

**Comité Éthique du Fonds Nouvelle Stratégie 50 du
Secteur : Hotels, Restauration, Loisirs**

Les membres d’Ethique et Investissement ont participé, le 25/09/2025, au comité éthique organisé dans les locaux de Mandarinne Gestion SAS pour analyser les valeurs du secteur : Hotels, Restauration, Loisirs.

Des estimations pointent qu’un établissement peut consommer, pour les besoins des douches, blanchisseries, piscines et espaces verts, environ deux fois plus qu’un usage domestique moyen -et dans le haut de gamme, la consommation peut dépasser 600 litres par client et par nuit ! Historiquement, parmi les critères « extrafinanciers » c’est la pression sur les ressources hydriques qui a tout d’abord « interpellé » le secteur de l’hôtellerie ; face aux niveaux de consommation identifiés, les professionnels ont mis en place des actions concrètes pour la réduire, en impliquant les clients (réduction du linge lavé, équipements hydro-économiques, recyclage des eaux grises ou végétalisation raisonnée), particulièrement dans les zones touristiques soumises au stress hydrique.

Outre la question de l’eau, se pose celle de l’insertion du bâti dans les paysages ; d’où des efforts pour privilégier les matériaux locaux, limiter la hauteur des bâtiments et penser leurs voies d’accès de manière à réduire l’artificialisation des sols. Mais ce n’est pas partout probant, ils participent alors à l’urbanisation des littoraux/zones naturelles.

Sur le plan social, le secteur de la restauration et de l’hôtellerie utilise une main-d’œuvre indispensable. Certaines chaînes de restauration ont développé des dispositifs d’insertion, de formation interne ou en alternance, parfois même en ciblant des publics de quartiers dits prioritaires. Ces initiatives contribuent alors à la montée en compétences et à l’employabilité de personnes a priori défavorisées. Mais les conditions de travail sont aussi un sujet sensible : horaires décalés, saisonnalité des emplois ou recours à la sous-traitance restent des réalités tangibles (voir : Conditions de travail dans l’industrie hôtelière : pour un programme en faveur d’un travail juste et décent, 2024)

Autre marqueur prégnant dans ce secteur, la généralisation tendancielle de la franchise. Cet usage très couru avantage les « marques », complexifie le contrôle, et donc, la fiabilité des informations sociales et environnementales du reporting extra-financier de la société tête de Groupe. A titre illustratif, en 2026, un grand Groupe hôtelier a dû ouvrir une enquête interne après la publication d’un rapport accusant certains de ses établissements d’avoir accepté des réservations présentant des caractéristiques de traite/d’exploitation humaine. Ces allégations, non confirmées à ce stade et fermement contestées par le Groupe visé questionne l’efficacité des politiques et des pratiques prônées, sur l’ensemble de la chaîne, ainsi que la formation des personnels à l’identification des situations à risque.

Tableau des décisions

Entreprises	Décisions	Entreprises	Décisions	Entreprises	Décisions
ACCOR	Conserver	GREGGS	Ne pas intégrer	TUI AG	Exclure
CARNIVAL CORP.	Ne pas intégrer	PIERRE ET VACANCES	Intégrer		
COMPAGNIE DES ALPES	Intégrer	SODEXO	Intégrer		

Relevé des décisions

Nous avons conservé :

ACCOR: Indépendance de la majorité du conseil, largement féminin. Deux administrateurs salariés. Critères ESG dans les rémunérations des dirigeants. Empreinte carbone apparemment bien prise en compte. Adeptes du modèle de franchises/mandats d’exploitation, le Groupe couvre 300 métiers différents. Avec 1/3 des contrats en franchises,

nantis de clauses prévoyant certes des contrôles mais, en pratique, ces derniers sont juste exercés sur la remontée des données, la fiabilité du reporting en est ébranlée. Point de vigilance : pourcentage d'accidentologie (par million d'heures travaillées) en hausse ; le groupe annonce qu'il va respecter à l'avenir la norme prescrivant de donner le nombre d'accidents (et non un pourcentage). Sur les controverses, pas de nouveaux sujets identifiés, à date. Mise en place en 2022 d'un comité dédié aux enjeux ESG (dont l'accaparement des ressources au détriment des populations locales) et des droits humains. Le groupe affirme avoir pris des mesures de lutte contre la traite humaine ; Éthique et Investissement demande d'organiser un entretien avec Accor afin de creuser ces aspects.

Nous avons intégré :

COMPAGNIE DES ALPES : Fonctions séparées de Pdt et de DG mais la majorité du conseil est non indépendante; présence de deux représentants des salariés; majorité féminine au conseil; prise en compte des critères ESG dans les rémunérations. Se tourner vers le sport autre que le sport de neige est envisagé, montrant une certaine vision à long terme quant au business model et aux mutations nécessaires, dictées par le changement climatique. Gestion de l'eau objectivée, mais le risque d'accaparement des nappes d'eau de surface subsiste. L'accidentologie dans ce métier est par nature élevée; point positif en faveur des employés : l'entreprise met à disposition du personnel saisonnier notamment, des logements abordables. Son activité contribue dans le Beaufortin à la richesse locale.

PIERRE ET VACANCES : Le conseil n'est pas majoritairement indépendant (40%). Il comprend deux représentants des salariés, un président indépendant a succédé au fondateur et seulement 30 % de femmes. Les critères ESG sont intégrés à 20 % dans les rémunérations des dirigeants. Climat : « Trou dans la raquette », pas de scope 3 mentionné. Eau : initiatives intéressantes en terme de perspective (cf cartographie du stress hydrique sur ses Parcs). Pédagogie de la biodiversité faite auprès des clients. Accidentologie élevée. Bonne gestion des saisonniers : pour sa taille, l'entreprise met en place des actions intéressantes.

SODEXO : Conseil majoritairement indépendant, malgré le poids de la famille fondatrice, à 40% féminin ; la présidente est non indépendante. Critères ESG significativement intégrés dans les rémunérations des dirigeants ; Scope3 pour l'impact climatique, crucial. La lutte contre le gaspillage alimentaire a son propre dispositif. Etiquetage nutritionnel très transparent vis à vis de ses clients. Intégrer, mais à suivre très attentivement !

Nous avons exclu :

TUI AG : Conseil de surveillance et Directoire (structure allemande). Présence de 50 % de salariés dans le 1er, qui est à 70 % indépendant et à 40 % féminin. Les critères ESG entrent pour 20 à 25 % dans les rémunérations des membres du directoire. Controverses en vue : le principal actionnaire (10%), membre du Conseil de surveillance est visé par des sanctions de la part de l'UE ; sur le plan environnemental (cf ses navires de croisières et avions), le scope 3 s'améliore mais la méthodologie de calcul a changé ! Avec la méthode initiale, les émissions seraient en hausse... Le groupe promet d'user d'un carburant moins carboné, mais pas la voile, et semble toujours enlisé dans une folie des grandeurs. N'a pas prouvé des ambitions suivies d'effets, ni fait montre de vrais progrès ...

Nous n'avons pas intégré :

CARNIVAL CORP : Structure duale peu claire, pas d'indépendance significative, dans la gouvernance de cette entreprise américaine de ventes de croisières (94 bateaux) cotée en Europe. Président «exécutif» non-indépendant, en poste depuis 35 ans. Critères ESG dans les rémunérations des dirigeants mais en faible proportion. Controverse maximale de niveau 2, portant notamment sur l'emploi digne. Climat : pas d'objectif SBTi ; les émissions carbone (en absolu) ont bondi en même temps que l'activité. L'entreprise « la plus polluante » de son secteur selon un rapport d'une ONG (certes, britannique). Absence de points exemplaires saillants, seule originalité : de la désalinisation pour réduire la pression sur la ressource en eau potable, en escale ou à destination.

GREGGS : Majorité d'indépendants dans le conseil, y compris le Président. Majorité de femmes. Faible prise en compte de l'ESG dans la rémunération, uniquement sur le volet carbone. Objectifs non atteints ni sur les emballages, ni sur le gaspillage pour 2025. Pas de visibilité sur l'avenir. Pas de données sur la sécurité et conditions de travail. Des produits : plus sains ? Tout ceci reste encore nébuleux....