

**PV DE LA RÉUNION ORDINAIRE  
DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE S.M.I. DU JEUDI 29 FEVRIER 2024**

TITULAIRES	SUPPLÉANTS
<b><u>Collège Agents de Maîtrise</u></b>	
Raphaël SASSARO – CFDT – Présent	Guillaume JACQUET – CFE-CGC – Absent
Dovan YILDIZ – FO – Présent	Francisco HERNANDEZ – CFDT – Présent
Cédric DUPEYRAT – FO – Présent	
<b><u>Collège Cadres</u></b>	
Franck CHAUSSE – CFE-CGC – Présent	
Chrystelle GIBLIN – CFE-CGC – Présente	
Hervé SÉGUINET – CFE-CGC – Présent	
Gaël SCHWALLER – CFDT – Présent	
Marylène BARBERA – FO – Présente	
Nathalie de LOUVIGNY – CFDT – Présente	
Natalie KLEIN – FO – Présente	
<b><u>Représentants Syndicaux</u></b>	
Catherine MARABEUF – CFE-CGC – Présente	
Yann JACQUES – FO – Présent	
Hélène BENNOUI – CFDT – Présente	

**DIRECTION :**

Éric BAUDUIN – Directeur T&C Support France – Président du CSE

Claire WILLAY – Responsable T&C

Leïla BERNABE – Directrice des Relations Sociales

**INVITES :**

Pierre DEBURAUX – CFO PME ENA

Amandine LECOMTE – Cabinet 2ECSE

La réunion du CSE a eu lieu le :

**Jeudi 29 février 2024 de 9 h 10 à 12 h 12 et de 14 h à 17 h 05**

**La réunion s'est déroulée en visioconférence — Microsoft Teams**  
**et en présentiel en salle Dragon — Bâtiment Nobel B — Évry**

Éric BAUDUIN indique que Dovan YILDIZ occupe désormais le siège de titulaire agent de maîtrise FO en remplacement de Laure PERRET qui a été transférée avec l'accord de l'inspection du travail chez SH DGA.

**1. Approbations**

**Procès-verbal de la réunion extraordinaire du 23 janvier 2024 (Projet STARTER)**

*En l'absence de modifications, le procès-verbal de la réunion extraordinaire du 23 janvier 2024 est approuvé à l'unanimité.*

**Procès-verbal de la réunion ordinaire du 25 janvier 2024**

*Sous réserve de la prise en compte des demandes de modification de la Direction, le procès-verbal de la réunion ordinaire du 25 janvier 2024 est approuvé à l'unanimité.*

**2. Présentation du calendrier social pour l'année 2024 par la direction**

**2.1. Information et consultation sur la politique sociale de l'entreprise, des conditions de travail et de l'emploi**

Éric BAUDUIN indique que cette procédure d'information-consultation débutera en avril 2024. Ce sera l'occasion d'évoquer la politique de formation de l'entreprise.

**2.2. Information et consultation sur la Situation Économique et Financière de l'entreprise**

Éric BAUDUIN indique que cette procédure d'information-consultation débutera en juin 2024.

**2.3. Information et consultation sur les Orientations Stratégiques**

Éric BAUDUIN indique que cette procédure d'information-consultation débutera en novembre 2024.

S'ajouteront à ces informations-consultations obligatoires, deux négociations avec les organisations syndicales qui devront prendre fin avant le 30 juin 2024 : la première portera sur l'intéressement collectif et la seconde portera sur l'évolution de la formule de participation. Ces négociations seront réalisées au niveau du Groupe.

Un élu demande quand est prévue la consultation sur la rémunération variable.

Éric BAUDUIN répond que l'information aura lieu lors de la réunion ordinaire du CSE qui se tiendra le 28 mars 2024.

### 3. Point Effectif

#### **3.1. Effectifs des salariés internes et externes à fin janvier 2024 : les élus demandent une vue mensuelle et un cumul annuel lors de chaque CSE**

Éric BAUDUIN présente le point.

Au 31/12/23	CDI	CDD	Alternants	Stagiaires	Total
Femmes	296	13	18	3	330
Hommes	203	5	4	2	214
Total	499	18	22	5	544

Au 31/12/24	CDI	CDD	Alternants	Stagiaires	Total
Femmes	257	14	16	4	291
Hommes	197	6	4	4	221
Total	454	20	20	8	502

Un élu propose d'ajouter une colonne mentionnant les effectifs des consultants.

Éric BAUDUIN répond qu'il n'est pas encore possible de réaliser une extraction automatique à partir de l'outil One HR. Ce devrait être résolu dans les mois à venir.

L'entreprise comptabilise 9 entrées en CDI, selon le détail suivant :

- Achats : 2 ;
- Opérations : 1 ;
- Communication : 1 ;
- Finance : 1 ;
- SMDL : 4.

Elle enregistre également 4 embauches en CDD, dont deux CDD pour surcroît d'activité et deux pour remplacement de personnes absentes (congé maternité, congé maladie, etc.).

Un élu demande si les embauches en CDI correspondent à des créations de postes.

Éric BAUDUIN répond par la négative.

Hervé SEGUINET demande que les intitulés de postes sur lesquels des embauches sont réalisées soient présentés en séance. Par ailleurs, certains recrutements sont effectués en défaveur des évolutions internes, à l'instar du poste de *business analyst*. Dans le cadre de la réorganisation en cours, il aurait été souhaitable d'interroger les équipes sur les personnes en mesure d'évoluer vers les postes vacants. Les collaborateurs qui se voient refuser une évolution interne au profit d'un recrutement externe sont exposés aux risques psychosociaux. La Direction a la responsabilité d'accompagner ses salariés compétents pour qu'ils puissent évoluer. À l'avenir, l'absence de préparation des salariés aux changements d'organisation risque de créer une accumulation de situations de souffrance au travail.

Une élue souligne que l'assignation d'une personne à un nouveau poste dans le cadre d'une réorganisation peut la faire perdre en compétences. C'est le cas d'un salarié qui a été muté sur un poste qui nécessitait la pratique de l'anglais, qu'il ne maîtrisait pas. À ce titre, il est regrettable que les formations en anglais ne

soient pas prises en charge sur le budget de formation de l'entreprise. L'anglais est en effet un outil incontournable de travail pour la tenue des réunions et la réalisation des échanges.

Claire WILLAY confirme qu'il existe un budget spécifique pour les formations en anglais dans le plan de formation.

Marylène BARBERA note que le projet Turbo qui a été présenté aux élus du CSE a, depuis, été modifié. En effet certains postes vacants ne sont toujours pas occupés, et sont bloqués par le People Committee.

Éric BAUDUIN répond que l'organisation du projet Turbo a été décidée en octobre 2022. Il est normal que certains postes aient été créés depuis pour répondre à l'évolution de l'activité de l'entreprise qui a eu cours depuis.

Marylène BARBERA regrette qu'il reste des postes vacants tandis que certaines équipes sont en situation de surcharge d'activité.

Éric BAUDUIN précise d'une part que les créations de postes ont été plus nombreuses que prévu, et d'autre part que certains postes n'avaient plus de légitimité au regard de l'évolution de l'activité.

Marylène BARBERA précise qu'un VP a fait part de son impatience quant à la possibilité de pourvoir un poste vacant au Marketing.

Un élu demande si un gel des embauches est actuellement en vigueur chez SMI.

Éric BAUDUIN répond par la négative.

Marylène BARBERA souhaite connaître la composition du *People Committee*.

Éric BAUDUIN répond qu'il est composé du Directeur des Ressources humaines Europe, du Directeur financier Europe et du Directeur Stratégique Europe.

Marylène BARBERA répond qu'elle s'adressera à ces personnes afin de débloquent les postes vacants et qui faisaient partie de l'organisation Turbo.

Éric BAUDUIN estime normal qu'il n'y ait pas d'embauche s'il n'existe pas de besoin réel d'activité. Il convient d'analyser la réalité poste par poste.

Marylène BARBERA demande une justification de cette situation ainsi que l'ouverture immédiate du recrutement pour les postes encore vacants. Elle souhaite également connaître les mesures mises en œuvre pour les pourvoir rapidement, notamment pour les postes bloqués sans raison apparente. Un courrier sera également adressé aux personnes en mesure de répondre à cette question. Il existe une exposition aux risques psychosociaux pour les personnes qui sont dans l'attente de ces recrutements.

Une élue attire l'attention de la Direction sur le fait que les membres du People Committee se rendent difficilement compte de la réalité de l'activité des équipes. Il convient d'être particulièrement attentif à la réalité quotidienne vécue par les équipes.

Hervé SEGUINET souligne qu'ainsi, la spécificité de SMI est de plus en plus effacée pour s'aligner sur celle d'Accor SA. La Direction est de plus en plus éloignée de la réalité du terrain des équipes de SMI.

Éric BAUDUIN ajoute que 56 sorties de CDI ont été comptabilisées pendant la période, dont 54 transferts, 1 rupture conventionnelle et 2 démissions.

Un élu s'enquiert de la date à laquelle le CSE obtiendra la projection pour la sortie des effectifs Luxe de SMI vers Accor Luxury & Lifestyle.

Éric BAUDUIN répond qu'il est prévu que le transfert des 30 contrats (29 CDI et 1 CDD) de SMI soit effectif le 1<sup>er</sup> juin 2024.

Un élu souhaite que la Direction communique au CSE les effectifs de l'entreprise avant le début de la procédure des élections professionnelles.

Éric BAUDUIN répond que ces éléments seront fournis, comme le prévoit la réglementation, 90 jours avant la tenue du premier tour. Le calendrier des élections sera également fourni aux élus. La Direction informera enfin le CSE sur le recours au vote électronique.

Marylène BARBERA alerte la Direction sur le fait qu'au Cluster, le calendrier prévisionnel des élections a été modifié, et ce, sans que les organisations n'en aient été informées.

Éric BAUDUIN précise qu'il ne s'agit que d'un calendrier prévisionnel qui, par conséquent, est susceptible d'évoluer.

Marylène BARBERA ajoute qu'il n'y a pas d'élus dans les filiales sortantes, ce qui signifie que les salariés sont peu informés de la procédure des élections et que les organisations syndicales rencontrent des difficultés à recruter des candidats.

Éric BAUDUIN rappelle que l'employeur a pour seule responsabilité d'organiser les élections professionnelles. Les organisations syndicales ont la responsabilité de trouver les candidats susceptibles de se présenter.

Marylène BARBERA estime nécessaire de prévenir les délégués syndicaux de SMI au moment du lancement des élections dans les filiales afin que les organisations syndicales puissent communiquer suffisamment d'informations.

Par ailleurs, il serait souhaitable que les Services généraux remplacent Cédric DUPEYRAT qui est très régulièrement absent des réunions de CSE.

### **3.2. Effectifs des salariés externes : les élus demandent un comparatif pour les salariés 2021-2022-2023 incluant le nombre de salariés, la durée moyenne des contrats de travail temporaire, les dates d'entrée et de sortie pour chaque salarié**

Éric BAUDUIN indique qu'il ne dispose pas d'éléments chiffrés pour les années 2021 à 2023. Le service des ressources humaines ne disposait en effet pas des moyens nécessaires à la réalisation d'un suivi des prestataires. Cependant, les consultants font désormais l'objet d'un suivi. Il est proposé de présenter ces chiffres aux CSE de manière trimestrielle.

*Le tableau récapitulatif est projeté en séance.*

77 contrats de travail temporaires ont été recensés à la date du 31 janvier 2024. 95 % d'entre eux sont recrutés au sein de la structure Accor Tech.

Marylène BARBERA indique que les représentants du personnel étudieront le tableau et confirmeront à la Direction si la réalisation d'un suivi trimestriel est suffisante.

*La séance est suspendue de 10 heures 30 à 11 heures.*

### **4. CYBERATTAQUE ALMERYS : Est-ce que ACCOR a déposé plainte pour couvrir l'ensemble des salariés d'éventuelles fraudes ? (initialement point 7)**

Éric BAUDUIN précise que la Direction n'a pas le droit de déposer une plainte pour le compte de ses salariés. Chaque collaborateur ayant subi des dommages dans le cadre de la cyberattaque doit réaliser lui-même le dépôt de plainte. Par ailleurs, l'État a mis en place une plateforme qui permet de simplifier le dépôt de plainte.

Le nécessaire a été effectué par l'organisme de tiers payant qui était visé par cette cyberattaque. Les salariés qui le souhaitent peuvent contacter directement ce prestataire à [bpo@colonnagroup.fr](mailto:bpo@colonnagroup.fr).

En date du 9 février 2024, les salariés ont reçu le mail suivant de la part de l'organisme de mutuelle :

*« Almerys, organisme auquel nous sous-traitons la gestion du tiers payant de nos contrats santé, a subi une cyberattaque. En tant qu'assuré, si vous êtes potentiellement concerné par ces actes de malveillance, soyez tout à fait rassuré. Aucune donnée sensible telle que les informations médicales, remboursement de soins, coordonnées bancaires et postales, numéro de téléphone et adresse mail ne sont concernés.*

*Pour autant, certaines données personnelles pour vous-même ou des membres de votre famille ont pu être exposés : nom, prénom, date de naissance, nom de naissance, numéro de sécurité sociale et numéro de contrat. Sans mot de passe associé, ces données ne permettent pas à elles seules d'accéder à vos espaces personnels tels qu'Ameli ou France Connect.*

*Dès qu'Almerys a pris connaissance de cet acte de malveillance, la plateforme a été déconnectée et une plainte a été déposée auprès du Procureur de la République et une déclaration a été faite auprès de la CNIL. Le groupe Colonna a également réalisé une notification auprès de la CNIL en sa qualité de responsable du traitement. Nos équipes ont immédiatement mis en place toutes les mesures de surveillance et de contrôle renforcé pour détecter toute activité jugée anormale et limiter autant que possible les conséquences de cette attaque.*

*De votre côté, vous n'avez aucune démarche à effectuer. Nous vous demandons toutefois d'adopter dès à présent les bonnes pratiques suivantes : changer votre mot de passe pour tous vos comptes pour lesquels l'identifiant et le numéro de sécurité sociale sont utilisés et surveillez votre messagerie ».*

Éric BAUDUIN estime que les cyberattaques seront de plus en plus fréquentes dans le futur.

Un élu indique qu'il existe de nombreux pare-feu installés sur les serveurs du groupe Accor. Néanmoins, il est difficile de se défendre contre une attaque causée par une erreur humaine : c'est le cas lorsqu'un salarié clique sur un lien ou sur une pièce jointe dans un mail malveillant.

## **5. Situation Économique & Sociale : Les élus souhaitent aborder les points mentionnés ci-dessous afin que chacun soit éclairé sur la situation économique de la France et des pays de notre organisation, soit le périmètre Europe & Afrique du Nord. Chaque pays a un impact et des conséquences sociales sur la France (initialement point 4)**

*Pierre DEBURAUX présente le point.*

### **5.1 Situation économique sur le Périmètre France, Europe, Afrique du Nord**

#### **5.1.1.P&L PME France & ENA (MTD + YTD)**

Comme cela a été retranscrit dans la presse, le groupe Accor a publié d'excellents résultats pour l'année 2023. Il s'agit d'autant d'une bonne nouvelle que ces résultats étaient alignés avec les prévisions d'activité. Les résultats de la région étaient également en lien avec les attentes.

#### **5.1.2. Analyse, Évolution et commentaires REVPAR, TO, PM et GOP**

##### *5.1.2.1. France : Paris et Province*

En 2023 en France, le RevPAR s'établit à 71 euros. Il est donc en hausse de 14 % par rapport à 2022 et de 17 % par rapport à 2019. Cette augmentation est principalement permise par les prix (+22 % par rapport à 2019). Le taux d'occupation est encore de trois points en dessous des résultats de l'année 2019.

Ainsi, le profit opérationnel augmente en valeur, poussé par le chiffre d'affaires. La marge augmente d'un point par rapport à 2022 et 2019. C'est un indicateur de la bonne santé des hôtels managés.

Novotel Tour Eiffel reste le meilleur contributeur du groupe, suivi de près par les performances de l'Ibis de Roissy (occupé à 80 % sur l'année).

La région a des revenus qui s'établissent à 1,1 milliard d'euros et a réalisé 650 millions d'euros de profits opérationnels. Le seuil de déclenchement de l'intéressement collectif se situait à 649 millions d'euros de profits opérationnels. Ce seuil a été dépassé.

La marge M&F (hors *service to owners*) s'établit en revanche à 76,1 % alors que celui de la région Amérique se situe à 80 %.

Les objectifs liés au bonus 2023 ont tous été atteints. Pour l'intéressement collectif, l'objectif a également été atteint. Le montant distribué s'élèvera à 1,9 million d'euros. La Direction procédera dans les semaines à venir à l'identification des ayants droit avant de communiquer le montant de l'intéressement par ETP.

#### *5.1.2.2. Autres pays de la zone ENA*

*Ce point n'a pas été traité.*

#### 5.1.3. État des lieux des dépenses supports + fees par nature (managés, AI et franchises)

*Ce point n'a pas été traité*

#### 5.1.4. Résultats des supports (frais de fonctionnement + fees)

*Ce point n'a pas été traité.*

### **5.2 État d'ouverture du parc ENA et mouvements**

Le réseau de la zone ENA se compose de : 15 marques, 327 900 chambres et 2 958 hôtels et résidences, répartis dans 49 pays. 51 % des hôtels se situent dans le sud de l'Europe et 59 % sont des hôtels franchisés.

#### 5.2.1. Point sur le développement entrée/sortie du réseau par pays ENA

En 2024, 8 500 chambres ont été ouvertes. En parallèle, 8 300 chambres sont sorties du réseau dans la même période. Enfin, 13 600 chambres ont fait l'objet d'une contractualisation pour une ouverture dans les années à venir.

Les élus demandent si l'objectif d'ouverture a été atteint.

Pierre DEBURAUX répond que l'objectif de réaliser une croissance nette de 1,5 % n'a pas été atteint. D'une part, le nombre de sorties a en effet été plus élevé que prévu. D'autre part, l'augmentation des taux d'intérêt a contribué à ralentir les ouvertures. Le réseau français s'est maintenu, tandis que les réseaux du Royaume-Uni et de l'Allemagne sont en décroissance.

#### 5.2.2. Évolution des ouvertures d'hôtels ENA par ZONE par Segment

*Ce point n'a pas été traité.*

#### 5.2.3. Point du plan d'action concernant les hôtels détracteurs (cf objectifs fixés pour la stratégie PM&E ENA annoncée par P.Mendes)

*Ce point n'a pas été traité.*

### **5.3. Prévisions Topline**

#### 5.3.1. TARS BOOKING REVENU 2024 vs 2023 PM&E ENA (Domestic Leisure + Domestic Business + ENA + WW)

#### 5.3.2. État des Annulations en Domestic + ENA + WW

#### 5.3.3. État des réservations individuelles 2024 vs 2023

#### 5.3.4. État des réservations « Individuels/Groupe » et des « Individuels/Corpo » 2024 vs 2023

#### 5.3.5. Suivi de l'évolution du RevPar Segment Loisirs (Budget 2024 vs LE1-2-3-4)

*Ces points n'ont pas été traités.*

### **5.4. Point de suivi des objectifs de l'Intéressement Collectif 2023/2024. (Attente des nouveaux critères)**

#### 5.4.1. Présentation des résultats par la direction

#### 5.4.2. Les élus demandent la répartition par statut des 44 personnes qui n'ont pas suivi la formation sur l'identité culturelle

*Ces points n'ont pas été traités.*



## **5.5. Point de suivi des objectifs liés au Bonus 2023. Demande par les représentants du personnel SMI du point de suivi des Objectifs liés au Bonus 2023**

### 5.5.1. Critère financier EBITDA Groupe

### 5.5.2. Critère financier EBITDA Division ENA et focus par pays

### 5.5.3. Critère financier Free Cash-Flow Group

*Ces points n'ont pas été traités.*

## **5.6. Point de suivi sur la réalisation des objectifs fixés pour la stratégie PM&E ENA 2023/2024 (En attente d'annonce par P.Mendes)**

*Ce point n'a pas été traité.*

## **5.7. Carte Corporate Citi Bank**

5.7.1. Les élus demandent à la direction de donner sa position sur les éventuels Agios que pourrait rencontrer un salarié en cas de remboursement tardif sur les NDF (dysfonctionnement outil, retard de paiement NDF). La direction s'engage-t-elle à payer les AGIOS des salariés en lien avec la carte Corporate City Bank ?

Pierre DEBURAUX répond que le système a été conçu pour qu'il n'y ait rien à payer. Normalement, les agios ne devraient pas être générés, car le débit différé permet d'obtenir le remboursement avant d'être remboursé par Citi. Les cas exceptionnels seront analysés individuellement par la Direction.

5.7.2. La carte logée Corporate Citi Bank Accor a-t-elle été mise en place avec CWT ? Est-elle en fonction aujourd'hui ?

Les sociétés Accor SA et SMI en France ont déjà une carte logée qui est fournie par American Express.

Les élus comprennent que les collaborateurs n'ont pas besoin de faire d'avance de frais.

Pierre DEBURAUX le confirme.

Marylène BARBERA précise que la communication adressée aux collaborateurs stipule le contraire. En effet, selon cette communication, l'option 2 prévoit que le collaborateur utilise sa carte bancaire, tandis que, dans le cadre de l'option 3, SMI étudie la possibilité d'intégrer une carte bancaire au système.

Pierre DEBURAUX souhaite que le CSE lui adresse le document pour qu'il puisse l'analyser et répondre à cette remarque.

Un élu interroge Pierre DEBURAUX sur les moyens de paiement actuellement utilisés dans le cadre de l'application pour des billets d'avion et de train.

Pierre DEBURAUX répond que ces paiements continuent d'être effectués par la carte logée. À défaut, les collaborateurs peuvent utiliser leur carte Citi pour payer *via* CWT. Enfin, les collaborateurs peuvent prendre une carte AMEX indépendante s'ils le souhaitent.

Un élu réaffirme que ce n'est pas le contenu de la communication adressée aux collaborateurs. Certains collaborateurs pensent que la carte logée finira par disparaître.

## **6. Bilan Comptable 2023 OSC et AEP (initialement point 5)**

*Amandine LECOMTE présente le point.*

Le résultat du Comité social et économique SMI pour la période s'étendant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2023 s'établit à 57 007,36 euros qui se répartissent de la manière suivante :

Résultats de l'exercice		
	31/12/2023	31/12/2022
Résultats AEP	-17 172,33	-34 150,80
Résultats ASC	74 179,69	17 966,12
Total résultats	57 007,36	-16 184,68

Réserves		
	31/12/2023	31/12/2022
Réserves AEP	265 054,71	299 205,51
Réserves ASC	68 171,30	50 205,18
Total résultats	333 226,01	349 410,69

	Fonds propres		
	Réserves	Résultats	Total
Fonds propres AEP	265 054,71	-17 172,33	247 882,38
Fonds propres ASC	68 171,30	74 179,69	142 350,99
Total résultats	333 226,01	57 007,60	390 233,37

#### **Budget des ASC :**

Les produits s'établissent à 324 957,17 euros (dont 252 335,61 euros de subvention employeur ASC).

Les charges s'établissent à 250 777,48 euros dont :

- Billetterie/loisirs/sports : 36 833,17 euros ;
- Bons cadeaux Noël : 96 840 euros ;
- Enfance : 5 950 euros ;
- Chèques vacances : 76 000 euros ;
- Divers (achats groupés, sport, Pâques, mariage, naissance, etc.) : 35 154,31 euros.

En 2022, un surplus de chèques vacances a été commandé. Ce surplus a fait l'objet d'un remboursement pour environ 16 800 euros en 2023.

Marylène BARBERA précise qu'il s'agit d'un stock non réclamé par les salariés.

Amandine LECOMTE indique que le résultat de l'exercice est excédentaire de 74 179,69 euros.

#### **Budget de fonctionnement :**

Les produits s'établissent à 89 716,95 euros, dont 83 676,90 euros de subvention employeur).

Les charges s'établissent à 106 889,28 euros, dont :

- Tâches administratives et comptables : 64 483,19 euros ;
- Expertise et missions économiques : 14 412,20 euros ;
- Frais de communication : 26 131,54 euros ;

- Autres frais : 1 862,35 euros.

Marylène BARBERA précise que les frais de communication contiennent les boîtes de chocolat envoyées aux salariés, le logiciel pour le site internet (dont le contrat a pris fin en 2023) ainsi que les frais de gestion du site internet (dont le contrat avec Maverick a été réduit).

Amandine LECOMTE indique que le résultat de l'exercice est déficitaire de -17 172,33 euros.

Marylène BARBERA précise que les charges de fonctionnement ont été divisées par deux en 2023 par rapport à 2022. Désormais, le CSE ne dispose plus que de trois comptes bancaires. Il n'y aura plus non plus de frais ANCV, car le CSE n'aura plus recours aux chèques vacances.

Un élu demande si la provision légale liée au départ de la salariée du CSE a été créée.

Amandine LECOMTE répond qu'il n'est pas nécessaire de réaliser une provision pour le départ d'une seule salariée.

Marylène BARBERA ajoute que la salariée travaille à mi-temps, qu'elle n'est pas proche de la retraite et qu'il n'existe pas de convention collective prévoyant une indemnité de départ supérieure à celle prévue par la loi.

### **Bilan global :**

Le total de l'actif s'établit à 352 068,80 euros, dont :

- Immobilisations nettes : néant ;
- Produits à recevoir : 39 119,44 euros ;
- Disponibilités : 312 949,36 euros.

Le passif se décline comme suit :

- Réserves ASC : 50 205,18 euros ;
- Réserves AEP : 299 205,51 euros ;
- Résultats ASC : 17 966,12 euros ;
- Résultats AEP : -34 150,80 ;
- Dettes fournisseurs : 12 389 euros ;
- Charges à payer : 4 642,18 euros ;
- Dettes fiscales et sociales : 1 811,44 euros.

## **7. Présentation des OSC 2023 (initialement point 6)**

### **Bilan de l'année 2023 :**

Le site internet du CSE SMI a été animé en 2023 avec :

- 24 procès-verbaux de CSE et 7 procès-verbaux de CSSCT ;
- 10 articles d'actualité SMI ;
- 6 animations ;
- Et 2 offres culture trimestrielles.

La boutique Animation a permis de vendre :

- 9 articles dans le cadre de l'événement de Pâques (avril 2023) ;
- 88 articles dans le cadre de la campagne d'été 2023 ;
- 23 articles dans le cadre de l'événement de rentrée scolaire (biscuits) ;
- 398 articles dans le cadre de l'événement de Noël.

La boutique Culture a permis de vendre :

- 100 E-chèques culture ;
- 826 E-tickets de cinéma ;
- 57 tickets de parcs à thème.

Enfin, tous les salariés SMI ont bénéficié de la subvention culture dans le cadre de Swile (10 euros de subvention culture en septembre et 25 euros en décembre).

Marylène BARBERA précise que, si la subvention n'est pas utilisée par les salariés, au bout d'un an, elle rentre à nouveau dans les comptes du CSE.

La prestation Swile a été lancée en septembre 2023. Désormais, les subventions sont directement versées sur la carte selon le calendrier suivant :

- Subvention culture 10 euros en septembre 2023 ;
- Subvention Noël 180 euros en décembre 2023 ;
- Subvention Culture Noël 25 euros en décembre 2023 ;
- Subvention Culture 50 euros au premier trimestre 2024. Cette subvention sera utilisable entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 mars 2024.

À ce jour, 507 comptes Swile ont été activés. 56 salariés n'ont pas encore activé leur compte.

Environ 45 % des 139 000 euros de subvention versée sur les cartes ont été dépensés à ce jour, ce qui représente 57 400 euros. Ces dépenses sont principalement effectuées sur les enseignes Amazon, Fnac, Décathlon et Zalando. Au total, 721 transactions ont été effectuées et le panier moyen par salarié s'élève à 46,33 euros.

Franck CHAUSSE s'enquiert du coût de la prestation Swile.

Yann JACQUES répond que la prestation est gratuite. Seules les cartes doivent être achetées. Swile ne facture pas de commission sur les transactions effectuées par les salariés.

#### **Offres du CSE pour l'année 2024 :**

*Marylène BARBERA présente le point.*

Naissance/Adoption/Mariage/PACS : 50 euros. Ces dotations seront versées *via* le prestataire Edenred Kadeos Connect jusqu'à l'épuisement de l'enveloppe (moins de 5 000 euros). Ces subventions sont versées sur présentation d'un justificatif. À l'avenir, un onglet sur le site internet permettra aux salariés de formuler leur demande et de télécharger leurs justificatifs.

Activités sportives ou artistiques : 80 euros par foyer fiscal pour la souscription d'un abonnement annuel. Le remboursement est effectué par chèque à l'adresse du salarié.

Rentrée scolaire : 30 euros par enfant. Pour y être éligibles, les enfants doivent avoir entre 6 ans et 16 ans pour la rentrée scolaire 2024. Le versement sera effectué sur la carte Swile au début du mois de septembre 2024.

Culture et loisirs : 200 euros par an, soit quatre versements trimestriels de 50 euros chacun. Cette subvention est accordée sur demande du salarié sur le site du CSE SMI. Ce budget peut être utilisé pour l'achat de places de spectacle ou de concert, de places de cinéma, de billets d'accès aux musées, de livres, de supports vidéo ou musicaux.

Vacances – voyages : jusqu'à 120 euros. Cette subvention vise à favoriser le départ en vacances de la famille ou des enfants seuls pendant la période estivale. Cette demande est valable sous réserve d'apporter les justifications des dépenses réellement engagées. La demande est effectuée sur le site du CSE SMI. Le remboursement est effectué par chèque bancaire.

Noël pour les salariés : 190 euros en lien avec l'événement de Noël. Le versement sera effectué sur la carte Swile au début du mois de décembre 2024.

Les subventions du CSE SMI bénéficient à tous les salariés CDI, CDD ou apprentis de l'entreprise. Ceux-ci doivent être présents dans les effectifs au moment de l'événement pour bénéficier des prestations et offres du CSE et disposer d'au moins trois mois d'ancienneté dans les effectifs.

Marylène BARBERA précise que tous les collaborateurs du Cluster peuvent continuer d'utiliser leur carte Swile jusqu'à la fin de l'année 2024.

Un élu demande que les stagiaires puissent avoir accès au site du CSE pour bénéficier des tarifs préférentiels du CSE.

Marylène BARBERA répond que la réglementation ne le permet pas.

Ces éléments feront l'objet d'une communication à l'adresse des salariés. Ceux-ci se verront également proposer de participer à un sondage afin de définir leurs principaux intérêts et leurs idées de subventions pour l'avenir.

**8. Plan d'Action Expertise Risque Grave suite réunion CSSCT du 21/11/2023. Les élus souhaitent la présence de Thomas Robin VP Talent & Culture sur le périmètre EUROPE & NORTH AFRICA, PREMIUM MIDSCALE ECONOMY et demandent à la direction de répondre aux points listés ci-dessous :**

Éric BAUDUIN précise que Thomas ROBIN est absent cette semaine. Il se propose d'être présent à la réunion de CSE du 28 mars 2024.

**8.1. Un point sur l'état d'avancement des actions de la direction**

**8.1.1. Transmission d'un lexique aux fournisseurs IA et partage avec les élus pour enrichissement**

Éric BAUDUIN indique que la Direction a commencé à enrichir le point 6 du document et l'a adressé à la secrétaire du CSE. Il existe néanmoins une problématique pour le paiement de la facturation.

Marylène BARBERA précise avoir adressé le lexique aux élus qui ont commencé à le remplir.

**8.2. Point sur les alertes pour risques graves sur la santé et la sécurité des salariés**

Marylène BARBERA indique avoir reçu une alerte pour risque grave au niveau du service de la Finance. Un mail a été adressé à la Direction pour l'informer du cas afin qu'une prise en charge rapide soit mise en place.

Éric BAUDUIN confirme avoir reçu les éléments d'information et effectuera un retour aux élus avant la réunion de CSE du 28 mars 2024. À cette occasion, la Direction exposera les actions qui auront été prises dans le cadre de cette procédure.

**8.3. Système d'évaluation 2024/2025 Les représentants du personnel SMI demandent un tableau comparatif des évolutions prévues du système d'évaluation des salariés, ainsi que des précisions concernant la partie des objectifs personnels.**

Éric BAUDUIN rappelle qu'au cours de la réunion de CSE du mois d'octobre 2023, Cécile TABURET a présenté l'évolution du système d'évaluation des salariés.

Claire WILLAY rappelle le fonctionnement du système d'évaluation des salariés.

Les objectifs personnels (50 %) sont évalués selon trois niveaux d'atteinte : inférieur, atteint ou dépassé. Les compétences comportementales (50 %) sont quant à elles évaluées selon quatre niveaux d'atteintes :

- Comportements requis non observés ;
- Certains comportements de la compétence observée ont besoin d'être développés davantage ;
- Démontre les compétences requises pour le poste ;
- Démontre une compétence supérieure au niveau requis.

La moyenne de ces deux évaluations aboutit à une note de performance globale (OPR) qui comprend quatre niveaux d'atteinte :

- Inférieur aux attentes ;
- Répond aux attentes ;
- Au-delà des attentes ;
- Exceptionnel.

Hervé SEGUINET demande si l'atteinte d'un niveau de deux étoiles sur les objectifs personnels (niveau « atteint ») permet aux salariés de percevoir la prime de performance.

Éric BAUDUIN le confirme.

Hervé SEGUINET précise que ce n'est pas le cas pour tous les salariés.

Claire WILLAY précise qu'en 2024, les objectifs personnels continueront d'être évalués sur trois niveaux d'atteinte tandis que le référentiel de compétence sera désormais évalué sur trois niveaux d'atteinte (contre quatre auparavant).

#### **8.4. Salle de sport et conséquence sur l'hygiène des salariés**

Un élu rappelle qu'en octobre 2023, la Direction avait présenté un plan visant à inciter les salariés à revenir travailler sur site. Ce plan prévoyait notamment la mise en place de cours de remise en forme. Or, les séances sont déjà complètes. Il serait souhaitable de créer de nouveaux créneaux pour ces séances afin qu'un nombre plus important de salariés puisse y participer.

La Direction confirme l'engouement pour ces séances. La question se pose de savoir s'il est plus judicieux de créer de nouvelles séances les lundis et mercredis comme initialement prévues, ou de les créer les autres jours de la semaine.

Un élu interpelle la Direction sur le fait que ces séances sont organisées dans une salle qui n'est pas adaptée à la pratique sportive. La salle est en effet dotée de moquette et ne dispose pas de vestiaire. Il serait préférable que la salle qui se situe en face soit utilisée en lieu et place de la salle actuelle.

Éric BAUDUIN répond qu'Accor SA ne souhaite pas que les salariés de SMI utilisent ce bâtiment qui, à terme, doit être loué. L'objectif est de trouver une salle à l'intérieur du bâtiment de SMI qui soit plus adaptée à la pratique sportive.

Un élu interroge la Direction sur les raisons pour lesquelles l'entreprise ne met pas en place un abonnement avec GymLib.

Éric BAUDUIN répond que le coût de cette prestation est exorbitant. Par ailleurs, le taux d'occupation des locaux ne dépasse pas 20 % pour 800 postes de travail. Enfin, l'objectif de la Direction est de pouvoir proposer une activité qui fasse revenir les salariés au bureau. L'objectif n'est pas de donner aux salariés la possibilité de réaliser des activités ailleurs.

#### **8.5. Salles pour création d'Ateliers Bien-être & Santé dans le cadre des œuvres sociales**

Marylène BARBERA indique que, dans le cadre des œuvres sociales du CSE, les élus souhaitent proposer des ateliers Bien-être & santé. Ces séances seraient organisées pendant la pause déjeuner, entre 12 heures et 14 heures. Ces séances seraient subventionnées par le CSE et il resterait à la charge des salariés la somme de 10 euros à payer.

Éric BAUDUIN confirme que le CSE a la possibilité de réserver des salles pour l'organisation de ces ateliers deux à trois fois par mois.

#### **8.6. Information sur la mise à jour du DUERP**

Éric BAUDUIN rappelle que la Direction a engagé une démarche de dématérialisation du DUERP. Pour ce faire, elle a procédé, à l'aide de Previsoft, à un recensement des risques au cours du dernier trimestre de l'année 2023. Ceux-ci doivent désormais faire l'objet d'une cotation. Le plan d'action de ces risques devra ensuite être travaillé en CSSCT. Enfin, le DUERP fera l'objet d'une information-consultation du CSE.

*Leïla BERNABE présente le point.*

L'évaluation des risques est une obligation de l'employeur. Elle est un prérequis qui permet de définir des actions de prévention qui constituent des solutions adaptées pour prévenir la réalisation de ces risques en situation de travail. La loi du 2 août 2022 impose l'archivage du DUERP pendant une période de quarante ans. Previsoft a mis à la disposition de SMI un logiciel de pilotage des risques et assure le respect de la réglementation relative à la prévention des risques (PAPRIPACT, archivage et traçabilité de la politique de prévention). L'ensemble des membres du CSE a désormais accès à cette plateforme. Le lien leur a été adressé le 26 février 2024.

*La procédure d'accès au Document unique est décrite en séance.*

Previsoft a mis à la disposition de SMI des préventeurs qui ont réalisé un audit sur le recensement des risques dans chaque unité de travail. À la suite de cet audit, un DUERP a été constitué, qui reprend l'analyse des risques.

Marylène demande comment le recensement des risques a été réalisé.

Leïla BERNABE répond que les préventeurs ont effectué des visites de locaux. Ils se sont également entretenus avec les TNC. Cette analyse a été réalisée sur la base des recommandations de l'INRS (méthodes de calcul et identification des risques). À partir de l'évaluation des risques, un plan d'action sera créé et intégrera le PAPRIPACT. Le DUERP et le PAPRIPACT seront ensuite mis à jour une fois par an par la CSSCT.

Il existe deux catégories de cotation :

- L'une concerne les risques physiques (gravité + fréquence x maîtrises).
- L'autre est spécifique aux risques psychosociaux (intensité x maîtrises).

Un élu demande si les risques qui ont été définis pendant le PSE ont été pris en compte dans l'évaluation des risques.

Éric BAUDUIN confirme que ces risques ont été intégrés dans la nouvelle évaluation.

Un élu s'enquiert de la date à laquelle l'ensemble des sites sera inclus dans le DUERP.

La Direction répond que ce sera effectif dans l'année.

Leïla BERNABE ajoute que la pratique de l'anglais a été définie en qualité de RPS dans le DUERP.

## **9. Questions diverses :**

### **Astreintes**

Yann JACQUES rappelle qu'au cours d'une réunion organisée par un responsable de GSS, celui-ci a indiqué qu'il souhaitait mettre en place un support L1 et L2 24 heures sur 24. Or, ceci implique la disparition des astreintes.

Éric BAUDUIN indique n'avoir été informé de ce point que la veille de la présente réunion.

Claire WILLAY répond que, d'après les informations à sa disposition, cette mesure n'impactera pas les astreintes.

Les élus précisent qu'il n'existe pour l'heure pas d'astreinte de niveau L1. Il s'agit uniquement d'astreintes de niveau L2, voire L3. Par ailleurs, le nombre de personnes réalisant des astreintes est en diminution, ce qui risque d'entraîner une surcharge de travail pour les personnes d'astreinte.

Yann JACQUES s'inquiète de l'impact de cette mesure sur les salariés de SMI du passage en 24/24h en dehors de l'astreinte. Il faudra disposer de trois équipes pour couvrir ces plages horaires. La question sera de savoir où seront situées ces personnes.

Nathalie DE LOUVIGNY précise que cette équipe sera probablement constituée de prestataires ITC placés sous l'autorité d'un responsable à Bangkok.

Yann JACQUES rappelle que ce travail est traditionnellement effectué par des salariés français.

Un intervenant le contredit. Les astreintes de niveau L1 sont actuellement réalisées par un prestataire tunisien.

Yann JACQUES demande si la direction s'engage à compenser une éventuelle perte de salaire des salariés français causé par cette mesure.

Éric BAUDUIN répond que la Direction sera vigilante à ce point.

Yann JACQUES ajoute que les personnes d'astreinte devront parler le français et qu'un transfert d'information entre les astreintes de jour et les astreintes de nuit soit effectué.

*L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 17 heures 08.*

**Éric BAUDUIN**

**Le Président du CSE**

**Marylène BARBERA**

**La secrétaire du CSE**