Procès-Verbal

Séance du 28 novembre 2025

L'an deux mille vingt-cinq, le vingt-huit du mois de novembre à 9 heures et 30 minutes, le CSEE dûment convoqué le dix-neuf novembre deux mille vingt-cinq, s'est réuni en salle Océane, 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		
DEVIN SARAH	x		
FERFAILLE Hugo	x		
FOURNIER Jérôme	x		
HENNEBELLE Laurence		x	
MADEJ Marie-Christine	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		

Etaient Présent Représentant « Suppléant » du personnel :

Nom - Prénom	Présent	Excusé	A distance
Nina TEMPREMANT remplace Marie-Isabelle BAHCIC	X		

Etaient présents Représentants Employeur

Nom - Prénom	Présent	Excusé	A distance
BRUSSELLE David (Président)	X		
COTHENET François	X		
LIPKIEWICZ François	X		
VANELSTRAETE Laure	X		
VASSEL Nathalie	X		

Étaient présents Représentants syndicals :

Laurent VANDEWOESTYNE pour le syndicat UNSA
Ulricke LAGUIGNER pour le syndicat CFDT

1) Approbation du procès-verbal de la séance du 19 septembre 2025

Aucune remarque ni demande de modification n'étant formulée, le procès-verbal est approuvé à l'unanimité.

2) Ouverture d'une procédure d'alerte économique (article L2312-63 du code du travail)

Le CSE indique avoir été informé d'éléments préoccupants concernant l'avenir économique de la CCI, notamment liés à la baisse prévisible des financements publics à compter de 2026.
Conformément à l'article L.2312-63 du Code du travail, le CSE décide d'ouvrir une procédure d'alerte économique.
Une liste détaillée de questions est formalisée et transmise à la direction, portant notamment sur :

- l'évolution de la situation économique et financière depuis la loi Pacte ;
- les effectifs, suppressions de postes et projections ;
- la dépendance aux financements publics ;
- la mise en œuvre du plan stratégique régional 2022-2026 ;
- les scénarios d'ajustement budgétaire envisagés ;
- les impacts sociaux, organisationnels et territoriaux.

(ANNEXE 1)

David BRUSSELLE indique prendre acte du droit du CSE à déclencher une alerte, en reconnaissant l'inquiétude des collaborateurs, qu'il partage. Il rappelle toutefois que la situation actuelle ne résulte en aucun cas de décisions internes, mais exclusivement de facteurs externes.
Il précise être mobilisé depuis plusieurs semaines, de manière quotidienne, auprès de nombreuses instances (Assemblée nationale, Parlement, Sénat, CCI France, DGE, Bercy…) afin de défendre les ressources et de limiter les impacts pour l'ensemble des collaborateurs des Hauts-de-France. Il souligne que les avancées obtenues au niveau parlementaire sont le fruit de ce travail constant.
Il exprime son incompréhension face à certaines interrogations portant sur des coûts de projets passés, estimant que ce raisonnement pourrait s'étendre à de nombreuses décisions prises également à la demande des représentants du personnel (conditions de travail, avantages sociaux, harmonisations, mutualisations).
Il rappelle le contexte d'incertitude budgétaire nationale, indiquant qu'aucune visibilité n'existe à ce jour sur le vote du budget, son contenu ou son calendrier, ce qui ne lui permet pas de répondre de manière exhaustive à toutes les questions posées.
Il réaffirme que l'enjeu prioritaire et unique à ce stade est la préservation des ressources, et insiste sur la nécessité de ne pas confondre responsabilités internes et menaces externes, qu'il qualifie de véritables « ennemis ».
Enfin, il souligne la transparence constante de la direction, notamment via les Assemblées générales auxquelles les représentants du personnel sont conviés, et confirme que la direction répondra formellement à l'alerte, tout en appelant à une lecture mesurée des intentions et du contexte.

Michel VILLELLA prend la parole. Il rappelle que le CSE a eu un débat sur la situation économique de la CCI et sur l'opportunité du déclenchement du droit d'alerte

économique, notamment sur son calendrier. Il indique qu'il n'était pas convaincu du bon moment pour lancer cette alerte.
Il souligne cependant que la situation économique ne dépend pas uniquement de facteurs extérieurs (concurrence, État, décisions gouvernementales), mais aussi de la stratégie interne menée par la CCI. Selon lui, cela justifie que le CSE dispose d'une information complète sur la stratégie globale, actuelle et future.
Il rappelle que la direction et le Président ont eux-mêmes reconnu qu'un travail de refonte et de réorientation de l'offre et des activités est en cours depuis plusieurs années et va se poursuivre. Dans ce contexte, le CSEE doit être associé à cette réflexion stratégique.
Même si l'alerte économique n'est peut-être pas l'outil idéal, elle a été utilisée parce que le CSEE estime que son avis est parfois nécessaire mais insuffisamment pris en compte.
Michel reconnaît que la liste de questions posées est longue et que certaines ne pourront pas recevoir de réponse immédiate. Il précise néanmoins que l'objectif est d'obtenir les éléments disponibles à ce stade, quitte à acter que certaines réponses ne sont pas encore possibles, en attendant notamment des éléments nouveaux comme le PLF (Projet de Loi de Finances).

David BRUSSELLE commence par reconnaître la légitimité des inquiétudes des salariés et du CSE. Il confirme qu'il n'a aucun désaccord sur le fond des préoccupations exprimées.
En revanche, il estime que le moment choisi est inadapté.

Selon lui, parler aujourd'hui de PSE ou de suppressions d'emplois est contre-productif :

- Cela donne le message que l'établissement a déjà accepté sa défaite,
- Cela affaiblit la position de l'établissement vis-à-vis de l'État,
- Et cela crédibilise l'idée que les coupes sont inévitables, alors que le combat n'est pas terminé.

Il rappelle que le seul objectif actuellement est de tout faire pour éviter la baisse des financements.

David BRUSSELLE insiste longuement sur le fait que rien n'est acté car le budget de l'État (PLF) est en situation de blocage :

- Le texte a été rejeté à l'Assemblée nationale,
- Le Sénat et l'Assemblée sont en désaccord sur la réforme des retraites,
- Ce désaccord rend très improbable l'adoption du budget.

Il évoque deux scénarios possibles :

- Loi spéciale (reconduction des crédits existants, sans coupes nouvelles),
- Ordonnance budgétaire (très incertaine et politiquement fragile).

Dans ce contexte, la coupe budgétaire qui menace l'établissement peut encore être évitée.

David BRUSSELLE affirme que la direction concentre son énergie à :

- Convaincre l'État que la coupe est impossible à absorber,
- Montrer, via un "crash-test", que le modèle ne tient pas avec ces réductions.

Ce travail n'est pas fait pour préparer un PSE, mais pour prouver qu'il ne faut pas l'imposer.

David BRUSSELLE explique que de nombreuses questions posées par le CSEE (services concernés, emplois menacés, organisation future, rapprochement avec les CMA, etc.) sont objectivement impossibles à traiter aujourd'hui, car :

- Aucune décision n'est prise,
- Le budget n'est pas voté,
- Les CMA refusent même toute discussion.

Pour lui, demander aujourd'hui les conséquences organisationnelles d'une fusion ou d'un PSE revient à demander l'impossible.

David BRUSSELLE se dit heurté par la formulation de certaines questions, qu'il perçoit comme :

- À charge contre la direction,
- Remettant en cause des projets pourtant soutenus par l'IGF, la Cour des comptes et l'État.

Il conteste notamment l'idée que la direction serait responsable d'échecs, rappelant l'engagement intense des équipes de direction.

David BRUSSELLE conclut que :

- Le CSEE est légitime à poser des questions et sera associé,
- Mais que beaucoup de réponses n'existent pas encore,
- Et que le vrai combat aujourd'hui est politique et budgétaire, pas social.

Bernard PUCHOIS intervient. Il rappelle que le collectif a démontré à plusieurs reprises sa capacité à être force de proposition, notamment sur le rapprochement entre les activités d'appui et de formation continue. Il souligne que les réflexions engagées depuis plusieurs mois commencent à produire des effets concrets, ce qui confirme la pertinence de cette orientation.
Il insiste sur la nécessité d'avoir une vision globale, et non uniquement des analyses partielles, pour mieux appréhender les enjeux stratégiques.
Bernard PUCHOIS souhaite également lever toute interprétation négative : les remarques formulées ne visent pas à critiquer ou à mettre en cause les personnes, mais à partir de constats pour contribuer de manière constructive à l'amélioration du fonctionnement et à l'élaboration de solutions.
Enfin, il souligne que, même au niveau local, il existe parfois un sentiment de ne pas être suffisamment entendu, malgré les propositions faites. C'est précisément pour cette raison qu'il estime important de travailler ensemble, afin de renforcer l'efficacité collective et la prise en compte des contributions de chacun.

David BRUSSELLE indique qu'il entend et prend en compte les remontées des représentants du personnel, mais précise qu'il recueille également directement l'avis des collaborateurs sur le terrain. Il rappelle que les représentants du personnel ne sont pas les seuls à porter la parole des salariés.
Il explique s'être rendu récemment dans les services, où il a passé environ deux heures à échanger de manière informelle avec les équipes. À cette occasion, il estime avoir perçu des écarts entre les remontées faites par les représentants et ce qu'il observe directement sur le terrain.
David BRUSSELLE souligne que l'organisation est « multicouche » et que, dans ce contexte, il peut exister des différences, voire des décalages, entre la réalité vécue

par les salariés et ce qui est exprimé en instance. Il parle de « nuances » entre ces deux niveaux de perception.

Agnès MEISSNER prend la parole. Elle évoque une réunion qui s'est déroulé à Lens en présence de David BRUSSELLE . Elle explique qu'elle a très vite perçu une ambiance lourde et tendue dès son entrée dans la salle. Elle constate un grand malaise et un manque de prise de parole de la part des participants.
Agnès souligne un décalage important entre :

- Les nombreux retours, alertes et demandes reçus par le CSEE et la DRH (notamment sur le climat social et les tensions),
- Et la réalité de la réunion, où, malgré la possibilité donnée aux salariés de s'exprimer directement devant la direction, personne ne prend la parole, y compris les managers.

Elle s'interroge alors sur la légitimité du CSEE et de la DRH, au regard des informations qu'ils reçoivent et du silence observé en réunion.
Elle conclut que ce décalage est inquiétant : alors que des tensions et des problèmes sont signalés, les salariés ne les expriment pas lorsqu'ils en ont l'occasion, ce qui pose un problème de transparence, de confiance et de crédibilité du dialogue social.

Jérôme s'interroge sur ce qu'il perçoit comme une certaine naïveté de M. BRUSSELLE quant à la situation sur le terrain. Il estime que, même si tout semble aller bien en apparence, les salariés, y compris « votre garde rapprochée » n'osent pas toujours s'exprimer librement sur les difficultés rencontrées.
Il considère que qualifier la situation de « satisfaisante » relève d'un euphémisme au regard des nombreuses remontées dont disposent à la fois les représentants du personnel et la RH.
Jérôme se dit par ailleurs choqué par les propos de M. BRUSSELLE, lesquels laissent entendre que les représentants du personnel déformeraient les témoignages des salariés recueillis sur le terrain.

Autre sujet évoqué lors de ce point : la stratégie de l'Appui. Lors de l'assemblée générale, David BRUSSELLE a présenté les resultats de 3 groupes de travail. Les élections ont été reportées à fin 2027 en raison de la mauvaise qualité du fichier électoral. Dans ces conditions, le Président Hourdin a demandé l'élaboration d'une mini-feuille de route pour les deux années à venir, afin de ne pas rester sans cap stratégique durant cette période. Trois groupes associant élus et collaborateurs ont été créés pour travailler pendant un mois sur :

1. L'appui aux entreprises
2. La formation
3. Les ressources humaines (élus et collaborateurs)

Le groupe « Appui » a été le premier à restituer ses travaux :

La Méthodologie du groupe "Appui"

- Environ 8 personnes (élus et Directeurs des territoires).
- Analyse de la gamme de 170 produits d'appui selon 6 critères objectifs :
    - Utilisation
    - Impact

  - Coût
  - Légitimité CCI
  - Valeur pour les entreprises
  - Efficacité
- Le critère financier a été surpondéré, en raison des risques budgétaires à venir.

Les produits ont été classés en 3 catégories :
- 🟢 À conserver absolument (légitimes, utiles, efficaces, peu coûteux)
- 🟠 À questionner
- 🔴 À arrêter en priorité (très coûteux, peu utilisés, faible impact)

Exemple de produit classé "rouge" :
Les marketplaces CCI (Grand Hainaut, Aisne)
→ Coût élevé (~250 000 €), peu d'utilisateurs (~30 commerçants), forte concurrence privée → proposition d'arrêt

Définition des priorités stratégiques :
4 axes considérés comme le cœur de l'ADN de la CCI :
- Commerce
- Industrie
- Réseaux d'entreprises
- Transmission / Reprise

Ce sont les priorités pour les deux prochaines années. Cela ne veut pas dire que les autres doivent être abandonnés.

Refonte de l'offre CCI :
Constat : l'offre est trop complexe, peu lisible, mal comprise.
Orientation prise :
- Créer des catalogues par public cible :
  - Un pour les commerçants
  - Un pour les industriels
- Chaque catalogue regrouperait :
  - l'appui
  - la formation

  Pour que chaque entreprise comprenne clairement : « Que peut m'apporter la CCI ? »

Pourquoi ce sont des orientations et pas encore des décisions ?
- Toute annonce d'arrêt d'activité provoque des réactions fortes des élus concernés.
- Des arbitrages restent donc politiquement sensibles.
- Il a été décidé de prendre le temps, éviter les décisions brutales, et revenir au sujet en janvier.

David BRUSSELLE met à l'ordre du jour le principe du droit d'alerte. Il est vôté à l'unanimité.

Ensuite, il met à l'ordre du jour les modalités de restitution, sous forme d'un PPT détaillé qui balaye l'ensemble des points qui ont été évoqués et qui sera présenté à la prochaine réunion du CSEE.

3) Surcharge administrative dans les centres de formation

Michel VILLELLA et Bastien LAMALETTIE rappellent que, dans le cadre de contrôles récents, une commission de pilotage a été mise en place afin de planifier, organiser et standardiser les procédures, notamment administratives, dans le suivi des apprentis.

Michel VILLELLA indique avoir pris connaissance de la feuille de route issue de cette commission, ainsi que des nouvelles exigences administratives prévues.
S'il reconnaît l'existence de carences passées et de manquements avérés sur certains territoires ou par certains acteurs, il alerte néanmoins sur un risque de sur-formalisation excessive, qu'il juge contre-productive.

Il illustre son propos par deux exemples concrets :

1. Le livret d'apprentissage
Le livret d'apprentissage est déjà un outil obligatoire. La nouvelle exigence consistant à photographier chaque page remplie par le tuteur, afin de conserver une trace en cas de perte du livret par l'apprenti, est jugée lourde et peu justifiée, même si l'impact reste limité.

2. La conservation des évaluations
Il est désormais demandé que toutes les évaluations (interrogations, devoirs surveillés, contrôles, etc.) fassent l'objet :

- d'un scan du travail de l'apprenant,
- de la conservation de l'original,
- et de la correction type,
  y compris pour de simples interrogations ponctuelles.

Michel distingue clairement :

- les évaluations certificatives (CCF, contrôle continu), pour lesquelles une traçabilité peut se justifier,
- et les évaluations pédagogiques ponctuelles, pour lesquelles cette exigence n'a aucune valeur réglementaire ni pédagogique selon lui.

Afin de vérifier la légitimité de cette demande, il a consulté :

- des présidents de jury de l'Éducation nationale,
- des professionnels d'autres organismes de formation,
- des responsables pédagogiques de CFA de différentes CCI (Paris, Normandie, etc.),
  qui confirment tous que ce type de pratique n'existe pas ailleurs.

Il indique également avoir interrogé des outils d'intelligence artificielle, qui, après approfondissement, sont arrivés à la même conclusion : une conservation

systématique de toutes les évaluations n'est ni une obligation réglementaire ni une bonne pratique.

Michel VILLELLA explique qu'il existe une confusion entre ce que la réglementation impose réellement et les moyens utilisés pour prouver que l'on respecte cette réglementation.

La loi exige certains outils précis (par exemple un livret tenu à jour chaque mois), et cela ne pose pas de difficulté. En revanche, le problème apparaît lorsqu'on ajoute une multitude de documents et de preuves pour démontrer que ces obligations sont respectées. Cette accumulation crée une surcharge administrative inutile et augmente le risque d'erreurs.

Lors d'un contrôle, si l'on multiplie les traces et justificatifs, il devient plus facile pour un contrôleur de trouver une incohérence ou une faille. Plus on cherche à en faire trop pour prouver sa conformité, plus on expose l'entreprise à des risques, car une petite anomalie peut être exploitée et entraîner des remises en cause plus larges.

Michel estime enfin que cette situation résulte non pas d'une nécessité réglementaire, mais de choix ou conclusions de nature politique qui ont conduit à cette complexification excessive.

Christophe HOUBERT répond aux remarques. Il proprose la création de groupes de travail thématiques. Il s'agit d'un groupe de travail de concertation afin de faciliter le travail de chacun.
Virginie LE MIGNON intervient afin d'alerter également sur la surcharge administrative des équippes APPUI création.
David BRUSSELLE insiste sur le respect du cahier des charges. Il est souligne que des contôles auront lieu donc il faut être vigilant.
Virginie LE MIGNON insiste cependant sur les tensions actuelles et la crainte de voir se multiplier les arrêts.

David BRUSSELLE clôt le point en formulant deux axes de travail prioritaires **:**

- Clarifier et simplifier les exigences liées à l'apprentissage

Objectif : identifier et éliminer les exigences excessives ou inutiles.

- Certaines obligations actuelles sont jugées "exorbitantes du droit commun" ou peu pertinentes.
- Exemple cité : *Faut-il vraiment prendre en photo les livrets d'apprentissage ?* Si ce n'est pas indispensable, il faut arrêter.

- Actions demandées :

- Mettre en place un recensement des pratiques jugées excessives, absurdes ou inutiles.
- Faire remonter ces points (modalités à organiser).
- Les faire expertiser pour décider :
  - soit de les maintenir,
  - soit de les supprimer.
- L'objectif est d'aboutir à des règles claires, homogènes et applicables partout.

4) Information sur un dispositif de suivi de l'actualisation régulière des connaissances des formateurs

François COTTHENET informe que la DRH va mettre en place un questionnaire en ligne destiné aux collaborateurs assurant des actions de formation (formateurs et certains responsables pédagogiques en face-à-face).
L'objectif est de recenser les formations suivies à titre personnel par ces collaborateurs, car l'employeur n'en a actuellement pas la trace, alors que ces informations sont importantes pour les obligations réglementaires et les appels d'offres.
Sont concernées :

- les formations personnelles,
- les webinaires,
- les formations organisées par les branches ou filières professionnelles, en dehors de celles gérées par la DRH.

Le dispositif repose sur une déclaration individuelle via un questionnaire :

- Certaines formations ne nécessiteront pas de justificatif.
- En l'absence d'attestation officielle, une attestation sur l'honneur pourra être demandée.

Une fois le questionnaire complété, les données seront :

- regroupées dans un bordereau récapitulatif,
- puis intégrées dans l'outil de gestion de la formation Talentsoft, afin de disposer pour chaque collaborateur d'un historique unique de toutes les formations suivies (personnelles et DRH).

Responsabilités :

- Pour les permanents : contrôle assuré par Pauline LOPINET
- Pour les CDDU : suivi assuré par Caroline LIENART.

David BRUSSELLE profite de la présence de Christophe HOUBERT pour évoquer le rapprochement entre l'Appui et LAHO. Il a présenté l'avancement des travaux visant à mieux articuler les activités d'appui aux entreprises et celles de formation (LAHO), avec un objectif prioritaire : développer l'alternance et le nombre d'apprentis.
Un dispositif structuré est en cours de déploiement :

- Les conseillers appui seront amenés à devenir des prescripteurs de LAHO auprès des entreprises qu'ils accompagnent.
- Un document de référence de 6 pages a été élaboré pour les conseillers. Il présente de façon simple :
  - l'alternance,
  - la formation continue,
  - les bilans de compétences,
  - et les principales offres LAHO.
    Ce document sera diffusé par voie électronique et sous forme de plaquette papier à remettre lors des visites en entreprise.
- En janvier, un webinaire commun réunira :
  - les conseillers appui,
  - les équipes commerciales de LAHO,
    afin de présenter le dispositif et d'organiser un fonctionnement de partage de leads qualifiés.

- Un système d'incentive financière avec des objectifs chiffrés est à l'étude. L'objectif ne sera considéré comme atteint que lorsque le contrat d'apprentissage est signé, c'est-à-dire au bout du processus, et non au simple transfert de contact.
- Le dispositif sera ensuite mis en place dans les deux sens :
    - Appui → LAHO (orientation vers la formation),
    - LAHO → Appui (retour vers l'accompagnement entreprise).

Une plaquette équivalente sera donc développée pour cette seconde phase.

David BRUSSELLE a insisté sur le fait que cette coopération se traduira aussi dans la présentation de l'offre aux chefs d'entreprise :

- Le catalogue Grandir 2026 reste la référence complète pour la formation continue.
- Mais désormais, dans la présentation de l'offre Appui, les entreprises recevront un catalogue unique et mixte, intégrant :
    - un volet Appui,
    - un volet Formation.

Ainsi, un chef d'entreprise ou un commerçant aura dans un seul support l'ensemble des solutions d'accompagnement et de formation, ce qui traduit concrètement l'idée d'une même maison, avec deux métiers complémentaires.
L'objectif global est de mieux exploiter la relation terrain des conseillers appui pour développer l'alternance, aujourd'hui identifiée comme le point de fragilité, en mettant en place :

- des outils communs,
- des objectifs partagés,
- et une logique de coopération opérationnelle entre Appui et LAHO.

5) Retour d'information sur l'application du télétravail

François LIPKIEWICZ présente un point d'avancement sur le suivi du télétravail à partir des données issues du SIRH.
Il rappelle que les tableaux demandés initialement par le CSEE ne peuvent pas encore être produits dans leur intégralité, car l'outil de suivi du télétravail est encore en phase de montée en maturité. Néanmoins, certaines données commencent à être exploitables et peuvent être présentées.
À ce stade, l'indicateur le plus fiable repose sur le versement de l'indemnité de télétravail. Cela permet d'identifier, mois par mois, le nombre de collaborateurs ayant effectué au moins une demi-journée de télétravail, qu'il soit :

- régulier,
- occasionnel,
- ou lié à une situation particulière.

En revanche, il n'est pas encore possible de distinguer ces catégories dans les données extraites : les chiffres sont agrégés.
Le document transmis comportera :

- le nombre de collaborateurs ayant télétravaillé au moins une demi-journée à fin novembre,
- le nombre de collaborateurs disposant d'une convention de télétravail en janvier,
- la variation entre ces deux chiffres, afin d'identifier les évolutions dans le nombre de bénéficiaires du télétravail.

Cela permettra d'apprécier la dynamique globale du télétravail, notamment le lien entre le nombre de personnes sous convention et celles qui télétravaillent effectivement.
Périmètre
Les données seront présentées par territoire.
Seule l'entité LAHO sera traitée de manière globalisée, en raison de contraintes techniques spécifiques.

François LIPKIEWICZ a présenté un état des lieux des demandes de télétravail régulier, avec un focus particulier sur les écarts entre territoires et métiers (front-office, conseillers, DSI, activités commerciales, etc.).

Artois
- 2 demandes de télétravail régulier → acceptées
- Environ 15 collaborateurs ont demandé une journée occasionnelle garantie
- Ils conservent bien leur journée autorisée
- Il ne s'agit donc pas de télétravail régulier mais d'occasionnel encadré

Amiens / Picardie
- 17 demandes
- 15 acceptées
- 2 refusées
- Motif des refus : profils front-office

Grand Hainaut
- 9 demandes
- 7 acceptées
- 2 refusées
- Motif : postes de conseillers en front-office

Grand Lille
- 46 demandes
- 1 seule acceptée
- La grande majorité concerne des conseillers
- Position de la direction Grand Lille :
    - Maintien du fonctionnement actuel
    - 1 jour de télétravail par semaine pour les conseillers
    - Refus des demandes à 2 jours
    - Volonté d'une homogénéité territoriale

CCI Littoral
- Pas de difficulté
- Les demandes ont été accordées

CCI Oise
- Aucune demande

CCIR (global)
- 118 demandes

- 91 acceptées
- 27 refusées
- Profils concernés par les refus :
    - Front-office
    - Fonctions d'appui
    - CCI International
    - Une partie de la DSI

LAHO
- 31 demandes
- 8 acceptées
- 23 refusées
- Motifs :
    - Activités commerciales
    - Front-office
    - Activités pédagogiques
    - Relation clients

Logique générale retenue par la direction
Les refus sont principalement liés :
- Aux métiers en contact avec les clients
- Aux fonctions front-office
- À des contraintes d'effectifs
- À la volonté de maintenir l'organisation actuelle (notamment Grand Lille et la DSI)

Virginie LE MIGNON prend la parole. Elle rappelle que l'accord initial sur le télétravail n'est pas respecté dans son esprit.
Lors de la signature de l'accord, il avait été entendu que :
- Le télétravail régulier correspond à 1 jour par semaine/mois (jusqu'à 90 jours par an).
- Le télétravail occasionnel correspond à des situations ponctuelles : une demi-journée une semaine, une journée une autre semaine, de façon irrégulière.

Or, dans certains sites, notamment dans l'Oise, les salariés font 1 jour de télétravail par semaine, mais celui-ci est classé comme « occasionnel », ce qui leur évite de déposer une demande officielle. Résultat : le site apparaît à zéro en télétravail régulier, alors que dans les faits les gens télétravaillent chaque semaine.
Pour Virginie LE MIGNON, c'est un détournement de l'accord :
Un jour de télétravail chaque semaine, ce n'est pas de l'occasionnel, c'est du régulier.
Elle demande donc que le cadre initial de l'accord soit respecté et que cette pratique soit revue, car elle ne correspond pas à ce qui avait été négocié et signé.

Michel VILLELLA rappelle que les procédures nationales et régionales imposent que tout refus de télétravail soit obligatoirement motivé.
Il indique avoir examiné plusieurs dossiers dans lesquels les motifs invoqués par les responsables de service se limitaient à des formules vagues telles que « obligation de service », qu'il juge insuffisantes et non conformes aux règles.
Selon lui, ce type de justification ne constitue ni un motif valable ni un argument recevable pour refuser une demande de télétravail.

Bernard PUCHOIS complète en indiquant que, dans certains cas, le motif mentionné est « décision régionale », sans autre précision.

Jérôme FOURNIER indique que le discours tenu au sujet des centres de formation laisse entendre qu'il ne faut pas faire de demandes, « elles seront refusées par Christophe HOUBERT ».

Francois COTTHENET conclut que les principales problématiques identifiées concernent essentiellement la formation. Un point reste toutefois en suspens concernant CCI International, qui devrait être clarifié début janvier.

Interruption de la séance à 13h02.

Reprise de la séance à 13h45.

6) Information et consultation sur la charte IA et le guide des bonnes pratiques afférent (ANNEXE)

François LIPKIEWICZ rappelle que les travaux menés tout au long de l'année sur l'intelligence artificielle arrivent à une étape clé : l'élaboration d'une charte éthique IA, document obligatoire pour toute organisation investissant dans ces technologies.
Il précise que la démarche s'inscrit dans la continuité :

- des travaux déjà présentés au CSEE,
- des webinaires organisés, dont un dernier récemment diffusé portant spécifiquement sur les enjeux éthiques de l'IA.

Une charte éthique a été rédigée, sur la base :

- d'un benchmark réalisé auprès d'autres structures (notamment des établissements publics),
- avec l'objectif d'avoir un document équilibré, ni trop lourd ni trop superficiel, mais couvrant les principaux enjeux éthiques liés à l'IA.

Cette charte est accompagnée d'un guide de bonnes pratiques, également transmis aux membres du CSEE.
François LIPKIEWICZ précise que ces documents ont été transmis au CSEE dans l'attente d'un avis formel, préalable à leur diffusion à l'ensemble des salariés.
Il conclut en demandant si ces documents appellent des remarques, commentaires ou questions particulières de la part des élus.

David BRUSSELLE aborde deux grands sujets liés à l'usage de l'intelligence artificielle dans l'entreprise.

---

1. Choix et encadrement des outils d'IA
   - Aujourd'hui, beaucoup de collaborateurs utilisent déjà des outils d'IA (ChatGPT, Mistral, Perplexity, etc.) de manière individuelle.
   - La direction s'interroge sur l'opportunité de déployer un outil unique et officiel, comme Microsoft Copilot, proposé pour environ 60 000 €, mais dont la valeur ajoutée ne semble pas évidente par rapport aux autres outils existants.
   - David est réservé sur l'idée de limiter les salariés à un seul outil.

L'orientation privilégiée est plutôt de :

- Comparer plusieurs outils d'IA (prise de notes, comptes rendus, PowerPoint, images, etc.),
- Établir une liste d'outils recommandés,
- Interdire certains outils jugés à risque (sécurité, confidentialité),
- Définir des règles de bon usage, notamment sur les données sensibles (interdiction d'y intégrer des données personnelles, financières ou stratégiques).

Ce travail est en cours, avec l'appui de la French Tech Lille et de France Num, afin de s'appuyer sur des classements existants (efficacité, fiabilité, sécurité).
Un premier cadrage devrait être présenté en janvier.
La décision d'acheter ou non Copilot n'est pas encore prise.

2. Formation et usages métiers

- Une formation à l'IA est prévue pour tous les collaborateurs, car les usages sont transversaux :
  - comptes rendus de réunion,
  - présentations PowerPoint,
  - aide à la rédaction,
  - etc.
- Une attention particulière sera portée à la sensibilité des données et aux risques de fuite.
- Certains métiers auront des usages plus avancés :
  - Exemple : la direction des achats développe déjà des routines d'IA pour analyser les réponses aux appels d'offres, ce qui permet de gagner du temps et d'améliorer l'efficacité.

Virginie LE MIGNON demande si les conseillers numériques, activateurs de France NUM peuvent être associés à ce travail. David BRUSSELLE y est favorable.

L'adoption de cette charte de l'IA et le guide des bonnes pratiques sont approuvés à l'unanimité.

7) Application des mesures transitoires statutaires aux salariés de droit privé.

Michel VILLELLA rappelle que la convention collective, dans son titre 8, prévoit qu'en attendant la négociation sur la classification et les rémunérations, se sont les dispositions du statut qui doivent s'appliquer.
Il précise que l'article 19 du statut prévoit trois éléments concernant la rémunération des agents :

- une augmentation d'au moins 6 % sur les quatre premières années pour les agents titularisés,
- le supplément familial,
- l'attribution de l'équivalent de 5 points d'indice à partir de la 5e année.

Michel VILLELLA indique que les organisations syndicales luttent depuis un certain temps pour l'application de ces mesures transitoires. La direction oppose régulièrement un refus, en expliquant que les dispositions applicables aux agents de droit public ne peuvent pas être transposées aux salariés de droit privé.
Les représentants du personnel contestent cette position : selon eux, il s'agit d'un mode de calcul de la rémunération, et non d'un principe juridique propre au droit public ; ces modalités peuvent donc être transposées aux salariés de droit privé.

Michel VILLELLA interroge ensuite la position de la CCI Hauts-de-France, en rappelant que celle-ci a reçu une mise en demeure d'un cabinet d'avocats sur ce sujet.

François COTHENET confirme que la CCI Hauts-de-France a bien reçu le courrier de l'avocat des organisations syndicales.
Il indique d'abord que, sur le plan juridique et opérationnel, la CCI régionale n'a pas la main sur ces sujets : les règles de rémunération sont définies au niveau du réseau national (CCI France) et la CCI Hauts-de-France ne peut pas appliquer isolément des dispositions qui ne sont pas mises en œuvre dans les autres chambres. De plus, le paramétrage du SIRH dépend également du niveau national, ce qui empêche toute application locale.
Sur le fond juridique, François COTHENET rappelle que la rémunération des agents de droit public est fondée sur un système indiciaire, alors que les salariés de droit privé sont rémunérés en euros, sans référence à un indice. Selon la position de CCI France, les mécanismes exprimés en points ou indices (comme les 5 points d'indice ou les progressions liées au statut) ne peuvent donc pas être transposés aux salariés de droit privé.
Il ajoute que les dispositions transitoires prévues par la convention collective sont limitativement énumérées.
Même s'il existe un volet « rémunération », celui-ci, dans le statut, n'intègre pas :

- le supplément familial de traitement (SFT), considéré comme un élément distinct,
- ni l'augmentation de 6 % sur quatre ans,
- ni les 5 points d'indice après 5 ans.

En revanche, certaines mesures ont bien été intégrées, comme le 13e mois.
François COTHENET reconnaît enfin que la situation actuelle est la conséquence du retard dans les négociations sur la nouvelle classification et les rémunérations. Si un accord avait été conclu dans les délais, un dispositif unique pour l'ensemble des salariés, de droit public et de droit privé, aurait existé et la question ne se poserait pas aujourd'hui.

8) Bilan NAO 2025

La présentation porte sur la mise en œuvre des mesures salariales prévues par l'accord NAO 2025, dans le cadre du format national transmis par CCI France et décliné localement.

<u>Mesure de rattrapage salarial :</u>
Cette mesure concerne les collaborateurs n'ayant pas bénéficié de revalorisation salariale entre juin 2017 et juin 2022.

- Identification : automatique via le SIRH CCI France
- Bénéficiaires : 78 collaborateurs
- Modalité :
  - 2 % sur la rémunération de base de mars 2024
  - Effet rétroactif au 1er janvier 2024
- Versement :
  - Prime correspondant au rattrapage 2024
  - Régularisation intégrée à la paie 2025

Coûts :

- Coût brut total : ~124 000 €
- Impact annuel récurrent (année pleine) : ~62 000 €
- Coût chargé : ~200 000 €

Augmentation générale (AG) – 0,4 %

- Bénéficiaires : 892 collaborateurs
  (selon critères de l'accord : présents à la date de signature, hors alternants et stagiaires)
- Montant brut : ~300 000 €
- Montant chargé : ~485 000 €

Augmentation individuelle – enveloppe forfaitaire

Cette mesure a été appliquée sous forme d'une allocation unique forfaitaire de 150 €.

Principes d'attribution

Priorité donnée :

- aux collaborateurs non revalorisés depuis 3 ans
- aux bas salaires
- aux premiers niveaux de classification (niveaux 3 à 6)

Enveloppe

- 0,8 % de la masse salariale brute 2023
- Enveloppe prévue : ~135 000 € brut (215 000 € chargé)
- Enveloppe consommée : 99,94 %
- Bénéficiaires : 69 salariés

Répartition femmes / hommes

Obligation minimale : 65 % femmes / 35 % hommes (selon la structure des effectifs)

Résultat réel :

- 75 % femmes
- 25 % hommes

Les critères de l'accord sont respectés, aussi bien en nombre de bénéficiaires qu'en montants distribués.

Répartition par niveau de classification

Parmi les 69 bénéficiaires :

Niveau 3	= 2
Niveau 4	= 31
Niveau 5	= 22
Niveau 6	= 14
Niveau 7	= 0
Niveau 8	= 0

La mesure a été volontairement concentrée sur les niveaux 3 à 5, conformément aux engagements pris.
Un critère de priorité salariale a également été appliqué pour les salariés ayant une rémunération annuelle brute inférieure à 30 000 €, en complément des critères de performance.

Point d'information – Campagne de primes 2025

David BRUSSELLE a indiqué que la décision concernant une campagne de primes 2025 n'est pas encore arrêtée.
Deux logiques s'opposent :

- Ne pas faire de primes :
  Dans un contexte financier contraint et de possibles suppressions de postes, il pourrait être difficilement compréhensible de verser des primes avant des mesures sociales difficiles.
- Maintenir une campagne de primes :
  2025 reste une année d'activité normale, et il est important de reconnaître l'engagement des salariés, notamment les agents publics statutaires qui ne bénéficient pas de part variable, afin d'éviter une inégalité avec les salariés de droit privé.

David BRUSSELLE est plutôt favorable à la mise en place d'une campagne de primes, mais avec un volume financier ajusté afin de tenir compte des contraintes budgétaires.
➞ Aucun arbitrage définitif à ce stade
Un premier chiffrage a été présenté, mais la décision doit encore être validée, notamment avec le Président, afin que tout le monde soit aligné sur la soutenabilité financière.
➞ Calendrier prévisionnel
Si une campagne a lieu :

- Le paiement ne se ferait pas en décembre
- Un versement en février 2026 est plus probable que janvier, sans certitude à ce stade.

➞ Décision attendue rapidement, autour de la mi-décembre.

9) Retour sur les informations données en CSE Central concernant la mise en place de la nouvelle flotte de véhicules avec géolocalisation et le nouveau marché de mise à disposition d'une plateforme de réservation de déplacements professionnels (fin du marché Globeo).

La CCI Hauts-de-France dispose d'un parc d'environ 200 véhicules, dont 150 véhicules non utilitaires.

- Une harmonisation régionale est engagée :
  - Tous les nouveaux véhicules seront floqués de la même manière :
    - Porte gauche : *CCI Hauts-de-France*
    - Porte droite : *LAHO Terre de Formation*
  - Il s'agira de stickers pour ne pas détériorer la peinture.

Constat suite au contrôle URSSAF

- Un redressement d'environ 250 000 € a été appliqué, en raison :
  - de carnets de bord non remplis,

- d'une absence de justification des kilométrages,
- d'un flou entre véhicules de service et de fonction,
- et de l'utilisation privée de véhicules de service (trajets domicile, école, etc.).

L'URSSAF a demandé une meilleure traçabilité et une clarification des usages.

Deux mesures principales ont été mises en place :

- Une note de service

- Une politique d'utilisation des véhicules a été rédigée (17 pages).
- Elle couvre tous les types de véhicules : fonction, service, utilitaire, etc.
- Elle a été :
  - transmise aux directeurs de territoires, formation et ports,
  - puis envoyée au CSE en primeur,
  - et sera diffusée à l'ensemble du personnel la semaine prochaine.
- Objectif : prendre en compte les nombreux cas particuliers.
- Des ajustements seront possibles après mise en œuvre.

- Géolocalisation des véhicules

- Tous les véhicules seront équipés d'un traceur GPS :
  - véhicules de service,
  - véhicules de fonction,
  - y compris ceux des dirigeants et présidents.
- Objectifs :
  - remplacer les carnets de bord papier,
  - automatiser le suivi des kilomètres et des trajets,
  - répondre aux exigences de l'URSSAF,
  - éviter de futurs redressements.
- Cette pratique est déjà généralisée dans la plupart des entreprises.

Entrée en vigueur : 1er janvier 2026

Pour répondre aux questions techniques, il y a un référent Flotte auto régionale et un référent par territoire.

Politique d'assurance

David BRUSSELLE a informé le CSEE qu'une révision complète de la politique d'assurance est en cours, en raison d'une forte augmentation des primes et d'une sinistralité jugée excessive, qui a failli conduire l'an dernier à une impossibilité d'assurer l'ensemble du parc de véhicules de l'entreprise.

Il a souligné l'absence de règles homogènes concernant les déclarations de sinistres, certaines étant faites pour des incidents mineurs (ex. objets de faible valeur), ce qui dégrade fortement le profil assurantiel de l'entreprise et entraîne une hausse des coûts voire un risque de refus d'assurance.

Afin d'y remédier, une spécialiste des assurances, Sandrine Eloua (direction juridique), a été chargée de revoir l'ensemble des contrats et procédures, non seulement pour les véhicules, mais aussi pour :

- la responsabilité civile,

- les déplacements,
- et les autres lots d'assurance (y compris les risques techniques liés aux ports).

L'objectif est de mettre en place une politique claire, homogène et nationale, définissant notamment :

- des seuils de déclenchement des déclarations de sinistres selon les activités,
- des règles identiques pour tous les territoires,
- la désignation d'un référent assurance dans chaque territoire.

Le déploiement de cette nouvelle politique est prévu au premier trimestre 2026.

GLOBEO

Le bureau de la CCI Haut de France a voté une délibération pour changer de prestataire concernant la gestion des déplacements (trains, hôtels, etc.), en raison de l'insatisfaction vis-à-vis de Globeo.
Un appel d'offres a été lancé. Les candidatures doivent être reçues dans les prochains jours. L'objectif est de choisir une solution plus souple et plus moderne, proche du fonctionnement de Booking, avec une phase de test impliquant notamment les assistantes, afin d'évaluer les outils (usage, prix, performance).
La nouvelle solution ne pourra pas être mise en place avant février, compte tenu des délais.
Or, le contrat Globeo se termine fin décembre, ce qui entraînera une période transitoire sans prestataire estimée entre 4 et 8 semaines.
Pendant cette période, deux solutions seront possibles :

1. Anticiper les déplacements (y compris ceux prévus en janvier/février) et les réserver avant fin décembre via Globeo.
2. Avancer les frais (train, hôtel, etc.) et passer par une note de frais pour être remboursé.

La Direction Financière s'est engagée à assurer un remboursement rapide des notes de frais, sous 1 à 2 semaines maximum après dépôt.
Il est précisé que les mois de janvier et février comportent généralement moins de déplacements, ce qui devrait limiter l'impact de cette période transitoire.

10) Présentation de la méthodologie d'élaboration du règlement intérieur

Il est rappelé la nécessité de finaliser un règlement intérieur.
Un groupe de travail sera constitué, incluant au moins un membre de la C2SCT.
La direction précise disposer de modèles existants et souhaite avancer rapidement.
Les organisations syndicales sont invitées à transmettre les noms des participants dans les meilleurs délais.

11) Point sur les dates des RTT employeurs 2026 et information/consultation sur les périodes de fermeture des établissements

La direction présente :

- 3 RTT employeur obligatoires en 2026 ;
- les dates prévisionnelles (2 janvier, 15 mai, 13 juillet) ;
- les périodes de fermeture des établissements et centres de formation, variables selon les sites.

Le planning global des RTT et fermetures est soumis au vote.
Vote : adopté à l'unanimité.

12) Date des prochaines commissions

Les dates suivantes sont retenues :

- Commission formation : jeudi 15 janvier à 14h (visioconférence)
- Une seconde réunion est envisagée fin mai
- CSE d'établissement : février (date à finaliser, avant les congés scolaires)
- Autres commissions (économique, égalité professionnelle, C2SCT) à planifier

13) Information CSSCT
Bilan des visites de sécurité et bilan des réunions de représentants de proximité

Organisation des visites

6 visites sécurité réalisées :

- 4 sur les sites LAHO
- 12 sur les sites CCI

Répartition principalement sur Amiens, puis de façon équilibrée sur :

- CCI Aisne
- CCI Littoral
- CCI Artois

Le support de visite sécurité a été modifié :

- Maintien du volet obligations réglementaires
- Ajout d'un volet ergonomie et postes de travail bureautiques

Constat sur les obligations réglementaires

- Les affichages obligatoires sont globalement présents, mais :
  - parfois non renseignés
  - mal renseignés
  - ou illisibles / incompréhensibles
- Problème identifié : les documents sont affichés tels que transmis par les RH, sans être complétés.
- En revanche, la sécurité incendie est désormais bien gérée par les moyens généraux.

Évacuation et gestion des urgences

- Les procédures d'évacuation ne sont pas toujours connues des collaborateurs.
- Les organisations varient selon les sites (présence ou non de personnel permanent).
- Des rappels sont nécessaires sur :

  - procédures d'évacuation
  - rôles de guide-file / serre-file
- Bonne pratique sur le site CCI Littoral :
  - système permettant à chacun d'assurer ces rôles, sous réserve de formation.

Trousse de secours et contrôles

- Forte hétérogénéité des trousses de secours selon les sites.
- Bonne pratique à CCI Artois :
  - kit standardisé, complet, ne nécessitant pas de validation du médecin du travail → à déployer sur les autres sites
- Autre bonne pratique Artois :
  - logiciel de suivi des contrôles périodiques obligatoires (ERP)
    → plus fiable que les fichiers Excel
    → proposition de le partager avec les autres sites via les moyens généraux

Suivi des accidents du travail

- Découverte d'accidents lors des visites, sans visibilité globale.
- Mise en place avec la DRH :
  - canal Teams C2SCT-CSEE recensant les accidents du travail
- Objectifs :
  - suivi en temps réel
  - analyse des causes
  - vérification des actions correctives
- Les représentants de proximité doivent intégrer l'incidentologie dans leurs réunions.
- Vérification prévue à partir de janvier 2026.

Ergonomie des postes de travail

- Forte disparité d'équipement entre territoires à postes équivalents (dépend des budgets moyens généraux).
- Beaucoup de collaborateurs ne savent pas régler leur poste (siège, écran, hauteur, etc.).
- Risque de TMS (épaules, coudes, poignets).
- Décision :
  - création d'un livret de réglage des postes de travail diffusé à tous début 2027

Suivi des actions après visites

- Les comptes rendus sont transmis aux Directeurs exécutifs et DRH, mais peu de retours sur les actions réellement mises en place.
- Problème récurrent.
- Pistes évoquées :
  - solliciter les représentants de proximité
  - ou confier ce suivi au coordinateur central lors de ses tournées de sites.

Représentants de proximité Bas du formulaire

Agnès fait un point sur le fonctionnement des réunions des représentants de proximité.

- Organisation et participation

- Vanessa a remplacé Noël dans le dispositif à la CCIR
- L'objectif fixé est de tenir une réunion par trimestre et par territoire, avec un minimum de 75 % de réalisation (soit 3 réunions sur 4).
- Cet objectif est globalement respecté sur l'ensemble des territoires, à l'exception de la CCI de région.

- Situation spécifique du territoire Grand Lille
  - Les réunions communes CCI / LAHO ne sont plus organisées ensemble.
  - Deux réunions distinctes sont désormais tenues (une pour la CCI et une pour LAHO).
  - La raison de cette séparation n'est pas connue.
- Qualité des comptes-rendus
  - Les bilans sont vivants et riches en informations, mais :
    - Ils ne permettent pas de dégager de pistes d'amélioration ou de progrès.
    - Il manque une trame commune ou une ligne directrice pour exploiter les données de manière globale et stratégique.
    - Il a été décidé d'abandonner le tableau Excel.

14) Information ASC

a. Voyage au Puy du Fou (ANNEXE)

Vote sur le principe de ce voyage : vote à l'unanimité.

Vote sur l'abonnement**.** Comme il y a une égalité, c'est la voix du président. David BRUSSELLE valide l'abonnement à 250 euros

b. Voyage à Londres (Annexe)

Vote sur le principe de ce voyage **:** vote à l'unanimité

c. Informations diverse

Affectation du budget des goodies Octobre Rose et Movember sur le budget de l'ASC : Vote à l'unanimité

L'ordre du jour étant épuisé, **la séance est levée à 16h00**

ANNEXE 1

Droit d'alerte économique 2025 du CSE de la CCI HdF

Le CSE a été informé d'éléments qu'il considère préoccupants pour l'avenir de la CCI et de son personnel notamment en matière de baisse des financements publics dès 2026 qui pourrait conduire à la suppression de très nombreux emplois. Dans ces conditions, conformément à l'article L.2312-63 du code du travail, il décide d'ouvrir une procédure d'alerte économique. Dans ce cadre, il dépose les questions suivantes.

Le CSE demande que les réponses lui soient apportées par écrit, dès lors que le budget 2026 de l'Etat sera voté.

Evolution de la situation de la CCI depuis la Loi PACTE et la réorganisation

1. La situation économique et financière de la CCI à fin 2024 et à fin 2025 selon le dernier budget révisé ?
2. Evolution du taux de dépendance à la TCCI depuis 2019 et évolution des revenus depuis 2019 (au global et par territoire, en distinguant appui aux entreprises, formation, et gestion des équipements) ?
3. Qu'avez-vous fait depuis 2019 pour « dérisquer « la CCI face à la baisse des financements publics (plan d'actions, moyens alloués…) ?
4. Evolution du fonds de roulement depuis 2019 et des placements financiers (comptes à terme…) ?
5. Plan stratégique régional 2022-2026 :

- Pouvez-vous faire un état des lieux de la réalisation du plan stratégique régional ? Qu'est-ce qui a été mis en place, ce qui n'a pas été mis en place, et pour quelles raisons ?
    - Ambition 1 – Transformer pour performer
        - Rev3
        - Cap vers l'international
        - Réussir la transmission de son entreprise
    - Ambition 2 – Faire grandir les compétences des hommes et des femmes
        - Renforcer l'offre de formation
        - Renforcer notre attractivité
    - Ambition 3 – Garantir un écosytème performant
        - Canal Seine Nord Europe
        - Norlink

- Cité International de la Logistique
- Grandes infrastructures et aménagement

- Quels sont les indicateurs de suivis et les objectifs quantitatifs afin d'apprécier la bonne réalisation des ambitions ? Quels étaient les objectifs 2024 et 2025, et pour quels résultats en 2024 ?

6. Quels étaient les effectifs avant le plan de suppression de postes de 2019, après ce plan en 2020 et à date par services et territoires. Qu'est-ce qui a justifié les évolutions ? Est-ce que ces évolutions étaient en phase avec les orientations stratégiques ?
7. Quels ont été les principaux investissements 2024, 2025 et prévisionnels 2026 par territoire ? Pourriez-vous nous fournir les PPI ?
8. Concernant le CRM :
    - Quel a été le coût global de l'outil CRM (incluant le "reboot") ?
    - Quels bénéfices mesurés pour l'activité ?
    - Comment cet investissement s'articule-t-il avec le passage à l'outil national ? Combien va nous couter l'outil national ?
9. Concernant les outils de formation (It's Learning, Moodle, etc.) :
    - Quels sont les coûts annuels et le niveau d'utilisation ? Une évaluation a-t-elle été faite ? Si oui merci de nous communiquer les résultats ?
    - Quels sont les projets de rationalisation ou d'harmonisation, compte tenu de leur pertinence et pérennité ?
10. Quel a été le coût de l'échec du projet « Aéroport » ?

Risques et enjeux pour la CCI dès 2026

1. Quels sont les Scénarii d'ajustement budgétaire envisagés par la direction suite aux risques de baisse de financements publics. Impacts envisagés sur les différents services ?
2. Envisagez-vous de conserver le périmètre actuel de l'organisation (en 7 territoires) ? Envisagez-vous des fusions d'agence ou des fermetures d'agences ?
3. Combien de postes envisagez-vous de supprimer ? Dans quels services ? Pour quelle économie de frais de personnel ?
4. Concernant la CMA
    - Un rapprochement ou une mutualisation accrue avec la CMA est-il envisagé ? Quelles sont les mutualisations déjà en cours ?

- Quels en seraient les Impacts économiques, organisationnels et sociaux ? A quelle échéance ?

5. Pouvez-vous nous fournir une cartographie de la situation des emplois (selon leur criticité notamment face aux risques d'arbitrage sur les programmes et donc sur les effectifs avec la potentielle baisse de la TCCI) ? Combien de salariés sont positionnés sur ces emplois menacés ? Quel est le profil des salariés positionnés sur des emplois menacés ? Statut, âge, ancienneté, genre, rattachement géographique, etc. ? Combien de départs naturels prévisionnels ? Quelles passerelles possibles entre les emplois et métiers ? Selon quelles modalités ? Comment accompagner les repositionnements internes des emplois menacés à d'autres ? Etc.
6. En matière de restructuration, envisagez-vous un PSE ? un plan de départ volontaire ? une rupture conventionnelle collective ? Une autre forme de restructuration ?
7. Envisagez-vous des réductions de coûts de fonctionnement hors personnel ?
8. Envisagez-vous de réduire vos contributions aux sociétés extérieures (NFI, Lille place financière, syndicat mixte des docks…) ?
9. Souhaitez-vous garder l'appui aux entreprises ?
10. En cas de suppressions de postes, quel plan de relance ou de transformation envisagez-vous sachant que plusieurs services sont déjà en tension ?
11. Comment voyez-vous l'avenir des CCI suite aux discours politiques sur la multitude d'organismes qui agissent en faveur des entreprises ?
12. Si nous conservons nos financements, quelle serait la stratégie pour assurer la pérennité des activités ? *(en effet, nous savons que chaque année, nous serons en risque de baisse de la TCCI)*

Date la présentation : 18/11/2024

Nom de l'activité

WEEK-END AU PARC DU PUY DU FOU 2026

Nom et adresse du prestataire	**Nombre de places prévisionnelles** Préciser si minimum/maximum
Dreamservices	Mini 50 / maxi 63
Date de départ :	**Date de retour :**
Du 27/06/2026 au 29/06/2026	

Détail de la / des prestation(s)	**Détail du cout en € / pour chaque prestation**
Week-end de 3 jours au parc du Puy du Fou, comprenant : - L'entrée au Parc les samedi 27 et dimanche 28 juin 2026 - 2 nuits à l'hôtel La Villa Gallo-Romaine du parc - Les petits déjeuners - 2 dîners samedi et dimanche dans les restaurants du parc - Le spectacle de Cinéscénie	Minimum 50 participants / maximum 63 participants **Proposition n° 1** : abondement de 50 % du CSEE (tarif salarié : 249,50 €) Fourchette estimée du coût pour le CSEE : Minimum 12475 € / maximum 15718,50 € **Proposition n° 2** : abondement du CSEE d'un montant de 200 € (tarif salarié : 299 €) Fourchette estimée du coût pour le CSEE : Minimum 10000 € / maximum 12600 € Offre réservée aux salariés CCI/LAHO et leurs ayants-droits, limitée à 4 personnes / famille. Priorité donnée aux collaborateurs ayant le moins bénéficié des abondements du CSEE. Dans un second temps ouverture aux extérieurs à prix coûtant (499 €) pour compléter le bus si besoin.

Bénéficiaires	☒ Salarié ☒ Conjoint ☒ Enfant ☒ Extérieur (dans un second temps et dans la limite des places disponibles)

Détail de l'organisation (lieux de rassemblement, horaires, communication au personnel, etc…) :

Départ en bus de Lille.

Détail des conditions d'annulation / remboursement :

Annulation si moins de 50 participants

FICHE DE PRESENTATION D'ACTIVITE
ASC

Date la présentation : NOVEMBRE 2025

Week end Londres

Passeport en cours de validité obligatoire pour chaque participant + ETA

Nom et adresse du prestataire	Nombre de places prévisionnelles :
FINAND EVASION	**100 personnes Maximum**
Date : 28/29 mars 2026	
Déplacement prévu **Départ : samedi 28 mars 2026 de ARRAS + LILLE + CALAIS** **Retour : dimanche 29 mars 2026 à ARRAS + LILLE + CALAIS**	

Détail de la prestation	Détail du coût
2 jour à LONDRES avec option HARRY POTTER pour 50 personnes maximum **Déplacement en autocar** ***05h30 Départ de ARRAS*** ***05h30 Départ de LILLE*** ***Ramassage à CALAIS*** **Jour 1 :** Dépose dans le centre de Londres Temps libre pour découverte personnelle et shopping. Déjeuner libre. 18.30 Installation au sein de votre hôtel 4****, type Double Tree Angel Kings Cross situé en zone 1 de Londres **Dîner libre et nuitée.** **Jour 2** – Dimanche 29 mars 2026 Petit déjeuner buffet à l'hôtel. **> GROUPE 1**- TEMPS LIBRE LONDRES Dépose dans le centre de Londres Temps libre pour découverte personnelle et shopping. Déjeuner libre. 15.00 (heure locale) Reprise du groupe en direction de Folkestone	**FORMULE LONDRES 2 JOURS** **Prix par adulte :** **Base 50 participants payants par autocar : 269.00 € / pers.** **Base 40 participants payants par autocar : 298.00 € / pers.** **Remise enfant - 12 ans : - 25.00 € / enfant** **FORMULE LONDRES ET STUDIOS HARRY POTTER** **Prix par adulte :** **Base 50 participants payants par autocar : 337.00 € / pers.** **Base 40 participants payants par autocar : 367.00 € / pers.** **Remise enfant - 12 ans : - 39.00 € / enfant** **Le supplément chambre individuelle 1 adulte : + 115 €** **Le tarif <u>NE COMPREND PAS</u>** : • Les dépenses personnelles engagées sur place

> GROUPE 2 – OPTION HARRY POTTER POUR 50 PERSONNES MAXIMUM 07.30 Départ en direction de LEAVESDEN (1h15 de trajet) 09.00 RDV pour une visite libre des Studios Warner Bros consacrés à la saga « Harry Potter ». 14.30 (heure locale) Reprise du groupe en direction de Folkestone **18.30 (heure locale) Départ de la navette pour une arrivée à COQUELLES vers 20h00.** **Retour dans votre ville prévu vers 22h00.**	

Montant total de la prestation (TTC)	**Total : 33 250€ TTC maximum**
TARIFS par bénéficiaire avec abondement	**FORMULE LONDRES 2 JOURS** **Prix par adulte :** **134.50 € / pers.** **Prix enfant - 12 ans : 122.00 €** **FORMULE LONDRES ET STUDIOS HARRY POTTER** **Prix par adulte : 168.50 € / pers.** **Prix enfant - 12 ans : 149.00 €** **Le supplément chambre individuelle** **1 adulte : + 115 €**

Bénéficiaires	☒ Salarié
	☒ Conjoint
	☒ Enfant
	☒ Extérieur (sans abondement)

Abondement
Coût pour le CSE : 16 625 € soit environ 166.25 € par Bénéficiaires ayant droit

Détail de l'organisation :

Seuls les collaborateurs et les ouvrants-droits, dans la limite de ceux inscrits et déclarés sur le site pourront bénéficier de cet avantage.
Pas d'abondement pour les extérieurs.

Paiement :

Règlement uniquement par prélèvement janvier/février/mars 2026.

Détail des conditions d'annulation / remboursement :

Une fois le billet acheté, pas de remboursement possible une fois inscription.

Pour les modalités : se référer aux Conditions générales de fonctionnement de l'ASC.