

**PV REUNION ORDINAIRE
DU COMITE SOCIAL ECONOMIQUE SIEGE FEU VERT
DU LUNDI 23 FEVRIER 2026**

Présents :

Direction : Marion PERRIN-DESSEIGNE, Freddy RABUD

Membres titulaires : Malika BENAMAR, Audrey CACCIATORE, Philippe CHALENCON, Jean-Paul COCHINHO, Stéphane DAIGNE, Laurence THOMAS, Ivan REVAIS, Corentin HUBERT, Dylan MALDONADO, David REEB

Absents excusés : Guillaume ALEXANDRE, Muriel BONNARD

Invitée : Marine CHASSAGNE

Ouverture de réunion : 14H30

1. Lecture et approbation du PV de JANVIER 2026

Aucun commentaire ou remarque, le PV est approuvé à l'unanimité des élus présents

2. INFORMATIONS ECONOMIQUES

Résultats mensuels : avec une différence calendaire de +0.8 % et à surface comparable, le CA de décembre est à +8.7 % vs N-1 et à 104.9 % de l'objectif.

Résultats cumulés : avec une différence calendaire de +0.6 % et à surface comparable, le CA +2.3 % vs N-1 et à 99.7 % de l'objectif.

3. ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES

Le calendrier 2026 des animations possibles est défini. Il sera finalisé lorsque les devis, dates, lieux et organisation seront arrêtés et validés vs le budget. Les membres du bureau regrettent le manque de volontaires parmi les élus pour nous aider à mener à bien ces missions.

4. INFORMATIONS DIRECTION

Présentation détaillée de l'Enquête Satisfaction – Baromètre Social 2025 : Intervention de Marine CHASSAGNE.

La diffusion des résultats synthétiques sera faite courant mars 2026 à l'ensemble des salariés

5. QUESTIONS - DEMANDES – RECLAMATIONS – INFORMATIONS

5.1 Salon de la franchise :

Pouvez-vous confirmer que les personnes présentes seront bien payées en heures du dimanche ?

Réponse : Nous vous confirmons que les salariés présents seront bien rémunérés en ce sens ou que les jours de récupération prévus dans le cadre légal seront pris.

5.2 Frais de déplacement salariés itinérants :

Nous avons déjà signalé à plusieurs reprises lors de réunions CSE qu'il devient de plus en plus difficile de se loger et de se nourrir correctement avec les forfaits actuels. Les demandes d'exception sont devenues de fait « une habitude ».

Pour information, nos partenaires de chez Cofidis ont des budgets bien supérieurs aux nôtres : 125€/nuitée en province, 145€/ nuitée en grande agglomération, 25€ / repas midi, 30€/repas soir quand nous sommes respectivement à 105€, 125€, 20€ (nous signalons que ne sommes même pas au montant Urssaf de l'indemnité exonérée 2026 qui est de 21.40€) et 25€ pour le repas du soir. Ce n'est qu'un exemple parmi d'autres qui montre que des entreprises sont soucieuses du bien-être de leurs salariés. Pour information et à titre d'exemple, la Métropole de Lyon a augmenté de 10% par nuitée sa taxe de séjour au 1er janvier 2026.

Qu'est-il prévu pour 2026, quels seront les montants alloués pour nos déplacements professionnels ?

Réponse : Une nouvelle grille de frais professionnels est arrêtée et sera effective au 1^{er} mars 2026. Elle prend en compte un nouveau découpage national en prenant en compte outre la région ile de France, les grandes agglomérations ainsi que les villes à fortes tensions hôtelière.

	<i>Grandes Agglomérations et IdF *</i>	<i>Province</i>
○ <i>Hôtel + Petit déjeuner</i>	○ 125 €	○ 105 €
○ <i>Soirée Etape</i>	○ 150 €	○ 130 €
○ <i>Repas midi/soir</i>	○ 22 € / 25 €	○ 22 € / 25 €

*Les plafonds hôteliers « Grandes agglomérations et IDF » s'appliquent :

- Dans l'ensemble des communes appartenant aux unités urbaines suivantes : Paris, Lyon, Marseille-Aix en Provence, Lille, Toulouse, Bordeaux, Nice, Nantes, Strasbourg, Rennes, Grenoble, Montpellier, Rouen, Toulon, Douai-Lens.
- Dans l'ensemble des communes relevant de la région IDF : les Hauts-de-Seine (92), la Seine-Saint-Denis (93), le Val-de-Marne (94), la Seine-et-Marne (77), les Yvelines (78), l'Essonne (91) et le Val-d'Oise (95).
- Dans les villes à forte tension hôtelière : Annecy, Antibes, Cannes, Dijon, Orléans, Tours, Nancy, Saint Tropez, Villeurbanne, Caen.

Remarques des élus : Ces plafonds restent trop bas pour pouvoir se nourrir et se loger correctement

Réponse : Des discussions sont en cours avec des chaînes hôtelières afin de trouver des accords nationaux qui permettront aux itinérants de trouver de quoi se loger convenablement tout en respectant les plafonds autorisés

5.3 NAO, retour sur les augmentations de salaires au 1^{er} janvier 2026

Le Protocole d'Accord signé par deux organisations syndicales précise :

- MESURES SALARIALES : ENSEMBLE DE L'ENTREPRISE

Augmentation de salaires au 01er janvier 2026 :

Salaires fixes mensuels bruts inférieurs ou = à 3 000€, enveloppe d'augmentation de 1,2% répartie comme suit :

- Pour les salariés disposant d'au moins 2 ans d'ancienneté (embauche au plus tard le 31 décembre 2023) : augmentation Générale de 0,9%

- Le reste de l'enveloppe sera affecté à des augmentations individuelles sur appréciation managériale, représentant 0,67%

Salaires fixes mensuels bruts supérieurs à 3 000€ :

- Augmentation individuelle sur appréciation managériale de 1,2%

→ **Un salarié à temps partiel dont le salaire fixe mensuel brut est inférieur à 3 000€ et ayant plus de deux ans d'ancienneté s'est vu refusé son augmentation Générale de 0.9%.**

Raison invoquée : le salaire pris en compte pour tout salarié est le salaire base temps plein !

Nous rappelons une nouvelle fois l'énoncé du Protocole d'Accord :

Salaires fixes mensuels bruts inférieurs ou = à 3 000€, enveloppe d'augmentation de 1,2% répartie comme suit :

- Pour les salariés disposant d'au moins 2 ans d'ancienneté (embauche au plus tard le 31 décembre 2023) : augmentation Générale de 0,9%

- Le reste de l'enveloppe sera affecté à des augmentations individuelles sur appréciation managériale, représentant 0,67%

Dans ce Protocole d'Accord, il n'est nulle part fait mention d'un quelconque calcul ou de tout autre précision visant à imposer aux salariés (ayant un contrat différent de celui d'un CDI à taux plein) des restrictions supplémentaires autres « qu'un salaire fixe mensuel brut égal ou inférieur à 3 000 € et deux ans d'ancienneté ».

Le salaire fixe mensuel brut d'un salarié qu'il soit en CDI ou autre, qu'il soit à temps partiel ou à temps plein, reste le salaire brut indiqué sur sa fiche de paie et comme indiqué dans le protocole, il concerne « L'ENSEMBLE DE L'ENTREPRISE »

Un salarié à temps partiel reçoit un salaire qui correspond à son temps de travail, ce salaire n'a pas à être extrapolé pour je ne sais quelle raison afin de calculer l'augmentation à laquelle il peut ou ne peut pas prétendre.

Un CSE ne pouvant exiger qu'un accord collectif signé par des syndicats soit appliqué, nous relayons notre demande auprès des syndicats représentatifs de l'entreprise afin que le Protocole soit LITTERALLEMENT appliqué tel qu'il a été validé par les parties signataires.

Réponse : Les niveaux de rémunération qui sont évoqués dans le cadre de toute discussion le sont toujours sur une base « temps plein ». Ce fait est induit et connu de tous, c'est le point de base qui sert de comparaison entre tout salarié quelle que soit sa situation individuelle et ce pour des raisons d'équité.

Remarques des élus : Le fait que ce point soit induit des professionnels RH que vous êtes ne signifie nullement que cela soit connus de tous. Aucun document et aucune mention n'en fait état. L'accord d'Entreprise n'est pas du tout explicite sur ce point, les explications données ne nous conviennent pas et nous renvoyons le sujet auprès des organisations syndicales signataires de l'accord.

5.4 Inspection siège par le CSST : bilan de la première demi-journée sur l'aile gauche du bâtiment

Constats généraux :

- Désorganisation des équipements incendie après travaux (extincteurs déplacés, plans d'évacuation plus à jour).
- Environnement sonore (open-space et bureaux) problématique

- Capacité de la cantine jugée insuffisante sur certains créneaux (nous notons que peu de salariés utilise le planning prévu à cet effet afin de réguler le roulement des pauses repas)
- Micro-ondes de la salle repas à remplacer, ajout d'un frigo supplémentaire

Prochaine demi-journée d'inspection : 11 mars pour l'aile droite du bâtiment

5.5 Questions diverses

Néant

Fin de réunion à 17h15

Fait à Écully le 16/03/2026

Ivan REVAIS
Secrétaire du CSE SIEGE



Marion PERRIN-DESSEIGNE
Présidente du CSE SIEGE



