



CHAMBRES  
DE COMMERCE  
ET D'INDUSTRIE

## Où l'on constate avec bonheur\* une des utilités premières du CSE !

**\*Mais c'est amer...**

D'aucun peuvent se poser la question : A quoi sert réellement le CSE, est-il à notre écoute et est-il utile pour remonter nos inquiétudes, nos difficultés ou nos revendications ? A la CFDT, nous sommes convaincus de tout cela et c'est ce qui motive notre engagement, mais nous comprenons que, parfois, certains puissent s'interroger. Nous avons cette fois, lors du CSE du 25 janvier eu cette satisfaction très amère de sentir que notre action porte ses fruits et aura permis de lever un voile pudique et consulaire sur **la situation de la CCI 57**.

Vous vous souvenez que lors du CSE du mois de septembre 2023, **la CFDT avait porté la demande qu'un audit social soit engagé sur la CCI 57**. Nous avons été, en effet, alertés sur certains comportements, certaines situations assez graves et une certaine omerta qui nous faisait croire au pire.

Cet audit, après décision du CSE a effectivement été engagé. Certains craignaient que les collègues audités en 57 ne fassent pas part de ce qu'ils vivaient et ne s'ouvrent pas par peur ou par « habitude », mais nous avons insisté et nous avons eu raison !

Les résultats sont à la hauteur de nos craintes.... Et vont même au-delà !

Il ne nous sera pas possible de détailler ici les résultats, de pointer du doigt les responsables, mais sachez que certains collaborateurs ont été identifiés par le cabinet comme se trouvant dans une situation « border line » (C'est un terme d'auditeur, mais qui est assez représentatif de l'état de nos collègues. Au bord de la ligne...).

Sachez que l'audit a permis de montrer des pratiques managériales, extrêmement nocives, toxiques, qui durent depuis des années et qui en plus se retrouvent un peu partout au sein de la CCI.

Sachez qu'une grande majorité des collaborateurs de cette CCI sont d'une manière ou d'une autre en souffrance.

Sur la base de cet audit, le cabinet retenu a fait au CSE une présentation assez large des résultats et a suggéré un certain nombre d'actions urgentes à engager.

Le CSE et la gouvernance de la CCI Grand Est (notre employeur à tous et donc responsable) ont acté plusieurs mesures de protection des collaborateurs. Certaines sont urgentes et d'autres sur le plus long terme.

Nous avons également acté la mise en place d'outils, d'écoute, de coaching, de contrôle..... Tout cela témoigne de l'ampleur de la situation.

Nos collègues de la CCI 57 ont reçu une présentation dédiée de cet audit quelques jours après le CSE et seront accompagnés à la suite de ce rendu. La gouvernance de la CCI GE a également pris plusieurs mesures visant « à redresser la barre ». (il s'agit là d'un euphémisme imposé par le fait que tout soit encore en travaux...).

Encore une fois, il est difficile de rentrer plus loin dans les détails, mais sachez que nous veillons, avec vous, pour vous, à ce que ce genre de situation ne puissent plus se reproduire, se propager... Alors oui, le CSE est utile.

### **D'autres points ont également été abordés lors de ce CSE :**

Les orientations stratégiques de la CCI Grand Est : le Président Hasseler nous a présenté sa vision et celle de son bureau sur les orientations stratégiques et la situation de notre CCI de Région au regard de nos engagements. Nous sommes en cours de mandat et ce travail avait déjà été engagé au début du mandat. De plus, dans le contexte, nous sommes de plus en plus contraints de rendre des comptes et de nous calquer sur un modèle qui nous est imposé.

La CCI Grand Est s'adapte et plutôt avec bonheur a un modèle somme tout assez classique : la proximité sur le territoire et le « faire réseau au national ».

Pour le Président, il convient de « **dérisquer** » le modèle de notre CCI et cela passe par un chantier en 3 piliers afin de réduire au maximum notre dépendance à la TCCI :

- Un modèle économique basé sur le partenariat : nos partenariats avec la Région Grand Est et avec l'ADEME (et qui donne satisfaction à toutes les parties ) nous permettent d'escompter 6,5M€ par an et doivent encore être développés. Une démarche similaire doit être engagée sur chaque territoire.
- Mutualisation entre les CCIT, fusion de CCIT (Cf 51/08) pour plus d'efficacité et pour adapter les coûts.
- Viabilisation : inscrire ce modèle dans l'avenir et le développer.

*« Les relations avec la Région sont au mieux grâce à nos actions et nos travaux. La région reconnaît nos compétences et ça, c'est le fruit du travail et de la compétence de nos équipes. An niveau du social à CCIF, notre objectif, c'est de conserver nos compétences et nos salariés qui œuvrent à cela. »*

La question des compétences est effectivement centrale et nous avons insisté sur la nécessité de renforcer encore l'accompagnement des collaborateurs dans ce contexte en bouleversement permanent : des outils

existent ainsi que des financements. Nous sommes attentifs à ce que tout soit mis en œuvre, à temps, afin que chacun puisse suivre ces évolutions et les vivre le plus sereinement possible : GEPP, expertises, recrutement, motivation, dialogue social... Nous avons tous du pain sur la planche.

Vous aurez communication par la DRH de la **mise en place d'une cellule d'alerte professionnelle** : En voici les grandes lignes.

Il s'agit d'un outil qui nous est imposé par la loi et sur lequel CCI France a planché. L'objectif de cette cellule est de permettre à chaque collaborateur d'alerter, tout en étant protégé sur des crimes, des délits, des violations manifestes de la loi, des règles juridiques, financières.....

Cette cellule ne remplace absolument pas l'ensemble des dispositifs déjà mis en place au sein de notre CCI et en particulier relatifs aux harcèlements sexuels et propos sexistes.

Et puisque l'on parle des aspects liés aux **harcèlements** sexuels et propos sexistes, nous avons, lors de ce CSE, confirmé deux personnes référentes au poste de référents pour le CSE sur ces aspects. Il s'agit de Maud CARRE et Olivier JACQUEMIN. Une femme et un homme qui sont là pour vous écouter recueillir vos témoignages et vous accompagner le cas dans vos démarches. La loi ne nous impose qu'une seule personne sur cette mission mais le CSE a souhaité que vous puissiez, indifféremment vous adresser à deux personnes de sexes différents. Pour ce genre de question, c'est assurément mieux.

Prise de congé, acquisition des droits, modalités de prise de congé... Vous êtes nombreux à vous interroger sur ces aspects qui sont parfois un peu confus et dont l'interprétation peut varier d'un manager à l'autre par exemple. Le CSE demande régulièrement à ce que ces différentes informations soient clarifiées. Ce sera chose faite sous peu. La DRH est en train de finaliser une note complète sur le sujet afin que tous puissent s'y référer.

Un CSE au cours duquel nous avons principalement évoqué les suites de l'audit de la CCI 57... Et c'est tant mieux. Nous vous tiendrons informés des avancées de chacune de nos actions au niveau national et plus local...

**L'équipe des RP CFDT-CCI est là pour vous.**

**S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS**



---

N'hésitez pas à nous interpellier : [cfdt-cci@grandest.fr](mailto:cfdt-cci@grandest.fr)