

**ACCORD DE METHODE RELATIF AUX
NEGOCIATIONS PORTANT SUR LA
CLASSIFICATION ET LA REMUNERATION DANS
LE RESEAU DES CHAMBRES DE COMMERCE ET
D'INDUSTRIE**



Entre les soussignés :

CCI France

dont le Siège Social est situé 8-10 rue du Pierre Brossolette 92300 Levallois-Perret,
représentée par Alain DI CRESCENZO, en sa qualité de Président de CCI France,

D'une part,

Et

L'organisation syndicale CFDT représentée par :

Benoît MALTHET, en qualité de Délégué Syndical National,

L'organisation syndicale UNSA représentée par :

Frédéric BOURCIER, en qualité de Délégué Syndical National,

L'organisation syndicale CGT représentée par :

Rachid GOUCHI, en qualité de Délégué Syndical National,

L'organisation syndicale CFE-CGC représentée par :

Fabrice KALUZNY, en qualité de Délégué Syndical National,

D'autre part.

Ci-après désignés les parties,

Préambule

Conformément aux dispositions de l'accord collectif national portant sur le dialogue social et le droit syndical signé le 10 janvier 2024, ainsi qu'au calendrier social défini dans ce cadre, les partenaires sociaux vont engager des négociations sur la classification et sur la rémunération dans le réseau des Chambres de Commerce et d'Industrie.

Ces derniers souhaitent que ces négociations se déroulent dans un climat constructif basé sur des valeurs communes de dialogue, de loyauté et de confiance, et ce pour poursuivre la dynamique déjà engagée.

Ces négociations visent d'une part à réviser le système de classification actuel pour l'adapter à la réalité des emplois et à l'évolution du réseau, et d'autre part à construire une politique de rémunération en lien avec la stratégie du réseau et la politique de ressources humaines associée, ainsi qu'avec les aspirations salariales des collaborateurs. Elles contribuent également au renforcement de l'attractivité du réseau.

Il est nécessaire, en préalable de ces négociations, d'actualiser le référentiel national des emplois et compétences du réseau des CCI. Si ce dernier ne fait pas l'objet d'une négociation en tant que telle, les différents éléments afférents feront l'objet d'un échange avec les partenaires sociaux.

Compte tenu de l'ampleur des travaux à mener, avec la nécessité d'une part de s'approprier une culture commune sur le sujet, et d'autre part d'organiser collectivement les travaux à venir, les parties ont décidé, à l'occasion des échanges intervenus le 22 mai 2024, de négocier préalablement un accord de méthode.

Ce dernier a pour ambition de définir une méthode de négociation partagée s'appuyant notamment sur :

- L'analyse réalisée de l'existant,
- Un partage régulier des informations produites dans le cadre des négociations et issues notamment de la phase préalable de diagnostic et des travaux collaboratifs menés plus largement avec le réseau CCI,
- Une démarche concertée associant l'ensemble des organisations syndicales tout au long des travaux.

Table des matières

Article 1 – Champ d’application	5
Article 2 – Objet de l’accord	5
Article 3 – Enjeux des négociations	5
Article 4 – Moyens mis à disposition des organisations syndicales	6
Article 4.1 – La Commission Nationale de Négociation (CNN)	6
Article 4.2 – Mise en place d’un groupe de travail technique paritaire	6
Article 4.3 – Partage des informations liées aux négociations	8
Article 4.4 – Moyens humains et financiers	8
Article 5 – Calendrier prévisionnel des travaux	9
Article 6 – Dispositions finales	9
Annexe – Calendrier prévisionnel	11

Article 1 – Champ d’application

Le présent accord détermine la méthodologie des négociations à venir sur la classification et la rémunération de l’ensemble des collaborateurs de droit privé (salariés) et de droit public (agents publics), quel que soit leur statut, dès lors qu’ils sont directement employés par les CCI de région et CCI France et qu’ils entrent dans le périmètre de la convention collective nationale des personnels de droit privé des CCI ou du Statut des CCI.

Article 2 – Objet de l’accord

Le présent accord de méthode a pour objet de :

- Définir les enjeux partagés de ces négociations,
- Définir les moyens mis à disposition pour organiser et faciliter les négociations et notamment la nature des informations à partager,
- Planifier les différentes étapes des travaux à conduire à travers un calendrier prévisionnel.

Article 3 – Enjeux des négociations

Le dispositif de classification actuel découle des dispositions statutaires, et plus particulièrement d’un « accord sur la classification des emplois » modifié en dernier lieu en Commission Paritaire Nationale du 22 septembre 2014.

Il repose sur une grille nationale de positionnement des emplois nationaux sur 8 niveaux de classification : à chaque niveau de classification correspond un indice de classification permettant de déterminer une rémunération minimale.

Les salariés se voient également appliquer cette grille de classification à ce jour, en ce qui concerne leur niveau de classification et de qualification.

En préalable des négociations, il est nécessaire d’actualiser, notamment, le **Référentiel des emplois et des compétences**.

Si ce thème ne relève pas de la négociation collective, les parties souhaitent toutefois partager les enjeux suivants quant à ces travaux :

- Actualiser le référentiel pour l’adapter aux réalités actuelles des emplois, à leur évolution et leur diversité, en lien avec la stratégie du réseau,
- Disposer d’un référentiel national commun, représentatif des emplois du réseau CCI, lisible de tous, et évolutif.

Les enjeux communs et partagés des négociations à venir sont les suivants :

- **Négociation sur la révision de la classification :**
 - o Instaurer une méthode de classement des emplois commune, homogène, objective et lisible par tous. Les parties souhaitent à ce stade privilégier une méthode de classification s’appuyant sur des critères classants,

- Favoriser la reconnaissance des compétences, des qualifications et expériences professionnelles, et garantir les évolutions professionnelles dans le respect des principes d'équité et d'égalité entre les femmes et les hommes,
 - Etablir une grille des salaires minima adossée à la classification,
 - Accompagner le réseau dans le déploiement de la nouvelle classification.
- **Négociation sur la politique de rémunération :**
- Construire un socle minimal commun et homogène pour l'ensemble des collaborateurs (éléments de rémunération et accessoires à la rémunération, structure de rémunération...).

Les partenaires sociaux considèrent que l'appréciation du nouveau dispositif conventionnel ne pourra s'opérer que de manière globale, au terme des négociations sur la classification et la rémunération.

Article 4 – Moyens mis à disposition des organisations syndicales

Article 4.1 – La Commission Nationale de Négociation (CNN)

Il est rappelé que les négociations liées à la classification et la rémunération seront menées dans le cadre de la Commission Nationale de Négociation (CNN), instance chargée de négocier les accords collectifs nationaux applicables aux collaborateurs des CCI, dont la composition et le fonctionnement sont définis dans l'accord relatif au dialogue social et au droit syndical du 10 janvier 2024.

Cette instance s'appuiera sur un groupe de travail technique paritaire ad hoc mis en place dans les conditions définies à l'article 4.2 du présent accord.

Article 4.2 – Mise en place d'un groupe de travail technique paritaire

Il est convenu de mettre en place un groupe de travail technique paritaire (ci-après désigné « GT Classification & Rémunération) qui aura pour rôle de contribuer et d'approfondir les sujets techniques en lien avec le chantier Classification et Rémunération pour éclairer les membres de la CNN visée à l'article 4.1 du présent accord dans le cadre des phases de négociation.

Ce dernier, qui n'a aucun rôle de négociation sera associé, dans un souci de transparence et de respect de la représentation syndicale, aux **étapes clés** des travaux techniques du chantier Classification & Rémunération, reprises dans le calendrier figurant en annexe du présent accord, à savoir :

- Phase 1. Renovation du référentiel des emplois et des compétences
- Phase 2. Révision du système de classification
- Phase 3. Evolution de la politique de rémunération

Il interviendra selon 3 modalités différentes :

- Information et restitution des travaux techniques issus de la phase collaborative du chantier menée avec le réseau CCI
- Appui aux membres de la CNN. A ce titre, les sujets abordés dans ce GT seront préalablement identifiés avec les membres de la CNN en fonction notamment de l'avancée des travaux pilotés par CCI France, de même que la présence d'intervenants externes, selon l'objet de chaque réunion, et dans les conditions fixées ci-dessous.
- Contributions techniques sur la base des informations partagées et échanges lors des réunions du groupe.

Les réunions de ce GT se dérouleront dans le respect des dispositions de l'article 10 de l'accord relatif au dialogue social et au droit syndical du 10 janvier 2024 :

- CCI France assurera le secrétariat de ces réunions et sera garante de leur organisation (envoi des invitations...).
- Le temps passé à ces réunions sera considéré comme temps de travail :
 - S'agissant des délégués syndicaux nationaux, il ne sera pas décompté de leur crédit de temps prévu à l'article 11.1 de l'accord relatif au dialogue social et au droit syndical du 10 janvier 2024.
 - S'agissant des autres collaborateurs, il sera décompté du crédit de temps complémentaire visé à l'article 11.2 de l'accord relatif au dialogue social et au droit syndical du 10 janvier 2024.

Il sera animé par CCI France et composé de :

- 4 représentants au maximum dont possiblement 1 intervenant externe selon l'objet des réunions (voir supra) par organisation syndicale représentative au niveau national. Ces derniers seront, hors intervenant externe, prioritairement des délégués syndicaux nationaux, mais pourront également en cas de besoin être des collaborateurs du réseau des CCI.
- 4 représentants au maximum pour CCI France.

Il se réunira tout au long du chantier selon un calendrier prévisionnel prévu en annexe du présent accord. Ce dernier est susceptible d'évoluer en fonction des besoins. Les modalités d'organisation de ces réunions seront définies conjointement entre les parties notamment en fonction de leur objet, en priorisant l'utilisation de la visioconférence.

Chaque réunion du GT Classification & Rémunération donnera lieu à la rédaction d'un compte-rendu synthétique établi par CCI France et transmis aux négociateurs et aux membres du GT.

Les documents utiles au GT Classification & Rémunération seront identifiés conjointement par les Délégués Syndicaux Nationaux et CCI France et transmis à ses participants, en même temps que l'ordre du jour, au plus tard 3 jours ouvrés avant les réunions, sauf situation exceptionnelle.

Le prestataire retenu par CCI France sur le chantier Classification & Rémunération sera mobilisé pour venir en appui aux membres du GT Classification & Rémunération et pourra, avec leur accord, participer aux réunions de ce GT pour présenter notamment des points d'avancement sur les différentes étapes.

Article 4.3 – Partage des informations liées aux négociations

Conformément à l'article 15 de l'accord relatif au dialogue social et au droit syndical du 10 janvier 2024, CCI France communiquera les informations nécessaires aux organisations syndicales pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause.

Seront ainsi notamment partagés les éléments de diagnostic découlant de l'état des lieux et les principaux documents issus de l'accompagnement du prestataire sur le chantier notamment lors de la phase collaborative, nécessaires pour éclairer les négociateurs.

Les parties s'engagent à partager les données existantes et disponibles susceptibles d'éclairer les débats, et identifieront spécifiquement les éléments revêtant un caractère confidentiel.

Les parties agissent dans un cadre de confiance rappelé dans le préambule du présent accord. Les informations qui seront partagées sont en effet par nature sensibles (éléments de rémunérations).

Toute diffusion d'une information identifiée comme confidentielle par CCI France (le cas échéant, une durée de confidentialité pourra être définie) au sein du réseau CCI, en dehors du cadre spécifique des négociations sociales nationales, donnera lieu à un échange entre les parties afin de prendre les mesures nécessaires à la bonne poursuite des travaux et des négociations.

Conformément à l'article 9.2 de l'accord relatif au dialogue social et au droit syndical du 10 janvier 2024, les documents et informations utiles à la négociation devront être transmis aux délégués syndicaux nationaux au moins 8 jours calendaires avant les réunions sauf situation exceptionnelle.

Article 4.4 – Moyens humains et financiers

Les organisations syndicales pourront mobiliser les moyens prévus par l'accord relatif au dialogue social et au droit syndical du 10 janvier 2024, à savoir notamment :

- Les moyens financiers, notamment pour la formation et la prise en charge des frais de déplacement :
 - o La subvention de fonctionnement (article 12.1).
 - o La subvention dédiée à la formation économique, sociale, environnementale et syndicale et à l'animation des activités des collaborateurs titulaires d'un mandat (article 12.2).
 - o Le budget dédié à la prise en charge des frais de déplacement (article 12.3). Par ailleurs, conscients des enjeux de ces négociations et de l'importance du présentiel en négociation, il est convenu d'allouer une enveloppe complémentaire de 12.000 € à ce budget pour l'année 2025 mobilisable prioritairement pour les réunions de négociation et répartie selon les règles prévues à l'article 12.3 de l'accord susvisé.

- Les moyens humains, notamment pour faire contribuer des collaborateurs du réseau :

- L'enveloppe complémentaire de 9000 heures dites « heures de dialogue social » (article 11.2).
- La possibilité d'organiser des réunions d'information auprès des collaborateurs du Réseau (article 13.2).

CCI France facilitera par ailleurs la mise à disposition de salles en cas de besoin auprès des organisations syndicales représentatives sur demande des délégués syndicaux nationaux pendant le chantier.

Article 5 – Calendrier prévisionnel des travaux

Les parties souhaitent réaffirmer leur volonté d'aboutir sur ces négociations dans le cadre de leurs échéances respectives, ce qui nécessite d'établir un calendrier de travaux et de négociations ambitieux, tel que figurant en annexe du présent accord.

Ce dernier reprend les différentes phases du chantier et intègre de manière prévisionnelle, pour chacune, les travaux techniques et les temps de négociations sociales, à savoir :

- Phase 1. Rénovation du référentiel des emplois et des compétences
- Phase 2. Révision du système de classification
- Phase 3. Evolution de la politique de rémunération
- Phase 4. Déploiement de la nouvelle classification et de la nouvelle politique de rémunération dans les CCI.

Elles souhaitent à cet égard tout mettre en œuvre dans cet objectif. Tout élément majeur qui impacterait le calendrier global de ces travaux pourra donner lieu à un échange entre les parties pour réajuster ce dernier.

Article 6 – Dispositions finales

Le présent accord prend effet à compter de son dépôt.

Ce dernier prendra fin lors de la réalisation de son objet et au maximum 2 ans après son entrée en vigueur.

Il pourra faire l'objet d'une révision avant la survenance de son terme par voie d'avenant sur proposition de l'une ou l'autre des parties signataires.

Le présent accord fera l'objet d'une notification aux organisations syndicales représentatives et d'un dépôt au Greffe du Conseil de Prud'hommes et auprès de l'autorité administrative dans les formes légales.



A Levallois-Perret le 3 avril 2025

Pour CCI France

Alain DI CRESCENZO

Pour la CFDT

Benoît MALTHET

Pour l'UNSA

Frédéric BOURCIER

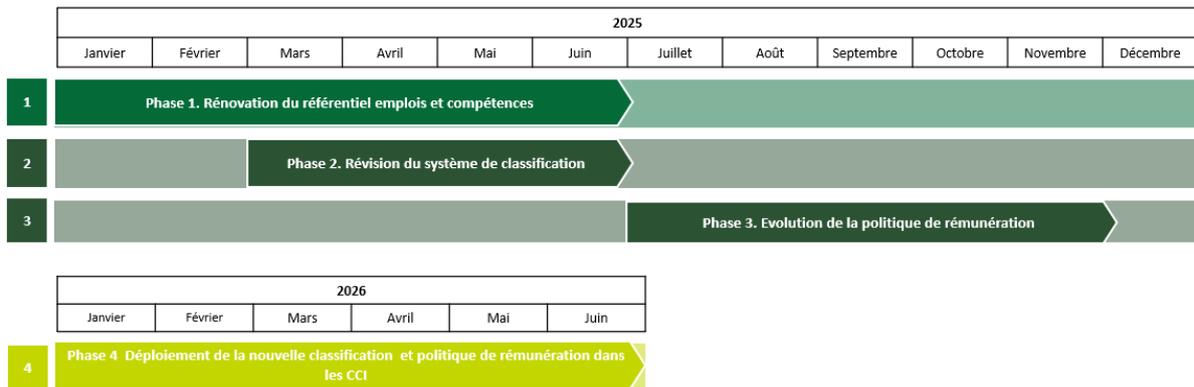
Pour la CGT

Rachid GOUCHI

Pour la CFE-CGC

Fabrice KALUZNY

Annexe – Calendrier prévisionnel



Réunions GT (à date)	Réunions CNN (à date)
4/04	10/04
28/05	15/05
23/06	12/06
4/07	10/07
15/09	