Procès Verbal

Séance du 17 mars 2023,
A 10h00

/

L'an deux mille vingt-trois, le dix-sept du mois de mars à 10 heures, le CSEE dûment convoqué le neuf mars deux mille vingt-trois, s'est réuni en la salle Océane de la CCIR Hauts-de-France, sous la présidence de M. David BRUSSELLE.

Etaient Présents Représentants titulaires du personnel :

Nom - Prénom	Présent	Excusé	A distance
BAHCIC Marie-Isabelle	X		
DELERUE Dorothée		X	
FERFAILLE Hugo	X		
FOURNIER Jérôme	X		
HENNEBELLE Laurence	X		
LAHMIDI Brahim		X	
LAMALETIE Bastien	X		
LAVERAT Thierry	X		
LE MIGNON Virginie		X	
LEMAITRE François	X		
MEISSNER Agnès		X	
PUCHOIS Bernard	X		
THUILLARD Céline		X	
VILLELLA Michel		X	
WAELES Alicia	X		

Etaient Présents Représentants « Suppléants » du personnel :

Nom - Prénom	Présent	Excusé	A distance
HERMANT Laurence Remplace THUILLARD Céline	X		
POTEAU Tapio Remplace LE MIGNON Virginie	X		
MADEJ Marie-Christine Remplace LAHMIDI Brahim	X		

TEMPREMANT Nina remplace VILLELLA Michel	X		
HARINCK Christophe remplace MEISSNER Agnès	X		
LABARRE Pascal remplace Dorothée Delerue	X		

Etaient présents Représentants Employeur

Nom - Prénom	Présent	Excusé	A distance
BRUSSELLE David (Président)	X		
COTHENET François	X		
LIPKIEWICZ François	X		
VASSEL Nathalie	X		
Laurence HURNI	X		
Fabienne MERLIER	X		

Etait présent Représentant syndical
Laurent VANDEWOESTYNE pour le syndicat UNSA

L'ordre du jour est le suivant :

1. **Approbation du procès-verbal du 1er février 2023**

François COTHENET demande plusieurs corrections :
- Point 1, préciser ce que signifie le PIC
- Point 11, changer en "pilotage des activités au sein de la CCI".
- Point 15, changer date de fin des EAED au 31/03 et non le 14/03.
- Point 17, dans le titre, corriger "COVID" au lieu de "CODIV".
- Ne pas annexer les projets de mutations géographiques, le règlement ne le prévoit pas.

François Lemaitre demande de ne pas faire apparaître le montant de la carte cadeau de Noël dans la grille des prestations, l'ASC fixera le montant

selon l'évolution du budget en fin d'année. Bernard Puchois propose de modifier la grille en indiquant "carte cadeau selon le budget". Tout le monde s'accorde sur ce compromis.

Sous réserve de modifications de ces points, le PV de la réunion du 01/02/2023 est validé.

2. « Signalement d'atteinte aux droits des personnes relative à de la Santé Mentale » au sein du site de Nogent émis par une élue du CSEE

Agnes MESSNER est l'origine de ce signalement. En son absence, Bastien LAMALETIE prend la parole et demande à Laurence HURNI de faire un point sur la situation. L'alerte porte sur une personne.

Laurence HURNI propose une présentation de la situation et des démarches en cours sur le site de Nogent/Oise : "Démarche/timing/Point à date".

• 07/02/2023 : Alertes de Stagiaires et de collaborateurs sur un comportement inadapté d'un collaborateur
• 09/02/2023 : 1er échange avec les représentants de proximité : cette situation est évoquée et nous sommes en accord sur le fait que le collaborateur doit aller très vite rencontrer un médecin.
• Décision de recevoir le collaborateur en RDV dès le 10/02 avec le directeur du centre et la représentante de proximité
• 10/02/2023 : RDV effectué.
Le conseil d'aller voir son médecin très rapidement a été réitéré lors de l'échange et confirmé par maiL
• 13/02/2023 : RDV avec Bernard Puchois et Agnès Meisner. La situation de ce collaborateur est évoquée et nous sommes également tous les 4 d'accord sur le fait qu'il convient que le collaborateur rencontre très vite un médecin. La mise en place d'un RDV avec le médecin du travail est acté auquel sera présent Bernard Puchois.
• 13/02/2023 : la médecine du travail nous indique qu'il n'est pas possible d'avoir un rdv rapide (en réorganisation)
• 16/02/2023 : intervention du président de la CCIO pour accélérer la mise en place du RDV.
• 02/03/2023 : rdv médecine du travail. Demande de report par Bernard Puchois.

• *07/03/2023 : rdv médecine du travail : « L'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi »*

Bastien LAMALETIE fait part de divergence de point de vue entre le manager et la personne de son équipe ; chacun parle d'un comportement inadapté. Par ailleurs, d'autres personnes se plaignent aussi, cela n'est donc plus un cas isolé. Compte tenu de cette divergence de points de vue et des autres cas, Bastien LAMALETIE demande une expertise externe qui permette de faire une analyse neutre et impartiale de la situation.

Laurence HURNI est d'accord sur la réalité de la souffrance de la personne concernée mais elle rappelle que cela est antérieur à son arrivée à la Direction de la CCI Oise. Cependant, il lui manque des faits car personne n'est venue se plaindre auprès d'elle. Laurence HURNI conçoit aussi qu'il existe des problèmes de management.

Bernard PUCHOIS indique qu'il y a des signalements qui lui sont remontés mais les personnes ne veulent pas en parler. Les problèmes lui ont été remontés dès 2021 avec une accélération sur l'année 2022, où les cas sont apparus de plus en plus nombreux. Bernard PUCHOIS rappelle aussi que le 14 mars 2022, un mail a été envoyé au directeur du site de Nogent/Oise pour signaler des problèmes et proposer d'y remédier ensemble. Cela interpelle et conduit à devoir envisager des mesures.

David BRUSSELLE souhaite que l'on agisse vite, s'il y a plusieurs cas. Une action doit être entreprise mais il faut des faits et des témoignages.

Bernard PUCHOIS confirme qu'on ne parle pas d'un cas isolé et qu'ils se sont manifestés auprès de Bernard PUCHOIS, tous sur le site de Nogent et concerne tous une relation managériale.

Bernard PUCHOIS rappelle qu'il y a un historique important à prendre en compte qui tient au management particulier de la Direction précédente. Laurence HURNI confirme cet historique et la difficulté de travailler dans ces conditions, notamment pour les managers.

Pour Bernard PUCHOIS il y a des faits, notamment un abandon de poste. Bernard PUCHOIS suit une personne depuis un an et a accompagné un

salarié en médecine du travail. Agnes MESSNER et Bernard PUCHOIS ont des éléments mais qui sont impossibles à utiliser car les personnes ne veulent pas en discuter avec la Direction.

Par conséquent, Bernard PUCHOIS propose que le CSEE mandate la CSSCT pour faire un audit externe qui permettra ensuite de travailler sur des solutions.

Pour Jérôme FOURNIER, il faut être le plus neutre possible et estime que les éléments présentés sont à charge vis-à-vis d'un collaborateur. Pour Laurence HURNI ce n'est pas à charge, l'alerte sert à demander ce qui va et ce qui ne va pas. Bernard PUCHOIS rappelle aussi que le problème est antérieur au 07/02/2023 et remonte plutôt à 2022-2021. Il faut donc aller au-delà car les faits sont là.

Laurence HURNI souhaite que rien ne soit communiqué sans concertation préalable et sans explication au personnel. David BRUSSELLE souhaite aussi une concertation avant toute action.

David BRUSSELLE indique que l'employeur doit donc agir et soutient la demande de prise en charge par l'employeur de cet audit et souhaite être informé régulièrement de la démarche. Agnes MESSNER prendra le lead en lien avec la DRH et Laurence HURNI. Il faudra bien organiser la démarche, y compris la communication.

Un vote est soumis aux membres présents :

- Le CSEE saisie la CSSCT pour mandater un cabinet d'audit externe ; l'unanimité des membres vote pour.
- Le CSEE demande à la CSSCT d'agir en concertation avec la DRH et Laurence HURNI ; l'unanimité des membres vote pour.

David BRUSSELLE reviendra dans un 2nd temps sur les modalités de prise en charge employeur pour financer cet audit.

3. « Alerte RPS » sur le site de Beauvais émise par un Délégué Syndical

Bernard PUCHOIS indique avoir été contacté par des salariés de Beauvais pour des risques psychosociaux, il y a 3 semaines. Il y a beaucoup de difficultés à comprendre exactement ce qu'il s'y passe.

David BRUSSELLE connaît bien la situation car il a été alerté directement et indirectement depuis le mois de février 2023. Très vite, David BRUSSELLE comprend qu'il y a un sujet sérieux. Des actions ont donc été rapidement engagées à l'initiative de la DRH et à l'initiative de Laurence HURNI.

Pour David BRUSSELLE, il a d'abord fallu comprendre l'état et l'étendue de la situation. Il apparaît que le problème est concentré sur quelques personnes, qui ont une histoire particulière au sein de la CCI de l'Oise.

Laurence HURNI apporte les détails avec une présentation des faits et des actions entreprises.

02/02/2023 : Appel de D Brusselle à L Hurni pour caler un rdv le 3/02

03/02/2023 : Echange David Brusselle, Francois Cothenet et Laurence Hurni

Décision de recevoir individuellement les collaborateurs de l'équipe (30 + 1) avec un guide d'entretien. Présence de Valérie Timmerman (responsable RH) à tous les entretiens, elle est garante que :

- *Les entretiens se déroulent avec Bienveillance & écoute*
- *Les collaborateurs puissent évoqués en totale liberté les éléments qu'ils souhaitent nous communiquer*
- *Les entretiens se déroulent tous avec le même format et sans aucune pression*
- *Les entretiens sont confidentiels et la synthèse sera globale et non nominative*

06/02/2023 :

- *RDV entre le manager & Laurence Hurni*

  Situation & Démarche 6 février 2023

- *Information des membres du CSE*
- *Intervention en CODIR Appui de LH pour informer les managers de la situation et des rdv qui vont être mis en place. Présence du manager*

07/02/2023 : réception de l'arrêt de travail du manager jusqu'au 17 février – prolongation 26 février

08/02/2023 : Information du bureau de la CCIO par le président Bernard

du 06/02/2023 au 15/02/2023 : échanges avec 100% des collaborateurs de l'équipe(31 personnes)

27/02/2023 :

- *RDV du manager avec LH pour restituer, échanger sur les points de management à travailler asap et présentation du plan d'actions*
- *RDV de restitution aux membres du CSE*
- *Restitution et présentation du plan d'actions en 2 temps en présence du manager et de Francois Lipkiewicz*
  - *aux managers CODIR*
  - *à l'ensemble de l'équipe*
- *Un espace de dialogue avec Francois Lipkiewicz (13h à 17h) sur la base du volontariat*

13/03/2023 : Restitution et présentation du plan d'actions en 2 temps en présence du manager aux collaborateurs non présents à la réunion du 21/02/2023

Présents aux réunions : manager, F Lipkiewicz (F Cothenet excusé), valérie Timermann, LH

Rappel :

• Situation « travaillée » avec le DG, David Brusselle, François Cothenet, Francois Lipliewicz et moi-même.

• Contexte : La DRH eu des remontées concernant des faits sur un management qualifié d'inapproprié de le manager le 2 février dernier, faits jugés suffisamment importants pour déclencher des RDV avec l'ensemble des collaborateurs.

• Questionnaire commun avec 4 questions + 1 question ouverte

• La présence de Valérie Timmerman

• *Confidentialité des échanges*

Tous les collaborateurs de l'Equipe ont été reçus qu'il s'agisse des N-1 ou N-2.

La règle des 20/80 s'applique à cette situation :

80% des collaborateurs indiquent être satisfaits voir très satisfaits du management du manager concerné

20% des collaborateurs indiquent avoir été témoins ou avoir « subi » des faits de management inappropriés dont la majorité ont été témoin de pratiques managériales inadaptées de la part du manager :

Plan d'actions : m

1) Accompagner le manager dans son management :

o Coaching personnalisé et renforcé avec un coach extérieur à la CCI Communication (politique salariale) Management de tous (new génération) Délégation/contrôle Prise de recul / aux bruits de couloir

o Positionner un management et une présence identiques pour tous les services (planification des réunions de service, présence équivalente avec tous les managers…)

o Accompagnement renforcé de LH au quotidien : présence renforcée dans les codirs de l'équipe…(pas pour prendre des décisions à la place du manager mais bien pour l'appuyer dans son animation)

2) Formation management en 2023 pour tous les managers de l'équipe et de la CCIO

Les managers de l'équipe sont des nouveaux managers (pour 3 d'entre eux) ou les plus anciens qui occupent la fonction depuis plus de 1,5 ans (pour 3 d'entres eux)

Planification en cours…(formation d'ailleurs demandée par une majorité de managers)

3) Accompagner l'équipe qui est le plus en difficulté : attention particulière pour cette équipe : son manager et ses collaborateurs

4) Une présence à renforcer des antennes (Nogent/Oise & Compiègne). Du manager et de moi-même également

5) Des actions quotidiennes de mise en avant de collaborateurs lors réunions plénières (intensifier les présentations des actions clés par les collaborateurs) : reconnaissance/ Valorisation. Il est à noter que certains collaborateurs indiquent ne pas avoir de reconnaissance des « clients » ; élus…

6) LH : Recevoir systématiquement les collaborateurs qui quittent la CCIO pour un entretien de sortie (je m'y étais engagée et je ne l'ai pas fait pour tous les collaborateurs…), comme je le fais pour les collaborateurs qui intègrent la CCIO

7) D'une manière globale, au niveau de la Région, un plan d'actions RH est en cours de réflexion pour accompagner la transition des CCI dans la continuation des actions engagées avec CAP 2022

David BRUSSELLE reprend la parole et indique que la Direction a pris la mesure du problème. L'employeur doit être à l'écoute de tous et il soutient les mesures qui ont été prises. En complément, un accompagnement RH externe est lancé pour rapprocher les rives en particulier pour les personnes qui en exprimeront le besoin. Laurence HURNI insiste sur l'importance de la neutralité de l'accompagnement externe. Au-delà de cela, il y aussi des rituels managériaux pour avancer ensemble. David BRUSELLE rappelle aussi la présence de représentants de proximité qui sont aussi à l'écoute.

4. Demande de suppression de la spécificité de l'Oise d'imposer des congés l'été et l'hiver

Laurence HURNI prend la parole pour exposer la situation actuelle et l'état des discussions.

La CCI de l'Oise imposait 2 périodes de congés en été, 2 semaines en août, et une semaine à Noël. En février 2023, les représentants de proximité ont été consultés afin de faire évoluer cette situation. Laurence HURNI expose les faits et dates suivantes:

• *9/02/2023 : 1ère Réunion avec les représentants de proximité avec notamment le point des congés 2023*

- *Interview des collaborateurs par les représentants de proximité*
- *09/03/2023 : réunion teams pour finaliser la note*
- *13/03/2023 : diffusion de la note*

Il a ainsi été décidé de supprimer la période d'été et de maintenir la semaine de Noël en accord avec les propositions des représentants de proximité.

Laurent VANDEWOESTYNE note que ces dispositions posent des problèmes au sein de certains couples qui ne sont pas soumis aux mêmes obligations bien que travaillant chacun au sein de la CCI. Par ailleurs, cela ne respecte pas le règlement intérieur et qu'il s'agit d'une spécificité de la CCI de l'Oise. Il serait plus simple de laisser chacun choisir, sachant que la CCI reste ouverte pour le CFE.

Bernard PUCHOIS souligne qu'il y a aussi un problème d'harmonisation des pratiques qui sont aussi différentes entre la formation et l'appui.

François COTHENET rappelle que l'employeur a la possibilité d'imposer des congés. Pour 2023, on a une 1ère harmonisation, on pourra envisager de poursuivre dans le futur.

Laurence HURNI rappelle que les représentants de proximité ont été suivis dans leur avis, il faut aussi voir avec eux les évolutions éventuelles pour l'année prochaine.

5. Avis du CSEE sur un projet de révocation

David BRUSSELLE expose la situation. Afin de préserver la confidentialité des faits, les échanges de ce point 5 ne sont pas enregistrés. Les détails de la situation ne sont donc pas non plus repris dans ce PV.

Sur la base des informations communiquées par la Direction aux membres de la CSEE, il est procédé à un vote des membres présents. Le vote se déroule à bulletins secrets, en isoloir avec bulletins préparés à déposer dans une urne transparente : favorable, défavorable et abstention.

Le vote se déroule dans l'ordre des places occupées par les participants. Les 15 membres présents votent chacun leur tour.

François Lipkiewicz procède au dépouillement.

Résultats, le CSE vote de la façon suivante :

Favorable : 12

Défavorable : 0

Abstention : 3

Le CSE émet un avis favorable à cette révocation.

6. Désignation des représentants de proximité

2 postes sont à pourvoir : un sur Amiens et un sur le Littoral. En l'absence de candidat pour Amiens, le vote est remis à la prochaine réunion du CSE.

7. Validation du logo du CSEE

Le logo est montré à l'ensemble des participants.

Tous les membres valident le nouveau logo du CSEE.

8. Application régionale de l'avenant à l'accord national relatif aux Négociations Annuelles Obligatoires 2022

Cet accord national fixe un cadre pour les augmentations de salaires. Il s'agit de consacrer 1% de la masse salariale de 2021 à ces augmentations soit 316 257 € pour la CCI Hauts de France. De ce montant, il faut déduire les augmentations attribuées au titre du taux directeur en 2022, soit 67600€ brut pour 52 bénéficiaires. Il reste ainsi 248 657€ disponibles soit une somme de 410 000€ chargée.

Les bénéficiaires concernés sont au nombre de 3 catégories :

- les salariés n'ayant pas été augmenté entre 2017 et 2022
- les salariés ayant été augmenté de moins de 5%
- l'égalité salariale homme/femme.

De l'enveloppe de 248 657€, seront déduites les augmentations individuelles 2022 qui ont été accordées (hors changement d'emploi, et qui entrent dans les critères définis ci-dessus). Les collaborateurs de niveau 8 ne sont pas concernés.

Pour les personnes non augmentées entre 2017 et 2022, le montant de l'augmentation sera de 5% avec un minimum de 100€ brut/mois et un maximum de 250€ brut/mois. Pour les personnes augmentées de moins de 5%, l'augmentation est de 3% avec un minimum de 60€ et un maximum à 150€ brut/mois. Pour l'égalité salariale homme/femme, une analyse au cas par cas sera faite.

Environ 200 personnes sont encore concernées, 50 à 60 personnes seront augmentées chaque année. Les personnes concernées pour 2023 sont en cours de réflexion avec une priorité donnée aux plus anciens.

Laurent VANDEWOESTYNE indique qu'il sera important d'avoir des critères sur ces augmentations pour pouvoir répondre aux questions notamment des personnes qui ne seront pas réévaluées en 2023 alors qu'elles sont dans la cible. Il est important que les gens sachent qu'ils ne sont pas oubliés, tout le monde ne pouvant pas être augmenté en même temps.

Au-delà de ces augmentations, un point d'information est fait sur les indices d'expérience. Nathalie VASSEL précise qu'un rattrapage sera versé sur la paie d'avril. Les 200 personnes concernées ont été contactées pour fournir des justificatifs. Si des personnes concernées n'ont pas été contactées, il est demandé de faire remonter l'information.

9. Information par la direction sur le déménagement en septembre 2023 du personnel de Tertia, bâtiment Matisse, pendant les travaux

François COTHENET prend la parole. Le projet s'inscrit dans le cadre d'un nouveau bâtiment qui sera construit sur le site de Tertia destiné à Ingenia, la Serre Numérique. Il y aura l'implantation d'un poste d'aiguillage, destiné aux apprentis ingénieurs. Le projet de déménager les formations génie civile et ingénierie ferroviaire interviendra à compter du 4 septembre 2023. Cela concerne 3 collaborateurs permanents et 100 apprentis. Le projet a déjà été annoncé et est partagé.

David BRUSSELLE en profite pour rappeler le lancement de LAHO, nouveau nom pour tous les centres de formations de la CCI Hauts de France, lors d'une manifestation le 5 avril 2023 au Palais de la Bourse à la CCI Grand Lille. Le CSE est invité à y participer.

10. Information par la direction des critères et montant des primes sur objectifs

François LIPKIEWICZ précise que la prime sur objectifs concerne uniquement les salariés sous contrat de droit privé. Il s'agit d'une prime annuelle attribuée sur critère de chiffres d'affaires réalisés. Elle concerne les salariés ayant des objectifs commerciaux : des salariés des services Formation, Appui, Immobilier et Evènementiel. Les objectifs fixés doivent être quantifiables et mesurables.

53 personnes de droit privé sont bénéficiaires de cette prime.

Pour le service Appui les primes sont attribuées à partir d'un plancher de Chiffre d'Affaires de 40 000€. A partir de 65.000€ de CA le plafond de primes est atteint et se maintient au-delà de ce CA . Les montants de plafonnement sont de 2500€ ou 3000€ selon la négociation du salarié lors de la signature de son contrat. La déduction est que chaque palier de 5000€ de CA à partir de 40.000€ déclenche une prime de 400€ ou 500€ selon le plafond total à 2500 ou 3000€.

D'autres montants sont appliqués pour la formation et pour l'immobilier.

Hugo Ferfaille souligne qu'en 2022 il y a eu un problème d'extraction des données en fin d'année et que des réclamations de la part des salariés concernés ont été faites pour obtenir le montant attendu de prime.

Pascal LABARRE fait remarquer que les objectifs de CA pour un même métier Appui (RH, finances, …) sont différents selon les territoires et se situent dans une fourchette de 50.000 € à 80.000€ . Remarque complémentaire : comme indiqué ci-dessus au-delà de 65.000€ de CA atteint la prime est plafonnée.

Pascal Labarre ajoute la problématique rencontrée au niveau des managers qui s'adressent de manière indifférenciée aux salariés de droit privé et aux salariés au statut en évoquant des objectifs de Chiffre d'Affaires, en rappelant que les statutaires n'ont pas de chiffre d'affaires prévu dans la convention collective, sans remettre en cause la notion d'objectifs. L'approche managériale devrait donc en tenir compte pour ne pas faire d'amalgame et ne pas laisser considérer comme normale une donnée qui n'est pas au statut.

David Brusselle répond qu'en effet les statutaires, qui sont actuellement les plus nombreux, ne sont pas concernés par des objectifs traduits en chiffre d'affaires.

11. Communication sur la sortie au Parc Astérix prévu dans le cadre des ASC

Hugo FERFAILLE décrit le projet. Une sortie au Parc Astérix sera proposée aux salariés pour le 14/10/2023. Une note résumant la proposition ainsi que le budget envisagé est distribuée aux membres de la CSEE présents ce jour.

Jusqu'à 12 autocars seront affrétés pour acheminer les participants vers le Parc selon 3 itinéraires partant de Montreuil, Lille et Calais. Le coût proposé aux participants est de 45€/personne.

Selon 2 hypothèses haute ou basse entre 340 et 690 personnes sont attendues (sur la base d'un sondage effectué). Cela représente un budget global de 22 056€ à 42 396€ avec une participation du CSE comprise entre 6 666€ à 11 616€. Le nombre de participants est plafonné à 690 personnes.

Un formulaire d'inscription va être proposé à l'ensemble des collaborateurs pour une réponse attendue pour le 17 avril 2023. Un budget pourra alors être soumis au vote des membres de la CSEE qui sera fonction du nombre de participants effectivement inscrits.

12. Points complémentaires :

Francois Lemaitre souhaite une validation du CSE pour l'achat de 3 enregistreurs audio de la Marque Philips pour un montant de 456€. Tous les membres valident cette dépense.

A la demande de M. François COTHENET, un CSEE extraordinaire est ajouté le 12/05/2023 à 10h00.

Prochaine réunion du CSEE : Le vendredi 7 avril 2023 à 10H00.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 13H00.