

**ACCORD MÉTHODOLOGIQUE PORTANT SUR LA MISE EN ŒUVRE DE LA PROCÉDURE
DE SUPPRESSION DE POSTES PRÉVUE AUX ARTICLES 35-1 ET SUIVANTS DU STATUT
DU PERSONNEL ADMINISTRATIF DES CHAMBRES DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE**

Entre les soussignées :

La CCI Paris Île-de-France, ci-après dénommée « la CCIR », représentée par son Directeur Général Adjoint en charge des Ressources Humaines, M. Jean-Luc NEYRAUT, ayant reçu délégation à cet effet

D'une part,

Et les organisations syndicales représentées par :

- ✓ Mme BEAUSANG, membre élu de la Commission Paritaire Régionale et représentant la CGT (6 sièges en CPR et organisation syndicale représentative) ;
- ✓ Mme DUTEL, membre élu de la Commission Paritaire Régionale et représentant la CFDT (3 sièges en CPR et organisation syndicale représentative) ;
- ✓ M. TOUJAS, membre élu de la Commission Paritaire Régionale et représentant la CFE-CGC (1 siège en CPR) ;
- ✓ Mme DUPIS-FERRARIS, représentant l'UNSA-CCI (organisation syndicale représentative).

ci-après dénommés « les partenaires sociaux »

D'autre part,

Ci-après dénommées ensemble « les parties ».

SOMMAIRE

Préambule	3
Article 1 - Modalités de suivi et de pilotage	3
Article 1-1 – Dossier transmis aux partenaires sociaux	3
Article 1-2 – Réunions techniques	4
Article 2 – Déterminer les critères d'ordre des suppressions de postes	5
Article 2-1 - Périmètre d'application des critères	5
Article 2-2 - Critères d'ordre des suppressions de postes	5
Article 3 – Permettre la substitution entre deux agents volontaires	7
Article 4 – Transfert de CET sur le PEE-PERCO	7
Article 5 - Augmenter la durée des recherches de reclassement interne	7
Article 6 - Favoriser les départs en Cessation d'un Commun Accord de la Relation de Travail (ci-après « CCART »)	8
Article 7 - Favoriser les départs en retraite progressive	8
Article 8 - Favoriser la création-reprise d'entreprise	8
Article 9 - Formations	9
Article 10 – Crédit d'heures des représentants du personnel titulaires en CPR	9
Article 11 - Synthèse des prestations de reclassement externe	9
Réunions d'information	10
Prestations d'accompagnement	10
Durée d'accompagnement.....	11
Suivi des prestations.....	11
Article 12 – Dispositions finales	12

PRÉAMBULE

L'Assemblée Générale de la CCIR a adopté, en date du 5 juillet 2018, une délibération consacrée aux orientations stratégiques des CCI d'Île-de-France pour un nouveau modèle.

En date du 8 novembre 2018 et du 10 janvier 2019, l'Assemblée Générale de la CCIR a décidé la suppression de 18 postes.

Le 4 avril 2019, l'Assemblée Générale de la CCIR a décidé :

- au sein de la CCIR, de supprimer 144 postes, dont 123 occupés par un collaborateur ;
- au sein de la CCIT de l'Essonne, de supprimer 54 postes, dont 43 occupés par un collaborateur ;
- au sein de la CCIT de Seine-et-Marne, de supprimer 33 postes, dont 32 occupés par un collaborateur.

Dans le contexte budgétaire et réglementaire contraint et évolutif qui est le sien, l'Assemblée générale de la CCIR est susceptible d'acter la suppression d'autres postes.

C'est dans ce cadre que la CCIR a souhaité associer les partenaires sociaux à la détermination de la méthodologie de mise en œuvre de la procédure de suppression de postes prévue aux articles 35-1 et suivants du Statut du personnel administratif des Chambres de commerce et d'industrie.

ARTICLE 1 - MODALITÉS DE SUIVI ET DE PILOTAGE

Article 1-1 – Dossier transmis aux partenaires sociaux

L'article 35-1 du Statut du personnel administratif des chambres de commerce et d'industrie prévoit, lorsqu'une CCI employeur décide de prendre des mesures pouvant entraîner un ou plusieurs licenciements pour suppression de poste, la transmission d'un dossier aux membres de la CPR ainsi qu'à chaque organisation syndicale représentative dans les 15 jours ouvrés suivant la délibération de l'Assemblée générale.

Ce dossier doit comprendre une information sur les raisons économiques, financières et techniques qui sont à l'origine de la délibération de l'Assemblée générale, une information sur la liste des postes susceptibles d'être supprimés et les critères retenus, ainsi que les moyens que la CCI employeur entend mettre en œuvre pour favoriser les reclassements pour éviter les licenciements.

Lorsqu'une délibération d'Assemblée générale acte la suppression de postes occupés par des agents de droit public, la CCIR s'engage à ne pas se contenter de transmettre un dossier comprenant uniquement les informations listées ci-dessus.

C'est la raison pour laquelle la DGA-RH :

- 1) Organise, le jour de l'Assemblée générale, une réunion avec les membres titulaires de la CPR ainsi qu'avec le ou les chefs de file des organisations syndicales représentatives.

Cette réunion permet aux partenaires sociaux de bénéficier rapidement d'un premier niveau d'explication sur les décisions de suppression de postes, les raisons qui en sont à l'origine et le processus général de reclassement.

- 2) Transmet aux partenaires sociaux un dossier comprenant le dossier de l'Assemblée générale en question, leur garantissant ainsi le même niveau d'information que celui des élus consulaires.

Le dossier comprend aussi le calendrier prévisionnel des réunions programmées avec les partenaires sociaux et la liste des postes ouverts au reclassement. La copie certifiée conforme de la délibération de l'Assemblée générale consacrée aux orientations stratégiques est, s'il y a lieu, ajoutée à ce dossier.

Selon les situations, ce dossier est envoyé par LRAR ou remis en mains propres contre décharge lors de la réunion qui se tient le jour de l'Assemblée générale.

En complément, les partenaires sociaux se voient adresser, dans les 15 jours ouvrés de l'Assemblée générale ayant décidé de supprimer des postes occupés par des agents de droit public, les copies certifiées conformes de ces délibérations.

Article 1-2 – Réunions techniques

Aux termes de l'article 35-1 du Statut, la CCI employeur ou son représentant doivent expliciter les informations contenues dans le dossier qui leur a été transmis, au cours d'au moins une réunion technique.

En complément de la réunion technique imposée par le Statut, les parties conviennent d'instaurer des réunions techniques régulières tout au long du processus de reclassement, pour en assurer le suivi de manière paritaire.

En ce qui concerne l'Assemblée générale du 4 avril 2019, trois réunions techniques ont d'ores et déjà été programmées : le 15 avril, le 18 avril et le 20 mai 2019. D'autres réunions seront programmées en tant que de besoin, au cours des mois suivants.

Par ailleurs, dans un souci de transparence et d'association des partenaires sociaux à la procédure en cours, la CCIR s'engage à ce que les réunions techniques ne soient pas, comme le Statut le prévoit, limitées à la seule explicitation des informations transmises au titre de l'article 35-1 précité et à faire le point sur les recherches de reclassement entreprises pour éviter les licenciements.

Pour chaque Assemblée générale ayant décidé de supprimer des postes occupés par des agents de droit public, la CCIR associera les partenaires sociaux au pilotage du processus de reclassement au cours des réunions techniques :

- ✓ En définissant conjointement, dans le présent accord, la méthodologie de mise en œuvre de la procédure de l'article 35-1, ce qui comprend, entre autres, la définition du périmètre d'application des critères d'ordre et la détermination desdits critères ;
- ✓ En suivant les différentes phases du processus de reclassement pour les agents concernés, sur la base d'informations synthétisées dans un tableau de bord comprenant, par poste supprimé, les informations suivantes : nombre et libellé du ou des postes transmis, nombre et libellé des candidatures ;
- ✓ En transmettant les informations générales suivantes : nombre d'appels et de rendez-vous pris avec les conseillers carrière, nombre d'appels à la cellule de soutien psychologique, nombre d'agents s'étant rétractés après avoir candidaté à un poste ouvert au reclassement, nombre d'agents reclassés au sein de la CCIR, du réseau consulaire ou à l'extérieur ;
- ✓ En faisant participer à ces réunions techniques le Responsable du Pôle développement des compétences ou l'un des conseillers carrière suivant individuellement les agents dont le poste a été supprimé.

ARTICLE 2 – DÉTERMINER LES CRITÈRES D'ORDRE DES SUPPRESSIONS DE POSTES

Article 2-1 - Périmètre d'application des critères

Les parties conviennent que le périmètre d'application des critères d'ordre des suppressions de postes est l'unité opérationnelle, telle que définie par l'organisation budgétaire de l'établissement au 1^{er} janvier 2019.

Dans ce cadre, il est précisé que les critères de détermination de l'ordre des suppressions de postes ont vocation à s'appliquer lorsque la délibération d'Assemblée générale a identifié qu'un ou plusieurs postes relevant de la même catégorie professionnelle devai(en)t être supprimé(s) mais qu'un nombre de postes supérieur au nombre de postes à supprimer est concerné.

Les critères ne s'appliquent donc pas lorsque :

- ✓ l'intégralité d'une activité est supprimée (ex : Institut Friedland) ;
- ✓ un poste supprimé est occupé par un seul agent clairement identifié.

Les parties conviennent que la catégorie professionnelle est déterminée par l'identité des intitulés de fonctions (ex : conseiller commerce, conseiller formalités, etc.), tels que les agents impactés font partie d'un ensemble homogène parmi lequel il convient d'appliquer les critères détaillés ci-dessous, quel que soit l'emploi auquel ils sont rattachés dans la classification nationale.

En cas de difficulté d'interprétation du périmètre ou de la catégorie professionnelle, l'agent concerné peut saisir la DGA-RH *via* le conseiller carrière, lequel transmettra alors l'information au comité de suivi du reclassement et aux partenaires sociaux au cours des réunions techniques.

Article 2-2 - Critères d'ordre des suppressions de postes

Les parties conviennent que les critères génériques suivants ont été retenus :

- ✓ les charges de famille, en particulier celles de parents isolés ;
- ✓ l'ancienneté au sein de la CCIR ;
- ✓ la situation des agents qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment celle des personnes handicapées et des agents âgés ;
- ✓ Le niveau de diplôme.

La méthode retenue de notation et de pondération desdits critères est la suivante :

Critères de base	Points
Age au 31 décembre de l'année de suppression du poste	
Moins de 30 ans	1
De 30 à moins de 40 ans	2
De 40 à moins de de 50 ans	3
De 50 à moins de 55 ans	4
De 55 à moins de 60	5
60 ans et plus	6
Ancienneté au 31 décembre de l'année de suppression du poste	
Inférieure à 10 ans	1
Comprise entre 10 et moins de 20 ans	2
Comprise entre 20 et moins de 30 ans	3
Au moins 30 ans	4
Caractéristiques sociales rendant la réinsertion professionnelle particulièrement difficile	
Handicap déclaré au Pôle RSE	2 points supplémentaires
Niveau de diplôme	<ul style="list-style-type: none"> • Inf. ou égal au BAC : 3 pts • entre BAC+1 et BAC +3 inclus : 2 pts • supérieur à BAC+3 : 1 point
Critères complémentaires	
Enfant(s) à charge	1 point par enfant au sens du SFT
Enfant(s) à charge handicapé(s)	1 point supplémentaire par enfant
Autre(s) personne(s) fiscalement à charge	1 point par personne à charge
Marié, PACSE ou concubin qui est demandeur d'emploi ou sans emploi ou concerné par une procédure de suppression de poste au sein de la CCI Paris Île-de-France ou qui s'est vu notifier un licenciement au sein de la structure qui l'emploie	1 point supplémentaire
Parent isolé	2 points supplémentaires

Selon cette méthode, plus un agent obtient de points, moins il risque d'être concerné par une suppression du poste qu'il occupe.

Pour prendre en compte ces critères, la CCIR rappelle qu'un courrier explicatif est remis en mains propres au collaborateur concerné ou, en son absence, transmis par LRAR.

Ce courrier comprend des explications sur la procédure en cours et un document d'actualisation de sa situation personnelle y est joint.

Il est précisé au collaborateur concerné qu'il a le choix de renvoyer ce document et que, en l'absence de réponse, sont prises en compte les seules informations dont la CCIR dispose au moment où elle fait application des critères sus-évoqués (dossier administratif, SIRH, déclaration faite au pôle RSE).

Si plusieurs agents obtiennent le même nombre de points, les parties conviennent que, en l'absence d'agent en situation de handicap déclaré au pôle RSE, l'agent le plus âgé voit le poste qu'il occupe préservé..

ARTICLE 3 – PERMETTRE LA SUBSTITUTION ENTRE DEUX AGENTS VOLONTAIRES

À la suite de l'application des critères d'ordre au sein d'une unité opérationnelle, lorsqu'un agent est en situation de voir son poste maintenu, les parties conviennent qu'il a la possibilité de solliciter de la DGA-RH l'autorisation de se substituer à l'un de ses collègues qui, relevant de la même catégorie professionnelle, est en situation de voir son poste supprimé.

Il est ici rappelé que la catégorie professionnelle est déterminée par l'identité des intitulés de fonctions (ex : conseiller commerce, conseiller formalités, etc.), tels que les agents impactés font partie d'un ensemble homogène parmi lequel il convient d'appliquer les critères détaillés *supra*, quel que soit l'emploi auquel ils sont rattachés dans la classification nationale.

Chaque collaborateur souhaitant bénéficier de ce dispositif devra formaliser sa demande par écrit, y compris par courriel, auprès de la DGA-RH, qui l'instruira dans les meilleurs délais.

Priorité est donnée au collaborateur qui dispose du nombre le plus élevé de points parmi ceux qui, au sein de la même catégorie professionnelle et de la même unité opérationnelle, sont en situation de voir leur poste supprimé.

La substitution est formalisée par un accord tri-partite daté et signé.

Les demandes des agents qui ne respecteraient pas les conditions exigées par le présent article seront examinées au cas par cas par la DGA-RH.

ARTICLE 4 – TRANSFERT DE CET SUR LE PEE-PERCO

Afin de permettre aux les agents dont le poste est supprimé se voient offrir la possibilité de transférer tout ou partie des droits détenus sur leur CET vers le PEE et le PERCO, dans le cadre d'une campagne exceptionnelle organisée par la DGA-RH.

Cette campagne, d'une durée de 15 jours, sera positionnée deux mois après la délibération d'Assemblée générale décidant de supprimer des postes.

Les agents qui le souhaitent peuvent obtenir toutes les informations utiles auprès de la DGA-RH.

ARTICLE 5 - AUGMENTER LA DURÉE DES RECHERCHES DE RECLASSEMENT INTERNE

L'article 35-1 du Statut du personnel administratif des CCI dispose que les recherches de reclassement se poursuivent jusqu'à la notification définitive du licenciement.

La CCIR confirme l'engagement qu'elle a pris de poursuivre les recherches de reclassement interne jusqu'au dernier jour du préavis, que celui-ci soit exécuté ou non.

Un collaborateur licencié en cours de préavis ayant trouvé une solution de reclassement au sein de la CCIR bénéficiera d'un retrait de la décision de licenciement le concernant. Le collaborateur concerné sera donc affecté au poste sur lequel il a été retenu, sans rupture de la relation de travail.

ARTICLE 6 - FAVORISER LES DÉPARTS EN CESSATION D'UN COMMUN ACCORD DE LA RELATION DE TRAVAIL (CI-APRÈS « CCART »)

La CCIR rappelle que la Commission Paritaire Nationale (ci-après dénommée « la CPN ») du 7 décembre 2015 a pérennisé le dispositif de cessation d'un commun accord de la relation de travail (annexe à l'article 33 du Statut).

La Loi de finances pour 2019 a confirmé que la CCART bénéficie du même régime social et fiscal que la rupture conventionnelle de droit privé.

C'est dans ce contexte que les parties conviennent de l'intérêt d'examiner favorablement les demandes de CCART lorsque le poste libéré offre une opportunité de reclassement pour un collaborateur identifié dont le poste a été supprimé ou lorsque le poste est susceptible d'être supprimé.

ARTICLE 7 - FAVORISER LES DÉPARTS EN RETRAITE PROGRESSIVE

La CCIR rappelle que la CPN du 7 décembre 2015 a inséré un article 26 C dans le Statut, qui prévoit expressément la retraite progressive et que celle du 12 décembre 2017 a instauré la possibilité a diminué le plancher du temps partiel à au moins 40 % de la durée hebdomadaire du travail d'un agent à temps complet.

À la condition que les agents concernés n'aient pas droit aux mesures transitoires du dispositif d'accompagnement à l'intégration du RSAV au régime général, la CCIR s'engage à examiner favorablement les demandes présentées par les agents éligibles et dont le poste est supprimé, sous réserve de la compatibilité du rythme de la retraite progressive avec les exigences opérationnelles du service.

Il est ici rappelé que la CNAV considère que les salariés dont la durée de l'activité n'est pas décomptée en heures ne peuvent pas bénéficier d'une retraite progressive. En conséquence, les agents ayant conclu une convention de forfait jours ne sont pas éligibles au dispositif de retraite progressive de la CNAV. La DGA-RH examinera toutefois avec bienveillance les demandes de passage de ces agents aux horaires variables.

Ce départ en retraite progressive est cumulable avec la possibilité de se substituer décrite *supra*.

ARTICLE 8 - FAVORISER LA CRÉATION-REPRISE D'ENTREPRISE

Les agents concernés par une suppression de leur poste bénéficient du dispositif d'accompagnement à la création – reprise d'entreprise, dans les conditions prévues à l'article 35-2 du Statut et à l'annexe VI du règlement intérieur du personnel de la CCIR.

ARTICLE 9 - FORMATIONS

Les formations inscrites au plan de formation des agents concernés par la suppression du poste qu'ils occupent seront suivies sous les réserves suivantes :

- compatibilité du calendrier des formations, étant précisé que si cela est possible, le calendrier pourra être adapté afin de faciliter le suivi des formations ;
- adaptation du projet professionnel du collaborateur, dans le contexte de la suppression du poste qu'il occupe.

Le processus de reclassement conduit par le pôle développement des compétences de la DGA-RH peut, en cas de besoin, inclure une ou plusieurs formation(s) en préparation des candidatures et en accompagnement de la prise de poste. Ces formations peuvent, selon les situations, s'ajouter ou remplacer les formations inscrites au plan de formation.

Par ailleurs, dans le cadre de la prestation d'accompagnement au reclassement externe, le cabinet BPI peut préconiser une formation éventuellement certifiante, de façon à compléter les compétences de la personne au regard de celles requises par le projet professionnel. Cette formation sera prise en charge par la CCIR dès lors que la DGA-RH l'aura validée, notamment au regard des perspectives d'emploi dans le domaine visé.

ARTICLE 10 – CRÉDIT D'HEURES DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL TITULAIRES EN CPR

Aux termes de l'article 6.2.5.2.1 du Statut, le crédit d'heures maximal attribué à chaque représentant du personnel titulaire à la CPR est, pour les CCIR dont l'effectif est supérieur à 2 000 agents, de 48h par mois.

Ce même article prévoit la possibilité pour la CPR de prévoir que, en cas de circonstances exceptionnelles, ce plafond peut être dépassé.

Compte tenu des circonstances exceptionnelles, la CCIR propose d'augmenter ce crédit d'heures de 5heures par mois (soit un total de 53heures / mois), pour une durée strictement limitée à l'application du présent accord et pour les seuls représentants du personnel titulaires en CPR.

Les parties conviennent expressément que cette mesure est conditionnée à sa validation postérieure par la CPR.

ARTICLE 11 - SYNTHÈSE DES PRESTATIONS DE RECLASSEMENT EXTERNE

En complément de la recherche de reclassement en son sein et au sein du réseau consulaire et des différents établissements de la CCIR, cette dernière a décidé de conclure un marché dont l'objet est de fournir une prestation individuelle de reclassement à l'extérieur du réseau consulaire pour les agents dont le licenciement pour suppression de poste a été notifié.

Il est rappelé que le contenu des prestations de cette cellule de reclassement externe a été établi en concertation avec les représentants du personnel, lors des réunions techniques des 19 et 21 novembre 2018.

Au terme de la procédure de marché public, BPI Group a été déclaré attributaire en date du 26 février 2019, étant précisé que le renouvellement est annuel et que le marché arrive à terme le 23 février 2023.

Pour les agents qui souhaitent bénéficier des prestations fournies par BPI dans ce cadre, le contenu des prestations est résumé dans les paragraphes ci-après¹.

Réunions d'information

BPI animera, à la demande de la CCIR, des réunions d'information dont l'objectif est de présenter le rôle du cabinet et la prestation d'accompagnement proposée. Dans le cas où une réunion ne pourra pas être organisée compte tenu du peu de personnes concernées, des rendez-vous individuels d'information seront programmés.

La CCIR informera les agents de la date et du lieu des réunions et gèrera les inscriptions et l'organisation matérielle de la réunion.

Les participants seront des agents qui auront été licenciés et qui se seront volontairement inscrits par l'intermédiaire du Pôle développement des compétences.

Prestations d'accompagnement

L'objectif attendu de la cellule d'accompagnement individuel au reclassement ayant pour objectif de :

- donner aux bénéficiaires les moyens les mieux adaptés à la réussite de leur reclassement ;
- définir et mettre en œuvre dans les meilleurs délais et conditions tout projet de reclassement se traduisant par un projet salarié, un projet de création-reprise d'entreprise ou un projet de formation – reconversion.

À compter de la notification du licenciement et dans le délai maximum de 12 mois (hors période d'indisponibilité liée à la santé ou à un congé de maternité ou adoption), les agents licenciés pourront contacter le titulaire afin de s'inscrire pour bénéficier des prestations de BPI Group.

L'accompagnement comprend les phases suivantes

- écoute pour faire le deuil de son emploi ;
- découverte de la personne : formation, profil et expériences professionnelles ;
- expression et analyse de son projet ;
- identification de la solution de reclassement externe correspondant au projet professionnel.

Articulé autour d'entretiens individuels et d'ateliers collectifs, l'accompagnement se déroule en deux temps :

- l'élaboration du projet, période au cours de laquelle le titulaire aide le bénéficiaire à exprimer son souhait et à identifier les moyens nécessaires. Au terme de cette étape, le projet et les besoins sont formalisés par écrit ;
- le suivi du projet identifié.

Les ateliers collectifs sont dédiés à des sujets tels que l'activation du réseau, l'entraînement à la prospection téléphonique, aux entretiens, à la création d'entreprise, animation numérique, etc.

Les entretiens individuels comprennent un rendez-vous initial, destiné à répondre aux questions des bénéficiaires potentiels et de les convaincre de l'intérêt de l'accompagnement, puis d'autres rendez-vous.

¹ Seul le marché publié fait foi.

Des rendez-vous réguliers, à minima toutes les 2 semaines pendant les deux premiers mois, sont planifiés pour faire le point sur la réalisation des actions convenues et des objectifs des semaines écoulées et déterminer le programme des semaines à venir. La fréquence de ces rendez-vous dépend des besoins et des contraintes de la personne concernée. Ils peuvent être complétés par des entretiens téléphoniques.

Au terme des entretiens individuels, il est précisé un projet d'orientation professionnelle qui doit permettre d'affiner le parcours d'accompagnement et susceptible d'inclure :

- un bilan professionnel, destiné à mettre en lumière les aptitudes et compétences acquises ainsi que les principaux traits de personnalité ;
- une formation liée au projet, de façon à aligner les compétences de la personne sur celles requises par le projet professionnel ;
- une assistance à la création ou reprise d'entreprise (aide à la définition d'un projet pertinent et orientation vers les organismes compétents).

Les solutions de reclassement externe sont les suivantes :

- reclassement du bénéficiaire sur un CDI correspondant à son projet professionnel ;
- CDD au moins égal à 12 mois sur un poste en adéquation avec son projet professionnel ;
- formation dans une filière en accord avec son projet professionnel et présentant de réelles perspectives d'emploi ;
- création ou reprise d'entreprise, le dépôt des statuts ou extrait Kbis faisant foi.

Durée d'accompagnement

La durée maximum de l'accompagnement varie en fonction de l'âge du bénéficiaire : 12 mois pour les personnes âgées de moins de 50 ans et 18 mois pour les autres.

La durée de l'accompagnement peut faire l'objet d'une suspension après validation de la CCIR, en cas d'arrêt lié à la santé du bénéficiaire, de congé maternité ou adoption, de reprise d'activité en CDD de moins de 4 mois ou de période d'essai d'une durée maximale de 4 mois non satisfaisante dans le cadre d'un CDI.

Au terme de la période de suspension, BPI group réintègrera le bénéficiaire dans le processus d'accompagnement pour la durée restante de son accompagnement.

Suivi des prestations

Le responsable du Pôle développement des compétences rencontre régulièrement le référent de BPI Groupe afin de faire le point sur la prise en charge des personnes accompagnées.

Au vu du justificatif fourni à chaque phase, le prestataire est payé et une prime de résultat (924 €) est susceptible d'être versée lorsque, en fonction du projet identifié, une solution de reclassement externe est identifiée.

En ce qui concerne le projet d'emploi salarié, la solution est identifiée par la production d'une attestation d'embauche du nouvel employeur produite par le bénéficiaire sur une Offre Valable d'Emploi.

Il s'agit nécessairement d'un CDI ou un CDD d'une durée minimum de 12 mois dès lors que le poste :

- ✓ relève d'une qualification équivalente à la qualification antérieure de la personne bénéficiaire,
- ✓ est situé dans un environnement géographique acceptable (distance kilométrique Aller à partir du lieu de résidence inférieure à 50 kms) ou souhaité par le bénéficiaire
- ✓ est doté d'une rémunération conforme aux réalités du marché dans le bassin d'emploi, sans pouvoir être inférieure à 80 % de la rémunération antérieure brute.

En ce qui concerne le projet de création/reprise d'entreprise, la solution identifiée est définie par la production d'un extrait K-bis ou d'une copie de déclaration d'activité auprès d'un centre de formalité des entreprises, dans une activité en rapport avec le projet de reclassement construit par la personne concernée.

En ce qui concerne la formation/reconversion professionnelle, la solution identifiée est définie par la production d'une attestation d'entrée en formation d'une durée significative, dans un domaine justifié par le projet de reclassement construit par la personne concernée.

ARTICLE 12 – DISPOSITIONS FINALES

Le présent accord entre en vigueur à la date de sa signature.

Il est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2021, date à laquelle il ne produira plus aucun effet.

Un exemplaire original du présent accord sera remis à chacune des parties signataires.

Fait à Paris, le 18 avril 2019, en autant d'exemplaires que de parties signataires,

Pour la CCIR

Pour la CGT

Pour la CFDT

Pour la CFE-CGC

Pour l'UNSA