



CCI France
Monsieur Pierre Goguet
Président
8-10 rue Pierre Brossolette
92300 LEVALLOIS PERRET

Le 05 février 2021

Monsieur le Président,

Nous faisons suite à la réunion de négociation qui s'est tenue à CCI France le 27 janvier 2021.

En dépit de votre volonté de la considérer comme une simple réunion de travail, il s'agit bien d'une véritable séance de négociation durant laquelle les différentes parties présentes ont échangé, relu et fait des propositions complémentaires sur le document communiqué aux Organisations Syndicales le 22 décembre dernier, que vous aviez pourtant qualifié de « version finale de la Convention Collective ».

La version remaniée que vous nous avez transmise le 29 janvier 2021 fait d'ailleurs état de quelques corrections et modifications mineures suggérées au cours cette réunion.

Vous avez imposé, lors de la convocation à cette réunion aux différentes Organisations Syndicales de limiter leur présence à 2 représentants par syndicat et refusé toute participation en distanciel. Or, nous vous rappelons qu'au terme de l'accord de méthode signé le 3 septembre 2019 par les parties présentes, la composition de la Commission de négociation prévoyait la présence de 6 membres par Organisation Syndicale (3 personnes permanentes, un suppléant et 2 conseillers techniques).

Nous avons également demandé par mail en date du 23 janvier 2021 la création d'un groupe de travail, conformément à l'article 4.1 de l'accord de méthode. Vous n'avez apporté aucune réponse à notre demande pourtant légitime, puisque l'intersyndicale CFE-CGC RC, CGT-CCI et UNSA-CCI est majoritaire. Ce groupe de travail devait notamment permettre de lister les points d'accord répertoriés par des codes couleur. Ceux validés, « en vert », déjà actés par l'ensemble des parties lors des précédentes réunions de négociation n'ont pas été repris intégralement dans cette version. CCI France est revenue sur ses engagements, prétextant qu'ils avaient « été actés à un instant T » mais n'avaient pas forcément vocation à être repris dans le document final, ce qui va à l'encontre de tout principe de loyauté, socle d'une bonne négociation.

Vous avez de fait organisé une « réunion de négociation » qui ne respectait, ni dans sa forme, ni dans



sa composition, les dispositions de l'accord de méthode.

Nous vous rappelons donc nos demandes pour chacun des thèmes traités lors des différents échanges, ceci dans le seul objectif, réel et réaffirmé, de finaliser une Convention Collective Nationale dans le respect des salariés et l'intérêt du réseau.

Afin de parvenir à un consensus, les points essentiels et impérieux pour l'intersyndicale sont :

- élaboration commune d'un calendrier afin de négocier au plus vite les accords nationaux identifiés en vue de compléter la CCN ;
- encadrement strict des contrats spécifiques, en nombre ou pourcentage. Ces contrats doivent faire l'objet d'une contrepartie en faveur des salariés concernés.
 1. l'utilisation du CDD d'usage doit être limitée à certains secteurs définis notamment aux enseignants et aux formateurs
 2. les contrats spécifiques (CDI intermittents, CDD, CDD d'usage, CDD à objet défini) doivent être évoqués au cours d'un point précis de chaque CSE ;
- responsabilité sociale des CCI :
 1. concernant l'égalité femme-homme, adoption d'index complémentaires (en sus des index PENICAUD)
 2. élaboration d'un diagnostic concerté pour faire un état des lieux préalable et attribution d'une enveloppe pour mettre en œuvre d'éventuelles mesures correctives
 3. suppression des écarts de salaire, à poste égal ou pour un travail de valeur comparable
 4. reconnaissance du principe de parité
 5. présentation annuelle par l'employeur du bilan et du plan d'action visant à obtenir l'égalité femme-homme et lutter contre les discriminations
 6. définition d'un budget annuel ;
- classification du personnel : nous ne retenons que les articles 1, 2 et 3 et demandons un accord définissant l'ensemble des critères classants et l'adoption d'une grille de classification par critères classants avec cotation ;
- prime annuelle : nous demandons la mise en place d'au moins une prime annuelle par CCI (prime de Noël, prime de vacances...) ;
- indemnité de licenciement : 0,75 mois/année d'ancienneté plafonnée à 18 mois (ce qui représente une économie substantielle pour l'employeur puisque représentant à peine la moitié de l'indemnité statutaire) ;
- information et présentation d'un bilan devront être faites aux CSE pour chaque salarié n'ayant pas été augmenté depuis 5 ans ;
- durée du travail effectif pour les forfaits jour de 211 jours par an (harmonisation avec le Statut).
Concernant l'annualisation du temps de travail, chaque CCI employeur devra négocier l'encadrement et des contreparties au moins aussi favorables que le code du travail ;
- mise en place d'une grille nationale de correspondance entre le temps de travail hebdomadaire et les droits à RTT (cf le tableau proposé par l'intersyndicale) ;



- application des forfaits jours pour une rémunération brute mensuelle supérieure ou égale à 150% du PMSS (par comparaison : 200 % dans la convention collective dite SYNTEC).
La convention de forfait jour ne peut être imposée au contrat de travail, elle fait l'objet d'une convention annexe faisant état de l'accord des parties (accord réversible par un droit à la dénonciation).
Les règles de suivi de l'application du forfait jour doivent être définies par la CCN ;
- CET :
 1. c'est un congé rémunéré (cf code du travail)
 2. pour le CET, chaque jour est un jour ouvré
 3. en cas de monétisation le calcul est le suivant :
Salaire annuel brut x nombre de jours CET/211j.
 4. les versements au CET en jours ou heures le seront avec leur quote-part de 13^{ème} mois ;
- formation professionnelle : l'ensemble des dispositions concernant la formation professionnelle doit être déterminé en concertation avec les IRP et être au moins aussi favorable que les dispositions prévues au code du travail ;
- démission : en cas de demande de départ anticipé, formulée par l'employeur et acceptée par le salarié, le préavis non effectué doit être rémunéré ;
- licenciement : mise en place d'un mécanisme de majoration pour licenciement des séniors, compensant l'indemnité de fin de carrière ;
- encadrement de la protection sociale dans le corpus de la convention collective ;
- protections sociales complémentaires : elles doivent être les mêmes que celles prévues dans le Statut, au nom de l'égalité de traitement des salariés et de l'absence de gain économique (10% de salariés droit privé / 90% de statutaires).
En matière de remboursement des frais de santé et de prévoyance, la CCN doit définir soit les prestations, soit le partage des cotisations entre employeur et salariés ;
- pour les salariés en temps partiel thérapeutique : acquisition de droits à congés payés sur la base du régime de travail précédant la mise en place du temps partiel thérapeutique ;
- personnel Enseignant :
 1. un plafond annuel de face à face de 750 h maximum
 2. un coefficient minimum de préparation de 0,80 % par heure de face à face.
 3. les enseignants ne sont pas soumis à une obligation de présence, hormis pour une activité résultant d'une obligation de service impliquant leur présence au sein de l'établissement, inscrite au plan de charge
 4. les CCI employeurs négocient avec les Organisations Syndicales le nombre de dispenses de services qui ne peuvent être inférieures à 25 jours ;
- télétravail : l'accord national doit respecter en tout point l'ANI et le décliner ;
- santé et sécurité au travail : nous demandons l'harmonisation des accords entre le Statut et la CCN. Une attention particulière sera portée sur le harcèlement moral, sexuel et les agissements sexistes, la mise en place d'un comité paritaire de suivi et de contrôle ;



- conditions de levée d'option des agents de droit public optant pour un contrat de droit privé :
 1. le délai de réflexion pour le salarié doit être de 2 jours ouvrés obligatoires
 2. mise en place d'une CSH (cf CCART) ;
- dialogue Social :
 1. préambule : un calendrier de réunions régulières et périodiques (1 fois par trimestre minimum) sera établi avec les organisations syndicales
 2. exercice du droit syndical, en fin de mandat du salarié détaché : nous demandons 1 mois de délai pour la réintégration, un entretien, le retour sur poste équivalent (catégorie, niveau, rémunération, tout en tenant compte des souhaits d'affectation du salarié)
 3. droit syndical :
 - reprise des moyens définis par la circulaire de 1984
 - moyens alloués aux délégués syndicaux : a minima un ordinateur et un téléphone portable (les régions fixeront les moyens complémentaires) par délégué syndical
 - représentation nationale et financement du paritarisme au niveau national fixés dans la CCN
 - autorisations d'absence accordées pour les commissions officielles
 - disposition du code du travail : plancher d'1 DS par établissement distinct. Nous accepterions de diminuer au doublement du nombre de DS proposé par l'employeur
 - 24 h par mois minimum de délégation par DS
 - revalorisation salariale et entretien de fin de mandat garantis pour l'ensemble des RP et DS
 - rôle, fonctionnement et moyens des CSE définis dans la CCN.

C'est par l'intégration de ces différents points que l'intersyndicale serait disposée à envisager la signature de la CCN.

A défaut, veuillez prendre acte que l'Intersyndicale ne signera pas le projet de Convention Collective Nationale proposé par l'Employeur.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le Président, nos sincères salutations.

Jacques Maumont – Pour l'UNSA-CCI : contact@unsa-cci.com

Fabrice Kaluzny – Pour la CFE-CGC RC : cfe-cgc-national@orange.fr

Rachid Gouchi – Pour la CGT-CCI : cgt@cci-paris-idf.fr

Copie à :

- DGE – M. Geeraert
- M. Werner
- M. Sitzenstuhl
- Présidents CCIR