



COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE
PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION DU 1ER JUILLET 2026

À Paris,
Le 1er juillet 2026

Sont présent.es à la réunion :

<u>Les élu·es titulaires :</u> Shaona CORMON Thomas CHALLAMEL Louise BOTHÉ Anne GIRARD Boubacar DIALLO	<u>Président du CSE</u> Simon LAISNEY <u>Invité·es</u> Margaux JORGE
---	---

Ouverture de la séance à 14 heures 11.

1. Approbation du procès-verbal de la réunion précédente

[20260506_CSE Ordinaire_PV_Signé.pdf](#)

Le procès-verbal de la réunion du CSE du 05 mai 2026 est soumis à approbation.

Après en avoir délibéré, le CSE approuve le procès-verbal.

2. Adoption de l'ordre du jour

L'ordre du jour de la séance est soumis à adoption.

Il est adopté par les membres du CSE.

3. Examen des questions restant en suspens depuis la dernière réunion

a. Prévention des conduites addictives (Addiction France et ACMS)

[2025_03_PV CSE mars 2025.pdf](#)

Suite au CSE de mars 2025, le CSE demande un suivi des formations et sensibilisations qui étaient prévues.

Les directeur·rices ont été formé·es (2 matinées 2025), les manager·euses intermédiaires ont été formé·es (1 journée en juin 2025). Il s'agit des manager·euses de personnes en CDD/CDI.

La sensibilisation des salarié·es prévue en fin d'année 2025 initialement a été mise en pause suite au travail entamé avec l'ACMS (médecine du travail) d'une "fiche constat". Les échanges avec la médecine du travail ont été instructifs. La sensibilisation auprès de l'ensemble des salarié·es de la coopérative est à intégrer dans le plan de formation 2027.

Margaux JORGE, Directrice des Ressources Humaines, reprendra contact avec Addictions France pour relancer le sujet de la sensibilisation et potentiellement former les nouveau·elles manager·euses en 2027.

b. Suite des échanges récents sur la structuration des pôles et retours des échanges entre les élu·es et la Direction opérationnelle

Suite au CSE de mai 2026, les élu·es membres du pôle opérationnel ont échangé avec Laure SERGENT, directrice du pôle, pour répondre aux questions et éclaircir les réserves qui avaient été émises sur la réorganisation présentée.

Le CSE relève également la présentation réalisée lors de la réunion d'équipe du 18 juin 2026 par la Directrice des Ressources Humaines ainsi que la Directrice opérationnelle sur les ajustements de l'organigramme 2026.

Le CSE reste disponible pour échanger avec les autres pôles et répondre à d'autres éventuelles questions.

c. Suite du sujet Prévention VHSS et Consommation à l'AG 2026 - Clarification des échanges

Le CSE note que suite à l'absence d'un verre offert par l'entreprise lors de l'AG 2026, le discours "il n'y a pas de verre offert car le CSE a dit non" a circulé au sein des salarié·es.

Les élu·es du CSE relèvent une incompréhension et un raccourci effectué entre les échanges ayant pris place lors du CSE de mai et l'organisation de l'Assemblée générale le 5 juin.

La position présentée par le CSE était de mettre en place de la prévention (par exemple sous forme de vigie) lors des moments festifs où de l'alcool est présent et offert par l'employeur. Dans le temps imparti la mise en place de prévention n'était pas possible. L'employeur a donc pris la décision de ne pas offrir de verre suite à l'AG et l'après-midi des sociétaires mais de proposer des boissons sans alcool et à manger.

L'enjeu de prévention pour le cas de l'AG ne se posait pas. Il n'était pas prévu de verre dans le programme de l'AG car elle se déroulait en matinée.

Cette situation soulève un questionnement plus global sur la nécessité, ou non, pour l'entreprise d'offrir un verre à ses salarié·es. En attendant de trouver une solution de prévention satisfaisante, la position choisie est de ne pas proposer d'alcool.

Les échanges entre le CSE et l'employeur sur le sujet de l'alcool et de la prévention lors des moments de coopérative (AG, séminaire, etc.) vont se poursuivre.

d. Recours au travail dominical

Dans le cadre du recours au travail dominical pour l'exploitation de la Chapelle Saint-Lazare, le CSE indique qu'à la remise de son avis, les points suivants n'étaient pas définis :

- le planning de la programmation et les dimanches travaillés,
- l'implication des équipes de la mairie dans la rotation des créneaux de présence.

Le CSE rappelle le besoin de s'assurer que le cadre présenté est respecté, notamment :

- la gestion des amplitudes horaires de travail par rapport au planning d'ouverture du lieu,
- le recours à la régie externe pour compléter le besoin en présence humaine ou à la mobilisation (dans le cadre de l'expérimentation de la S4J).

Un entretien RH a été effectué avec les salarié·es concerné·es avant l'ouverture du lieu. Après un mois d'ouverture, un suivi renforcé de la charge et du rythme de travail est mis en place. L'employeur fait part de retours positifs exprimés par la direction opérationnelle et les salariées concernées.

Le planning initial a évolué par ajustements. Les dimanches travaillés ne sont pas encore fixés pour les mois de juillet et septembre.

Le CSE note une difficulté au recours à des régisseur·euses externes compensée par Sibylle Néouze et Annabelle Gautier. Le repos hebdomadaire est respecté mais avec une charge de travail exigeante, notamment des missions d'accueil et de médiation dans la Chapelle, pas forcément anticipées, qui ajoutent une charge réelle.

4. Suivi des accidents de travail depuis le dernier CSE (6 mai 2026)

Pas de déclaration d'accident de travail depuis le dernier CSE.

5. Consultation récurrente sur la politique sociale, conditions de travail et emploi (L.2312-26 C. trav.)

a. Rappel :

- i. Délai de consultation fixé d'un commun accord lors de la réunion du 6 mai 2026
- ii. Mise à disposition des informations
- iii. Les informations ont été réputées complètes à cette date

b. Échanges finaux

Les formations validées ou non ont fait l'objet d'une présentation au CSE.

Le suivi du plan de formation ne fait pas l'objet d'une consultation récurrente mais est discuté entre le CSE et l'employeur :

- Les formations obligatoires sont difficiles à faire rentrer dans les agendas en S4J.
- Les formations non-obligatoires sont en train d'être calées dans les agendas des personnes concernées. Certaines formations vont être décalées sur l'année 2027 car les salarié·es ne sont pas disponibles aux dates cette année.
- Pour la formation des manager·euses, l'organisme de formation a supprimé des dates ce qui complexifie l'inscription des salarié·es aux formations mais c'est en cours.
- Pour le DU ESCO (Espaces Communes), les RH sont en lien avec les salarié·es pour l'organisation.

Alice GENDRE est référente sur le sujet des formations au pôle opérationnel, Yanisse ALLEOSSE et Anthony CHAROY pour le pôle technique. Un bilan est prévu à la fin de l'année pour réfléchir à un plan de formation sur 2 à 3 ans pour étaler les formations obligatoires et faciliter leur mise en place en S4J.

c. Recueil de l'avis du CSE

Le CSE note que ces informations ont été transmises facilement, directement. Les documents sont clairs et cohérents et ont permis de rendre un avis en connaissance de cause.

Le CSE note que la Direction a cherché à apporter des réponses aux questions formulées à la lecture de ces documents.

Sur la **Consultation N°3 portant sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi**

Le CSE émet un **avis favorable avec réserves** sur l'ensemble des éléments présentés le 06/05/2026. Les points de vigilance et propositions relevé(e)s et présenté(e)s en réunion :

1) Sur les **Augmentations 2025 - synthèse**

Le CSE souligne une confusion possible et réaffirme le besoin d'une communication claire auprès des managers et salarié·es sur la distinction entre :

- les objectifs annuels du salarié, fixés individuellement selon le poste
- les augmentations individuelles (accordées sur décision du Comité de Direction, après l'Entretien Annuel de Développement et selon les 3 critères de la grille salariale interne)
- la possibilité de cumuler une augmentation sur les bases des critères de la grille salariale et d'un changement de palier.

Le CSE note les échanges constructifs à ce sujet en réunion, et se tient disponible pour travailler avec l'employeur sur les éléments de communication à apporter d'ici à la campagne des EAD en fin d'année

2026, au regard notamment du potentiel gel des augmentations pour l'année 2027 évoqué lors du CSE du 19 novembre 2025.

2) Sur l'index d'égalité hommes-femmes

Les éléments transmis montrent une dégradation de l'égalité professionnelle hommes-femmes entre 2024 et 2025. Un accompagnement est en cours auprès de la CRESS sur ce sujet, auquel le CSE participe. Le CSE note que si cet accompagnement est positif et permet de nourrir la stratégie de l'employeur, c'est bien à lui de déployer une stratégie d'action dont la mise en place doit être suivie et les résultats évalués.

6. Consultation récurrente sur la situation économique et financière (L.2312-25 C. trav.)

☐ Présentation des comptes

[0 Base de données économiques, sociales et environnementales \(BDESE\)](#)

[2025 Comptes annuels.pdf](#)

[2025 Rapport CAC.pdf](#)

[2025 Rapport spécial du CAC.pdf](#)

- a. Résultats financiers 2025 : Chiffre d'affaires, résultat net, évolution par rapport à N-1
- b. Structure financière : Capitaux propres, endettement, trésorerie
- c. Rapport du CAC : Certification sans réserves
- d. Rapport spécial du CAC : Conventions réglementées
- e. BDESE (volet économique) : Investissements réalisés, prévus, évolution de la masse salariale, sous-traitance
- f. Perspectives 2026

Ces éléments ont été présentés lors de la présente réunion, et le CSE n'a pas encore rendu son avis dessus.

La coopérative est dans une phase de stabilisation depuis 3 ans après une phase d'hyper croissance. Elle se traduit par une légère croissance pour couvrir les ETP, mais sans générer de marge sur les projets.

Le contexte économique externe est d'abord positif pour Plateau Urbain : il y a trop d'immeubles construits et vides.

Aussi, se met en place une systématisation du recours au transitoire en cas de "gros" projets immobiliers et dans certaines villes.

Cependant, les tensions récentes à l'international ont eu pour conséquence des licenciements dans le secteur de l'immobilier (-37%), dont parfois des interlocuteurs directs de Plateau Urbain. Ça nécessite de recréer des liens et des contacts dans les entreprises.

On observe aussi un accroissement récent de la concurrence, illustrée par les acteurs Forest, Liveo, Pali Pali ; auparavant, Plateau Urbain était plus isolé sur sa part de marché.

Plateau Urbain a développé une meilleure connaissance de ses concurrents, et de leurs défauts notamment. Le ressenti des occupants des structures concurrentes sera suivi de près.

Cette concurrence génère une adaptation de la formulation dans les réponses aux AMI / appels d'offres (travail du pôle développement).

La prospection d'immeubles à occuper est plus large, après 2 ans à avoir refusé des bâtiments (pendant la phase d'occupation des Arches notamment).

Une phase de lobbying et de plaidoyer encore plus intense s'ouvre, en s'appuyant sur les élu-es de gauche (auprès desquels Plateau Urbain est connu). Besoin de communiquer et de mettre en avant quelle est notre différence, tout en restant sur une transparence financière stricte.

Pour l'année 2026, une légère croissance est visée (entre 3 et 7%, selon les bâtiments qui seront ouverts durant l'année). L'objectif est toujours un rythme d'ouverture constant.

Il est indiqué que Plateau Urbain dispose d'un niveau de trésorerie important, lui permettant de faire face à d'éventuelles périodes de déficit sans mettre en difficulté le paiement des salaires. Selon les éléments présentés, la structure pourrait ainsi supporter un résultat déficitaire pendant une à deux années tout en maintenant sa capacité à assurer le versement des rémunérations.

Le résultat 2025 est positif du fait de plusieurs ajustements comptables et éléments favorables : la sortie de certaines charges, les travaux des Bains-Douches, l'absence d'impact du déménagement de Liaison Douce sur l'exercice ainsi qu'un nombre de transactions supérieur aux prévisions.

Un audit du CAC (Commissaire aux Comptes) est obligatoire depuis 2 ans (en raison du statut et Chiffre d'Affaires de la coopérative). Les comptes ont été approuvés par le CAC sans réserve.

7. Fixation conjointe du délai de consultation pour la consultation récurrente sur la situation économique et financière (L.2312-25 C. trav.)

Conformément aux dispositions légales applicables, l'employeur et le CSE conviennent d'un commun accord de fixer le délai de consultation relatif à la consultation n°3.

Il est convenu que le CSE rendra son avis lors de la réunion du 9 septembre 2026.

Dans ce cadre, les documents relatifs à cette consultation, présentés en séance (point précédent de l'ordre du jour) par Margaux JORGE et Simon LAISNEY, sont mis à disposition du CSE.

Les informations nécessaires à la consultation sont réputées complètes à compter de ce jour.

8. Modification du processus de validation et de diffusion des procès-verbaux

Validation et diffusion du procès-verbal dans un délai de deux semaines suivant la réunion.

Approbation formelle lors de la réunion du CSE suivante.

En ce sens, les élu·es et l'employeur décident d'un commun accord de modifier l'alinéa 8 de l'article 3 du règlement intérieur du CSE dans son intégralité :

"Le procès-verbal de la réunion est signé par le/la secrétaire puis diffusé dans un délai de 2 semaines après la réunion du CSE, selon les modalités suivantes : affichage à Césure sur les panneaux d'affichage réservés au CSE dans la salle commune du 3ème étage + dans la documentation RH à destination des salarié·es + épinglée à la chaîne slack #info-rh.

Il sera approuvé à la réunion du CSE suivante."

Le reste de l'article demeure inchangé.

9. Information et premiers échanges relatifs au recours au contrat à durée déterminée de mission / à objet défini

2026 CDD de mission / à objet défini

En vue de la rédaction d'un accord d'entreprise, l'objectif du recours au CDD de mission/à objet défini est d'étendre le panel de contrats proposés par la coopérative. Les CDD pour accroissement temporaire d'activité et les CDI continueront d'être proposés.

Le CDD de mission/à objet défini offre plus de flexibilité dans la gestion des contrats et correspond à la réalité des métiers de la coopérative, notamment pour les postes liés à la gestion des lieux.

L'objectif est également de se prémunir du risque de suppression ou de limitation des ruptures conventionnelles à l'échelle nationale. Le CDD de mission/à objet défini, d'une durée de 18 mois minimum à 36 mois maximum, offre plus de souplesse que le CDI pour le·la salarié·e qui souhaiterait y mettre un terme en cours de contrat. À l'issue des 36 mois, si la mission n'est pas terminée, l'employeur est dans l'obligation de proposer un CDI au/à la salarié·e concerné·e.

Le recours au CDD de mission concernerait la gestion des lieux principalement mais peut aussi être appliqué à d'autres métiers si des missions spécifiques sont identifiées.

Ce type de contrat induit une autonomie dans la réalisation des missions et n'est proposé qu'aux "ingénieurs ou cadres". Les conditions de période d'essai d'un CDD à mission sont similaires à celles d'un CDD classique d'une durée de plus de 6 mois, soit, 1 mois.

Si Plateau Urbain devait récupérer un bâtiment en gestion pour une durée initiale supérieure à 36 mois, le·la salarié·e serait embauché·e en CDI directement.

Calendrier prévisionnel de la mise en place de l'accord :

- Margaux Jorge prépare une trame d'accord,
- une réunion de négociation avec les élu·es du CSE pour trouver un accord et un compromis sera organisée à la rentrée 2026
- signature et mise en application de l'accord au dernier trimestre de 2026.

Pour valider cet accord, 3 élu·es titulaires minimum sur les 5 doivent le signer.

10. Point d'étape sur l'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

[Grille d'évaluation RPS - données anonymisées](#)

[2026 Questionnaire DUERP.docx](#)

[202605 Devis DUERP.pdf](#)

L'audit en vue de la rédaction du DUERP est prévu le 20 juillet 2026. Des élu·es du CSE, la DRH et des salarié·es de la coopérative seront présent·es (Gautier Le Bail, Anthony Charoy, Joseph Pelletier, Josef Combes, Shaona Cormon, Margaux Jorge, Thomas Ferrini et Aliénor Saint-Cast seront sur site et mobilisables).

Un premier questionnaire a été rempli pour préparer cette journée. Les réponses sont très axées sur le bâtiment de Césure et ne reflètent pas la réalité des autres sites : travailleur·euses isolé·es, nombre de salarié·es sur site...

Les points d'attention identifiés par le CSE sur ce questionnaire pourront être discutés avec le Groupe Danger qui réalise l'audit.

La totalité du bâtiment de Césure sera audité, le coût d'un audit des autres bâtiments est trop élevé. Le DUERP sera décliné par bâtiment et par métier. Le travail du GT RPS a été transmis au groupe Danger pour qu'il puisse s'y référer dans la rédaction du DUERP.

L'objectif est d'avoir un DUERP complet.

Validation du DUERP en réunion du CSE de septembre ou novembre 2026.

11. Questions relatives aux ASC

a. Budget de fonctionnement

Le budget est fixé à 0,20 % de la base de la masse salariale brute N-1 et une régularisation interviendra après clôture de l'exercice.

Base retenue : 3 350k €

Montant : 6 700 €

Versements :

- 75 % au 31/01 (montant de l'acompte : 5 025 €)
- 25 % au 30/09
- Régularisation au 31/01 N+1

b. Budget des Activités Sociales et Culturelles

Le budget est fixé à 0,50 % de la base de la masse salariale brute N-1 et une régularisation interviendra après clôture de l'exercice.

Base retenue : 3 350k €

Montant : 16 750 €

Versements :

- 75 % au 31/01 (montant de l'acompte : 12 562 €)
- 25 % au 30/09
- Régularisation au 31/01 N+1

Suite aux échanges lors de la réunion du CSE de mars 2026, une sortie de l'Union Sociale des Scop est envisagée par l'employeur. Il faudrait pour cela quitter la Confédération des Scop. Cette envie s'explique par un désalignement politique et une contribution financière très élevée à la confédération et à l'URSSCOOP qui n'est pas compensée par les bénéfices demandés et reçus par les salarié-es.

SUM de Montant Prestation	Date paiement				
	2022	2023	2024	2025	Total général
Accueil de loisirs petites vacances			120 €		120 €
Activités culturelles		36 €	72 €	72 €	180 €
Activités sportives		216 €	648 €	324 €	1 188 €
Aide naissance		344 €		344 €	688 €
Apprentis et contrat d'alternance en SCOP ou SCIC			180 €	90 €	270 €
BAFA / PSC / SB / BNSSA			429 €		429 €
Classe découverte		280 €	280 €	392 €	952 €
Etudes supérieures	208 €	208 €	208 €	624 €	1 248 €
Petite enfance	80 €	80 €	160 €	80 €	400 €
Rentrée scolaire	156 €	156 €	104 €	208 €	624 €
Séjour de vacances (colonie & linguistique)	536 €	652 €		384 €	1 572 €
Vacances coopérateur	80 €	1 220 €	1 970 €	2 330 €	5 600 €
Vacances familiales	52 €	332 €	704 €	524 €	1 612 €
Total général	1 112 €	3 524 €	4 875 €	5 372 €	14 883 €

	Fin de cotisation				
	2022	2023	2024	2025	Total général
SUM de Montant réglé	6 277 €	10 322 €	12 056 €	13 168 €	41 823 €
Écart	-5 165 €	-6 798 €	-7 181 €	-7 796 €	-26 940 €

En l'état, le CSE ne peut pas encore proposer d'alternative à l'Union Sociale des Scop.

Le CSE estime avoir besoin d'une enveloppe supplémentaire d'env. 9k€ pour maintenir le même niveau d'avantages.

Pour 2026, le CSE proposera la même chose que l'année 2025 (places de cinéma et chèques au choix : culture, sport, ethikdo). Un questionnaire est prévu pour la fin de l'année et pour réfléchir à l'offre à partir de 2027.

Des permanences spéciales et des sessions d'accompagnement par le CSE pour faire les demandes de prestations d'ici la fin de l'année pourront être organisées.

Une recherche d'alternative à l'USSC va continuer d'être discutée entre le CSE et les RH. Il est important que les salarié-es gardent un niveau d'aide équivalent à celui proposé aujourd'hui.

12. Questions et/ou informations diverses

a. CR des élu-es du CSE en CODIR

Après chaque réunion du CSE (la semaine suivante ou deux semaines après), les élu-es du CSE seront présentes pendant 15 minutes au début du CODIR pour présenter les échanges, faire remonter les sujets saillants (points de vigilances, réserves, interrogations, points positifs) et répondre aux questions du CODIR. Échange possible en visio.

b. Les brèves du CSE (CSE/RH)

À compter de septembre, point rapide et régulier (tous les 15 jours) entre le CSE et la DRH pour tenir au courant de l'avancement des sujets en cours entre deux réunions du CSE.

c. Précision des types de sujets dans l'ODJ

- i. Pour discussion / temps d'échange sans attente de décision
- ii. Pour décision
- iii. Pour consultation, avis à rendre par le CSE

Préciser l'attente et l'objectif des discussions pour chaque sujet. Indication à préciser dans le projet d'ODJ et à faire apparaître dans le PV.

d. Demande d'enregistrement des prochains CSE

Le CSE demande à l'employeur de pouvoir enregistrer les réunions du CSE pour faciliter la prise de notes et la rédaction du PV. L'employeur ne peut pas s'y opposer. Les enregistrements seront strictement confidentiels et ne serviront à qu'à la rédaction du PV. Ils seront supprimés ensuite. Louise BOTHÉ va échanger avec Olivier GRIECO pour trouver le matériel adéquat et un outil de transcription installé localement sur un ordinateur.

Clôture de la séance à 17 heures 26.

Thomas CHALLAMEL Secrétaire du CSE
12 août 2026 14:26 CEST Thomas Challamel