits à congés payés.

Le collaborateur est tenu à une obligation d'assiduité au stage. Une attestation de formation doit lui être délivrée à l'issue du stage.

Si le congé individuel de formation est financé par l'organisme collecteur agréé auquel adhère l'employeur, la CCI employeur verse au collaborateur sa rémunération dans la limite de la prise en charge de l'organisme collecteur, dans les conditions définies à l'article 5.5 ci-dessous.

Pendant son congé individuel de formation, le collaborateur a droit, conformément à la réglementation en vigueur, aux mêmes prestations de sécurité sociale que s'il continuait à travailler.

Il bénéficie de la législation et des dispositions statutaires sur les accidents du travail pour ceux survenus au cours de la formation.

Il bénéficie des couvertures prévoyance et frais de santé dans les conditions de l'annexe 1 à l'article 52 du Statut, relative aux régimes de prévoyance complémentaire et de remboursement de frais de santé.

Le collaborateur en congé individuel de formation conserve le droit d'exercer des mandats de représentant du personnel ou de délégué syndical. Il reste également électeur et éligible aux élections professionnelles.

Article 5.5 : Retour à l'issue du congé individuel de formation

La CCI employeur ne peut contraindre le collaborateur à interrompre son stage. Elle n'est pas tenue de le réintégrer pour quelque motif que ce soit avant l'expiration du congé individuel de formation.

A l'issue de son congé, le collaborateur est réintégré dans le respect des règles précisées à l'article 28 du Statut.

Lors de la réintégration, la CCI employeur n'est pas tenue de tenir compte de la qualification ou des connaissances acquises par l'agent pendant son congé individuel de formation.

Article 5.6 : Prise en charge du congé individuel de formation

Le financement du congé individuel de formation peut être pris en charge par l'organisme collecteur agréé auquel adhère la CCI employeur.

La demande à l'organisme collecteur agréé auquel adhère la CCI employeur incombe au collaborateur.

Il appartient à cet organisme de décider de la prise en charge de la rémunération du collaborateur pendant le congé individuel de formation et de tout ou partie des frais de formation, de transport, de repas et d'hébergement liés à la formation, dans les conditions qu'il a définies.

Dans ce cas, la rémunération et les cotisations sociales sont directement versées par la CCI employeur, dans la limite de la prise en charge assurée par l'organisme collecteur et conformément à la réglementation en vigueur, à charge pour la CCI employeur de se faire rembourser par cet organisme.

L'organisme collecteur peut refuser de prendre en charge tout ou partie des frais liés au congé individuel de formation, pour des raisons qui lui sont propres.

Le collaborateur peut, malgré ce refus de prise en charge, décider de partir en congé individuel de formation. Il doit alors en assurer lui-même le financement. Dans ce cas, la CCI employeur ne rémunère pas le collaborateur et ne prend pas en charge les frais liés à sa formation. Cependant, si elle le souhaite, elle peut participer à tout ou partie du financement de cette formation.

Article 6 : autorisation d'absence pour bilan de compétences

Une autorisation d'absence pour bilan de compétences a pour objectif de permettre au collaborateur de participer à une action de bilan de compétences, indépendamment de celles réalisées à l'initiative de l'employeur.

Ce bilan doit permettre au collaborateur d'analyser ses compétences professionnelles et individuelles ainsi que ses potentialités mobilisables dans le cadre d'un projet de formation.

La demande d'autorisation d'absence pour bilan de compétences par le collaborateur doit faire l'objet d'un examen lors de l'entretien d'évolution professionnelle et recevoir l'accord de la CCI employeur.

Le bilan de compétences permet, grâce au concours technique d'un prestataire extérieur, de passer en revue les activités professionnelles et extraprofessionnelles du collaborateur (expériences, évaluation des acquis, identifications des savoirs...) afin par exemple de mettre en lumière les potentialités de l'intéressé (motivations, perspectives d'évolution, compétences inexploitées,...) tout en identifiant ses faiblesses ou les éventuels blocages à son évolution professionnelle.

Tout agent titulaire peut bénéficier d'une autorisation d'absence rémunérée pour suivre un bilan de compétences s'il a travaillé au moins 5 ans, consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature de ses engagements et/ou contrats de travail successifs au sein de la CCI employeur.

L'agent qui a déjà bénéficié d'une autorisation d'absence pour bilan de compétences ne peut prétendre, dans la même CCI employeur, au bénéfice d'une nouvelle autorisation d'absence dans le même but avant l'expiration d'un délai de franchise de 5 ans.

La demande d'autorisation d'absence pour bilan de compétences doit parvenir à la CCI employeur au moins 60 jours avant le début du bilan.

La CCI employeur doit notifier sa réponse dans un délai de 30 jours suivant la réception de cette demande.

La demande doit indiquer la date et la durée du bilan ainsi que le nom du prestataire choisi par le collaborateur sur la liste établie par l'organisme collecteur auquel adhère l'employeur pour que le congé soit pris en charge ou sur une liste établie par l'employeur.

L'autorisation d'absence pour bilan de compétences ne peut être refusée par la CCI employeur qui peut toutefois en demander le report pour des nécessités de service, dans la limite de 6 mois. La commission paritaire sera informée annuellement des demandes de congé de bilan de compétence ayant fait l'objet d'un report ainsi que de la justification de ces reports.

L'autorisation d'absence pour bilan de compétences a une durée maximale de 24 heures, consécutives ou non. La CCI employeur prend en charge le congé de bilan de compétences : elle maintient au collaborateur sa rémunération et prend en charge les frais de formation liés au congé de bilan de compétences.

La CCI employeur peut demander la prise en charge du congé de bilan de compétences auprès d'un organisme collecteur auquel elle adhère.

A défaut de prise en charge, les dépenses afférentes au congé de bilan de compétence sont imputées sur le plan de formation.

La situation du collaborateur pendant l'absence est identique à la situation du collaborateur en formation, dans le cadre du plan de formation.

Avant la réalisation du bilan de compétences, une convention tripartite est signée entre le collaborateur bénéficiaire, le prestataire choisi et la CCI employeur.

Article 7 : Entrée en vigueur

Le présent accord prend effet à la date de diffusion du relevé de décisions de la CPN au cours de laquelle cet accord aura été adopté, par les services de Tutelle.

Les partenaires sociaux conviennent que les présentes dispositions se substituent aux dispositions statutaires ainsi qu'aux éventuels accords locaux et régionaux traitant des mêmes questions.

Le présent accord fera l'objet d'un bilan annuel en CPN.

Article 8 : Suivi de l'accord

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.