

Sommaire

- ✓ Edito : Ca va changer
- ✓ Ce qui change
- ✓ Ce qui devrait changer
- ✓ Ce qui pourrait changer
- ✓ Les conséquences sociales
- ✓ Extraits du projet de loi

Agenda de la réforme

- ✓ **14 avril** : Adoption par l'assemblée générale de l'ACFCI du texte de réforme qui sera transmis au Gouvernement
- ✓ **juin 09** : Adoption du texte par le gouvernement et le conseil d'état puis transmission au Parlement.
- ✓ **automne 09** : Vote du texte à l'assemblée nationale
- ✓ **juin 2010** : élections consulaires
- ✓ **janvier 2011** : nouvelle mandature et rattachement du personnel à la CCI de région.

Adhérez, faites adhérer

Plus nous serons nombreux à nous faire entendre, plus efficace sera notre action. Adhérer au SNAPCC-UNSA est la meilleure défense afin de préserver la pérennité de nos emplois et de nos conditions de travail.

(fiche d'adhésion disponible sur le site snapcc.com)

Edito

Ça va changer....

C'est fait ! La réforme des CCI a été adoptée le 14 avril 2009 par l'assemblée générale de l'ACFCI, non sans mal mais somme toute, de manière assez nette (environ 2/3 des voix).

Pas de surprise de dernière minute mais pouvait-on en douter tant la pression gouvernementale était forte. Le Président Bernardin était clair : Soit le texte du président de l'ACFCI est voté, soit c'est le gouvernement qui reprend le dossier en mains avec le risque qu'il aille encore plus loin dans la réforme.

Le projet de réforme fixe un cadre assez précis de la future organisation du réseau et de son mode de financement. En revanche, il ne dit mot du sort réservé aux agents publics des CCI si ce n'est qu'il seront directement employés par la chambre régionale et que l'ACFCI continuera à négocier les accords nationaux en matière sociale. A noter que le texte adopté ne laisse que peu de concessions aux partisans du scénario montant. (Vous trouverez des extraits du projet de loi en dernière page).

L'avenir des emplois sera réglé par les chambres régionales avec pour objectif, une réduction significative des effectifs sensée pallier la baisse des prélèvements elle même destinée à donner un peu d'oxygène aux entreprises. Afin de parvenir à cet objectif, l'ACFCI sera chargée de « moderniser » le statut pour le débarrasser de ses « lourdeurs » sociales.

Ce projet nous laisse avec des certitudes mais aussi avec de nombreuses interrogations. Qu'en est-il par exemple, de la représentation syndicale. C'est pourtant un point essentiel pour que le progrès social et l'intérêt des agents continuent à être défendus.

Le décor est planté. Il ne reste plus aux acteurs qu'à jouer le nouveau scénario. A nous, salariés et organisations syndicales, à imposer notre rôle incontournable dans la future bataille qui s'annonce pour la défense de nos emplois.

Ce qui change

L'ACFCI

Son rôle se voit renforcé. Elle représente seule le réseau des CCI auprès des pouvoirs publics et des médias nationaux, gère les projets nationaux, assure la fonction de centre de ressources national pour l'ensemble du réseau, est garante du bon fonctionnement du réseau et pourra l'auditer.

Les CCI de région (CCIR)

Parce que le niveau régional est devenu le niveau pertinent en matière de politique économique, la CCIR devient l'établissement central du réseau. Chambre de plein exercice qui lève l'impôt, avec un taux de TATP unique et une seule recette globale, elle sera également l'employeur unique des agents (hors services gérés).

La direction des ressources humaines régionale mettra en œuvre la politique sociale définie au plan national et les dispositions statutaires nationales, gèrera la politique de mobilité de l'ensemble du personnel de la CCIR, et veillera à la cohérence de la gestion des RH des CCI territoriales (embauche, rémunération, promotion, gestion des compétences, sanction). Elle animera également les rapports sociaux grâce à la création de commissions paritaires régionales. Le directeur général de la CCI régionale gèrera le personnel directement affecté à l'exercice des missions de la CCIR.

Des groupes de travail régionaux devraient rapidement se mettre en place afin de préparer la transition.

Les CCI Territoriales (CCIT)

Les chambres territoriales, dirigées par un président et un directeur général, dotées d'un budget délégué dont elles resteront ordonnateurs deviendront des établissements publics rattachés à la CCI Régionale .

Le projet de loi ne modifie pas leurs missions mais ces établissements perdent leur indépendance budgétaire,

stratégique et, même si les CCIT gardent l'autorité sur les agents publics mis à leur disposition, elles n'en sont plus les employeurs. Elles continuent en revanche à employer les personnels de leurs établissements gérés.

Ce qui devrait changer

L'organisation des ressources humaines

Ce point aurait pu être directement traité dans le paragraphe précédent car il est évident que nos emplois vont être directement affectés par la réforme. Des incertitudes demeurent néanmoins, notamment en ce qui concerne la portée de la réorganisation.

Cet aspect de la réforme doit se faire au niveau régional en fonction des stratégies et des besoins. Priorité sera donnée sans doute, au non remplacement des départs à la retraite

ainsi qu'au non renouvellement des CDD et intérimaires. Cependant, il paraît quasi certain que pour les emplois dits « supports », de nombreuses mutations sont à prévoir mais aussi des licenciements secs, si aucun plan d'actions permettant d'anticiper ces restructurations n'est pris rapidement.

Le statut

Si son existence n'est pour le moment pas remis en question, il

devrait pourtant subir de nombreuses modifications pour se mettre au diapason de la réforme. Nous connaissons déjà le fameux « package » proposé par l'ACFCI pour faciliter les mesures de licenciement et de mutations.

Le SNAPCC-UNSA a rejeté ces propositions mais l'ACFCI les représentera à nouveau prochainement, n'en doutons pas. En compensation, des mesures destinées à faciliter la formation ainsi que la mise en place d'un volet GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) devraient compléter le statut.

Le projet prévoit également un système d'intéressement aux résultats, un dispositif de retraite supplémentaire et un dispositif d'épargne volontaire de type PERCO, plans d'épargne entreprise et plans d'épargne retraite.

L'opposition persévère.

Les présidents opposés à cette réforme ne comptent pas en rester là. Les initiatives, tant au niveau ministériel qu'au conseil d'état ou à l'assemblée nationale seront nombreuses, avec pour objectif, d'inverser la tendance centralisatrice de cette réforme.

Une constante tout de même : Le peu de considération pour le sort des 30000 agents consulaires !

Les règlements intérieurs

Cela fait longtemps que l'ACFCI remet en question la légitimité de nombreuses dispositions locales sous prétexte qu'elles ne respectent pas le cadre fixé par le statut. La réforme pourrait lui donner l'occasion de tirer un trait sur ces règlements intérieurs qu'elle ne maîtrisait pas. Nous ne savons pas encore dans quelles conditions cette modification s'opérera mais nous pouvons supposer que les règlements locaux seront supprimés pour mettre en place un règlement régional négocié par la future commission paritaire régionale, sur la base d'un règlement intérieur « type » national. On pourra compter sur l'ACFCI pour encadrer au maximum ces règlements régionaux.

Les Institutions Représentatives du Personnel (IRP)

Les IRP subiront également des transformations. Le scénario le plus probable est la création d'une commission paritaire régionale (dont les modalités d'élection non encore définies devraient prendre en compte la représentation numérique des CCI territoriales) et le remplacement des actuelles CPL par des commissions territoriales de concertation qui devraient se borner à un rôle d'information et d'alerte. En ce qui concerne les CHS, ils devraient continuer leur mission dans les CCI territoriales. Cependant, la gestion des ressources humaines étant centralisée au niveau régional, il semble fort probable qu'un CHS régional soit créé.

La classification des emplois

Un énorme travail d'harmonisation des différentes classifications attend les CCIR. En effet, il n'est pas envisageable d'avoir au sein d'une même entité régionale, des classifications différentes, en particulier s'il y a mutualisation des emplois « supports ». Il faudra là aussi veiller à ce que cette harmonisation se fasse par le haut.

Les Mutuelles

Un appel d'offre est prévu au niveau national avec pour conséquences, une uniformisation des prestations et du ratio d'abondement employeur/employé.

Ce qui pourrait changer

Les instances paritaires nationales

Le projet de réforme envisage la constitution d'une commission sociale nationale (ex CPN) dont les

représentants salariés seraient désignés par les organisations syndicales représentatives au sens du droit du travail (art L2121-1) parmi les élus titulaire des CPR. Les autres commissions nationales (INDC, commission de suivi, commission de classification nationale) pourraient elles aussi subir des modifications. D'autres pourraient voir le jour. Nous demanderons par exemple, la création d'une commission nationale ou régionale qui, à l'instar des commissions de classifications, serait chargée d'examiner les mutations.

La représentation syndicale

Si les textes sur la représentation syndicale restent en l'état, la tâche des délégués syndicaux s'en trouvera fortement compliquée.

En effet, chaque CCI régionale comportera un effectif de plus de 1000 salariés répartis sur une zone géographique étendue. Or les CCI de plus de 500 salariés permanents bénéficient actuellement de 5 délégués syndicaux maximum ayant un total de 135 heures. Autant dire que ces dispositions ne correspondent plus à la nouvelle situation, sauf à considérer les effectifs par rapport aux CCI territoriales.

Pour autant, si la nouvelle loi sur la représentativité syndicale est étendue aux CCI, les organisations syndicales devront prouver leur représentativité dans chaque établissement, ce qui peut avoir pour conséquence, notamment dans les petites CCI, l'impossibilité de nommer des délégués syndicaux. Affaire à suivre...

Les conséquences sociales

Les nombreuses consultations que nous avons effectué auprès des agents consulaires nous permettent de dégager les principales craintes :

La mobilité

Il n'y a pas lieu a priori de déplacer les collaborateurs des services aux entreprises et des infrastructures ; seuls ceux qui exercent des fonctions dites « supports » pourront se voir proposer des postes au niveau régional ou accepter des formations qui leur permettraient d'intégrer les services assurés au niveau territorial.

Le SNAPCC-UNSA fera des propositions pour que la mobilité soit encadrée et dans tous les cas, mise en oeuvre dans les meilleures conditions.

Les licenciements

Ils sont à craindre notamment en cas de refus d'une mutation. Il y a fort à parier que les « offres » de mutation s'accompagneront de suppressions de postes, de sorte que les agents n'auront d'autre choix que d'accepter le poste proposé au niveau régional ou de se voir licencié. Les plus pessimistes craignent même un choix entre la mutation ou la démission de fait.

Le SNAPCC-UNSA est contre un assouplissement des règles de licenciement qui favoriserait de telles pratiques.

Les conditions de travail

Les collaborateurs travaillant dans des services supports mutualisés auront sans doute une masse de travail plus importante. L'affectation de nouveaux agents dans le cadre de la mobilité posera inmanquablement des problèmes d'adaptation. La réorganisation et les nouvelles méthodes de travail généreront un stress important et les

plus sensibles feront « les frais » de ces réorganisations.

Le SNAPCC-UNSA, notamment par l'intermédiaire des nombreux CHS où il est représenté sera très vigilant sur ce sujet.

Les acquis sociaux locaux

La suppression des règlements intérieurs au profit d'un règlement régional risque de remettre en cause de nombreuses dispositions locales obtenues parfois au prix de concessions importantes. De plus, les commissions territoriales de concertation telles qu'elles sont prévues par l'ACFCI ne seront que des coquilles vides.

Le SNAPCC-UNSA se battra pour que les règlements intérieurs régionaux soient élaborés au regard des dispositions locales les plus favorables et que les commissions territoriales soient de vraies instances de décision complémentaires des commissions régionales.

Extraits du projet de loi de MODERNISATION DES RESEAUX CONSULAIRES

Article L 711-1 Dans chaque région, il est institué une chambre de commerce et d'industrie de région. Son siège est fixé par arrêté du préfet de région, après avis des chambres territoriales ayant leur siège dans la circonscription régionale. Toute modification est opérée dans les mêmes formes.

Article L.711-3. – (...) 6° [les CCIR] Recrutent les personnels de droit public employés par les établissements du réseau de leur circonscription, à l'exception le cas échéant du personnel des établissements gérés, et les mettent à disposition de droit au sein de ce réseau après avis de la chambre de commerce et d'industrie territoriale concernée ;

7° Assurent une fonction de centre de ressources régional et gèrent pour les établissements du réseau de leur circonscription, les fonctions-support notamment dans les domaines touchant la gestion des ressources humaines, l'appui juridique, la comptabilité et l'audit, la communication, les systèmes d'information ;

Article L. 711-15 : « L'assemblée des chambres françaises de commerce et d'industrie assure l'animation de l'ensemble du réseau des chambre de commerce et d'industrie. Elle est garante du bon fonctionnement du réseau. « A ce titre : (...)

« 4° Elle assure une fonction de centre de ressources national pour les chambres et apporte au réseau son appui dans les domaines notamment technique, social, juridique et financier, ainsi que celui de la communication institutionnelle;

« 5° Elle définit et suit la mise en œuvre de la politique générale du réseau en matière de gestion des personnels des chambres et négocie et signe les accords nationaux en matière sociale applicable aux personnels des chambres ; elle peut mettre en place, d'une part, un système d'intéressement aux résultats, d'autre part, un dispositif de retraite supplémentaire à cotisations définies et réparties entre l'employeur et le salarié, enfin, un dispositif d'épargne volontaire selon les règles prévues pour les PERCO, les plans d'épargne entreprise et les plans d'épargne retraite.

« 6° Elle peut diligenter ou mener des audits relatifs au bon fonctionnement du réseau, dont les conclusions sont transmises à l'autorité compétente dans des conditions définies par décret en conseil d'Etat; (...)

« Art. L. 711-7 - Les chambres de commerce et d'industrie territoriales sont créées, dans le cadre du schéma directeur mentionné au 3° de l'article L 711-3, par un décret qui fixe notamment leur circonscription, leur siège ainsi que la chambre de commerce et d'industrie de région à laquelle elles sont rattachées. Toute modification est opérée dans les mêmes formes.

Les chambres de commerce et d'industrie territoriales sont rattachées, dans des conditions définies par décret en Conseil d'Etat , aux chambres de commerce et d'industrie de région (...)

Article L 711-8 - Les chambres de commerce et d'industrie territoriales représentent, dans leur circonscription, les intérêts économiques du territoire et des entreprises auprès des pouvoirs publics et des acteurs locaux, A ce titre :

1° Elles participent à l'élaboration de la stratégie de développement économique régional définie par la Chambre de commerce et d'industrie de région. (...)