

Projet de procès-verbal
de la réunion extraordinaire
du Comité Social et Economique
de l’UES Euro Disney du 26 septembre 2023

La séance était présidée [redacted] [redacted]

Horaire d’ouverture de la séance : 09 heures
Horaire de clôture de la séance : 11 heures 30

Invités de la direction	Invités du CSE

[redacted] ent)

[redacted] ent)

[redacted] sent)

[redacted] ent)

[redacted] nt)

[redacted] nt)

[redacted] t)

[redacted] nt)

[redacted] ent)

[redacted] t)

[redacted] sent)

[redacted] nt)

[redacted] sent)

[redacted] sent)

[redacted] ent)

[redacted] t)

[redacted] ent)

[redacted])

[redacted] ent)

[redacted] sent)

[redacted] sent)

[redacted] ent)

[redacted] ent)

[redacted] nt)

[redacted] sent)

[redacted] nt)

[redacted] sent)

ants Syndicaux

sent)

CGT
UNSA

Ordre du jour

1. Approbation du procès-verbal de la réunion extraordinaire du 29 aout 2023 du Comité Social et Economique (document adressé par le Secrétaire par mail séparé) 4
2. Information et consultation des membres du Comité Social et Economique sur la période de prise des congés payés et l'ordre des départs 4
3. Information concernant la détermination de la saison 2024 9
4. Présentation par les membres du Bureau des orientations du Comité Social et Economique pour l'année fiscale 2024 - Article 12.1 du règlement intérieur du Comité Social et Economique (documents adressés par le Secrétaire par courriel séparé) 9
5. Information et délibération des membres du Comité Social et Economique sur un projet de budgets prévisionnels des activités sociales et culturelles (ASC) et des attributions économiques et professionnelles (AEP) pour l'année fiscale 2024 (documents adressés par le Secrétaire par courriel séparé) 10
6. Information et délibération des membres du Comité Social et Economique sur les règles prévisionnelles d'attribution, le plafond annuel de subvention et les tranches applicables en matière d'activités sociales et culturelles (ASC) pour l'année fiscale 2024 - Article 15.2 du Règlement Intérieur du Comité Social et Economique (documents adressés par le Secrétaire par courriel séparé) 13
7. Délibération des membres du Comité Social et Economique pour déroger au Règlement Intérieur du Comité Social et Economique et ainsi permettre l'attribution du don fonds de solidarité en cas de décès du/des parents (mère et/ou père) des salariés de Disneyland Paris avec rétroactivité au 1er octobre 2021 jusqu'au 30 septembre 2024 14
8. Point d'information du Comité Social et Economique sur la distribution des bons cadeaux de Noël 2023 15

La séance est ouverte à 09 heures, sous la présidence [REDACTED]

1. Approbation du procès-verbal de la réunion extraordinaire du 29 août 2023 du Comité Social et Economique (document adressé par le Secrétaire par mail séparé)

L'approbation du procès-verbal de la réunion extraordinaire du 29 août 2023 du Comité Social et Economique est mise au vote.

- Favorables 13
- Abstentions 4

2. Information et consultation des membres du Comité Social et Economique sur la période de prise des congés payés et l'ordre des départs

[REDACTED] sujet vous a été transmise.

Les CP acquis du 1^{er} juin 2022 au 31 mai 2023 doivent être pris avant le 31 mai 2024, et dans la mesure du possible avant le 30 avril, jusqu'à épuisement du solde.

Sur les congés payés acquis du 1^{er} juin 2023 au 31 mai 2024, nous serons sur une période de prise des congés principaux du 1^{er} mai 2024 au 31 octobre 2024, avec au moins 10 jours consécutifs ouvrés.

L'acquisition des congés de fractionnement est déterminée par le nombre de jours issus du reliquat du congé principal de 4 semaines pris entre le 1^{er} novembre et le 30 avril. Les règles sont les mêmes que d'habitude.

Les jours de fractionnement conventionnels doivent être pris en dehors de la période du 6 juillet au 1^{er} septembre inclus. Ce droit disparaît si le salarié a pris 10 jours de congé continu sur la période du 6 juillet au 1^{er} septembre, sur la période du 1^{er} mai au 5 juillet et du 2 septembre au 31 octobre.

La règle du report des congés payés est ouverte aux salariés natifs d'un pays non européen ou originaire des DOM-TOM ou ayant au sein de leur foyer un enfant ou un adulte handicapé ou une personne âgée en perte d'autonomie. Il en va de même pour les salariés de retour de congé maternité ou d'adoption ou d'accident du travail ou de maladie professionnelle ; et pour les salariés en congé parental éducation.

Concernant le compte épargne-temps, la date limite est fixée au 1^{er} mai 2024.

Le planning prévisionnel des congés est défini au niveau des établissements, avec un recueil des dates de départ souhaitées entre le 15 janvier et le 15 février.

Par anticipation, il est possible de prendre des congés à partir du 1^{er} avril 2024.

L'ordre de priorité tient compte des enfants en âge scolaire (moins de 16 ans révolus) et de l'ancienneté dans l'entreprise.

Les salariés unis par un PACS et les conjoints ont droit à un congé simultané.

Je signale que, pour cette année, nous avons assoupli la règle des 10 jours de congé pour la période d'été, en la portant à 12 jours sur juillet, Aout et septembre.

prendre le solde de leurs congés sur les périodes à moindre besoin opérationnel. Or, aujourd'hui, nous constatons que le taux de remplissage est beaucoup plus stable qu'auparavant.

Sous quelle forme allez-vous encourager la prise de congés sur les périodes creuses ? Et est-ce possible compte tenu de la nouvelle réalité de la fréquentation ?

t est un message oral.

Je cite de nouveau les périodes les plus favorables pour les prises de congés.

- Parcs et maintenance :

période favorable pour le congé principal : du 5 mai au 7 juillet 2024 puis du 1^{er} septembre au 22 septembre 2024 ;

5^e semaine du 3 au 17 novembre, 2024 du 5 janvier au 2 février et du 9 au 16 mars 2025 ;

- Resort hôtels :

périodes favorables : du 5 mai au 5 juillet 2024, puis du 8 septembre au 31 octobre 2024 pour le congé principal 5^{ème} semaine : 3 au 24 novembre 2024 , 5 janvier au 9 mars 2025.

- Entertainment :

congé principal : du 12 mai au 19 mai 2024, du 30 juin jusqu'au 28 juillet 2024 ; 5^e semaine : du 17 novembre au 15 décembre 2024, puis du 5 au 19 janvier 2025; du 6 au 13 avril 2025, puis du 11 au 18 mai 2025 ;

- CRC :

congé principal : du 2 juin au 18 août ; 5^e semaine : du 3 novembre au 1^{er} décembre 2024 et du 22 au 29 décembre 2024 5^{ème} semaine : 3 novembre au 1^{er} décembre 2024, 5 au 19 Janvier 2025, 6 au 13 avril 2025, 11 au 18 mai 2025.

es rapides soient apportées aux salariés.

le point est inscrit suffisamment tôt à l'ordre du jour. La période de recueil s'étend du 15 janvier au 15 février. Les réponses seront apportées à la fin du mois de mars au plus tard.

nnent chaque année qu'ils ne peuvent pas prendre plus de 10 jours. C'est ce qui leur est répété. Il est important de diffuser le bon message.

Par ailleurs, nous avons entendu que les salariés retenus pour travailler au DLH devaient poser leurs congés avant la réouverture. Nous avons été étonnés de cette demande. Qu'en est-il ?

s sur le sujet.

En effet, il a été demandé aux salariés postulant de faire en sorte de poser avant la réouverture un maximum de congés, afin d'alléger les compteurs au moment de l'ouverture du Disneyland hôtel. Quand nous aurons passé la période d'ouverture, les salariés pourront de nouveau prendre des congés.

Nous avons donc demandé un certain nombre d'efforts en termes de présence au moment de l'ouverture et sur la période précédente.

Je rappelle que les réservations sont bien orientées.

Mais les demandes que nous avons adressées ne sont pas trop contraignantes. En tout cas, les salariés sont informés qu'ils doivent veiller à ce sujet. Pour les salariés qui seront retenus, il y a une période incompressible sur laquelle il va leur être demandé un effort de présence.

mander aux salariés de ne conserver que 5 jours pour la période qui s'étendra ensuite jusqu'à la fin mai.

Nous déplorons que la direction ait fait de ce sujet un critère de recrutement.

rs de repos sur une période courant jusqu'à la fin du mois de mai est largement insuffisant.

Je rappelle que, désormais, la fréquentation du parc ne varie plus autant que par le passé. Elle est lissée sur l'année. Les salariés doivent pouvoir se reposer.

La méthode employée par la direction n'est pas la bonne.

rcitive.

s compris.

même si leur solde de congés n'est pas suffisamment bas. Ce n'est pas un critère de recrutement.

ssité d'assurer une ouverture dans de bonnes conditions, mais l'employeur ne peut laisser seulement 5 jours de CP sur une si longue période. C'est de nature à créer de l'épuisement auprès des salariés, avec des risques professionnels et de la maladie.

J'ajoute que les périodes d'ouverture sont des périodes particulièrement stressantes. Si nous comprenons en effet la mobilisation sur la période d'ouverture, un solde de CP de 5 jours jusque fin mai est largement insuffisant.

vions pas de difficulté pour poser plus de 3 semaines de CX. Depuis le COVID, ce n'est plus possible. Pour les familles dont les enfants ont des congés d'été, c'est une difficulté.

tre à un maximum de salariés de disposer d'au moins 10 ou 12 jours, dans un souci d'équité. Quand nous pouvons faire preuve de souplesse, nous le faisons. D'ailleurs, je le répète, cette année, nous sommes sur une règle de 12 jours, et non plus de 10 jours. J'entends le point, mais je répète que l'objectif est d'améliorer le dispositif, en servant le maximum de salariés afin d'éviter les déséquilibres.

s de période d'activité basse. Nous sommes continuellement surbookés et surchargés, par manque de salariés.

De fait, il est nécessaire de laisser partir les salariés en congés. Si ce n'est pas le cas, vous aurez de la maladie.

Et il est important que les salariés puissent prendre 12 jours, plutôt que 10.

Je rappelle d'ailleurs que votre discours, pour la dernière campagne, était que l'entreprise pourrait accorder plus que 10 jours pour les salariés ayant des contraintes familiales. Sur le terrain, les managers ont dit aux salariés que ce n'était pas possible.

Nous regrettons que les messages passés en réunion de CSE ne soient pas suivis d'effet sur le terrain. Il fait tenir un langage de vérité.

rs, nous savons gérer.

caractère effectif de cette mesure concernant les 12 jours, afin qu'un maximum de salariés puisse en bénéficier. L'intérêt des 12 jours est de permettre de décaler les départs et de faire baisser les frais de transport, par exemple. Il est donc particulièrement intéressant d'anticiper au maximum les réponses aux demandes des salariés.

récentes de pose de congés, les salariés ont respecté la règle des 10 jours. Pourtant, par la suite, après avoir refusé des périodes de congés supérieures à 10 jours, le management est revenu vers les équipes pour demander la pose de journées supplémentaires. Je rappelle que les pères et mères de famille doivent s'organiser en amont pour organiser leurs séjours. Cette situation est de nature à créer de la frustration. Il est nécessaire de mieux contrôler le dispositif.

L'objectif est d'apporter plus de souplesse quand c'est possible. Je ne peux pas certifier que nous ferons mieux cette année, mais c'est notre objectif.

septembre, hors les 10 jours, les salariés ont pu prendre à partir de mi-septembre. L'année prochaine, les Cast Members des hôtels, pour prendre les 10 jours, devront dépasser le 8 septembre, n'est-ce pas ?

Le congé principal s'étend du 1^{er} mai au 31 octobre. Par ailleurs, la période la plus favorable s'étend du 5 mai au 7 juillet 2024 et du 8 septembre au 31 octobre 2024 pour le Resort.

Il faut calculer les C4 commençant début septembre. Cette année, cette période est posée au 8 septembre.

Cela est celle du 1^{er} septembre inclus.

2 jours supplémentaires par enfant handicapé. Cette information n'est pas diffusée auprès des salariés de l'entreprise, et beaucoup n'en bénéficient pas.

Précisions à ce sujet.

Enfin, la demande que, en fin de période, les jours non pris soient automatiquement basculés sur le compte épargne-temps, y compris pour les non cadres. Nous renouvelons cette demande.

Enfin, je ne le souhaite pas. Il existe la possibilité de déposer des jours de congés dans le compte épargne-temps, notamment au 1^{er} mai, et dans la limite de 10 jours.

Il s'agit d'une erreur commise par GHRO, par exemple, à la suite d'un mauvais calcul de jours ?

La régularisation est effectuée en CP 3.

Ne comptez pas beaucoup sur le don de congés entre collègues. Pourtant, des salariés pourraient être intéressés. Nous demandons à la direction de communiquer sur le sujet.

Nous relancerons une communication sur le sujet.

s à souligner qu'un certain nombre de messages diffusés en réunion de CSE n'ont pas de répercussion sur le terrain. La raison peut en être une mauvaise information du management. Il est nécessaire de rafraîchir les connaissances des managers sur le dispositif de congé.

mmunication afin comme l'année dernière que les salariés disposent de toute l'information nécessaire.

perdus sur l'exercice précédent et sur les 2 exercices précédents ?

tion à votre connaissance ultérieurement.

La période de prise des congés payés et l'ordre des départs sont mis au vote.

- Favorables 15
- Abstentions 8

3. Information concernant la détermination de la saison 2024

de 8 mois consécutifs ; les dates vont du 4 mars 2024 au 3 novembre 2024 avec les exceptions suivantes :

Entertainment et Guest Flow : du 4 mai 2024 au 5 janvier 2025.

CRC : du 21 juillet 2024 au 22 mars 2025.

Pour 2023, les contrats saisonniers étaient en moyenne de 4,5 mois, contre 5 mois en FY 22.

4. Présentation par les membres du Bureau des orientations du Comité Social et Economique pour l'année fiscale 2024 - Article 12.1 du règlement intérieur du Comité Social et Economique (documents adressés par le Secrétaire par courriel séparé)

Nous vous avons transmis la note concernant les orientations stratégiques 2024 qui visent à redistribuer au plus grand nombre de salariés les prestataires dans un contexte d'inflation. Il appartiendra au prochain bureau de s'inscrire ou pas sur ces orientations stratégiques.

5. Information et délibération des membres du Comité Social et Economique sur un projet de budgets prévisionnels des activités sociales et culturelles (ASC) et des attributions économiques et professionnelles (AEP) pour l'année fiscale 2024 (documents adressés par le Secrétaire par courriel séparé)

get prévisionnel pour l'année 2024.

ntinuité des activités dans le contexte des prochaines élections professionnelles : allez-vous arrêter les activités du CSE ?

nuité de ce que nous avons fait sur les années précédentes, avec une forte orientation sociale, une politique de redistribution sur des événements URSSAF. Aujourd'hui, le point d'ancrage de notre action est le pouvoir d'achat.

ire ?

s orientations. Nous sommes dans la continuité des 4 années passées. C'est en tout cas notre proposition, qui n'engage pas le futur bureau de l'instance.

e procède à une présentation de ce budget.

ons concernant la subvention des ASC, qui devrait être en augmentation. Nous avons estimé le budget à 4.000.000 euros.

La ligne de recettes location exposant, où la demande est forte, a été modifiée est portée à 20.000 euros.

La ligne bons cadeaux est en augmentation, soit un budget estimé de 3.000.000 euros ; nous avons ajouté un nouvel événement URSSAF – les bons cadeaux pour départ en retraite – avec la réutilisation de la moitié du budget naissance de 50.000 euros ; la ligne solidarité est en augmentation avec un budget estimé à 70.000 euros. Aujourd'hui, les dons pour décès concernent la perte du conjoint ou des enfants. Nous souhaitons l'étendre à la perte des parents. Nous avons pu constater que, lorsque nous l'avons mise en place à la suite de la pandémie, les salariés ont été satisfaits. Le budget peut largement supporter cette dépense.

Les chèques vacances sont en augmentation. Nous attendons une consommation plus importante, soit 400.000 euros.

La ligne CESU reste stable.

Les chèques culture fonctionnent bien : nous prévoyons de poursuivre l'augmentation. Nous estimons une consommation de 20.000 euros.

Sur les frais de personnel, nous prévoyons une augmentation également, avec une estimation à 200.000 euros.

La subvention de fonctionnement estimée passe de 1.320.000 euros à 1.500.000 euros.

La ligne communication est revue à la baisse (de 70.000 euros à 50.000 euros).

La ligne documentation des élus augmente, puisque nous passerons de 52 élus CSE à 58 après élections, ainsi que la ligne formation des élus du CSE, RDP et DS, en lien notamment avec les élections à venir et les nouveaux élus à former.

Nous souhaitons poursuivre l'effort de formation des salariés du CSE, même si le prochain bureau sera maître de ses décisions.

Les dotations aux amortissements sont en baisse.

La ligne des événements exceptionnels passe de 10.000 euros à 3000 euros.

es, les plafonds des tranches ont été relevés. De fait, des salariés qui ne pouvaient pas avoir accès à cette prestation pourront désormais avoir accès, n'est-ce pas ?

appliquée aux chèques vacances ?

chèques vacances. Nous avons augmenté les plafonds des tranches d'imposition applicable.

on ?

ros le plafond de chaque tranche d'imposition : la tranche 1, qui bénéficie d'une subvention de 50 %, était positionnée entre 0 et 1500 euros ; elle passe désormais entre 0 à 1600 euros ; la tranche 2 sera de 1601 jusqu'à 3200 euros ; et la tranche 3 commence à partir de 3201 euros.

e subvention, récemment, plusieurs salariés n'ont pas pu obtenir de preuve de dépôt de dossier.

que le nombre de salariés bénéficiant de la subvention de 300 euros est en augmentation ?

Oui. La mise en place des virements a facilité la situation.

lai d'un mois de traitement après le dépôt du dossier : est-ce toujours le cas ?

ues cadeaux pour cette année ?

'ordre du jour.

n mois est lié au mode de versement de la subvention par la direction. Si le versement était effectué différemment , ce délai n'aurait plus de raison d'être. Nous réitérons cette demande de la CFDT.

ode de versement de la subvention.

?

fectuer des versements au plus juste.

possibilité de procéder à des régulations, ce qui permettrait de réduire le délai de traitement des dossiers.

out mettre en œuvre pour réduire le délai de traitement des dossiers.

tation du nombre de tranches ? L'effet guillotine nous parait fort. Le nombre de tranches, qui est fixé à 3, vous parait-il justifié ? Ne serait-il pas opportun de créer une 4^e tranche afin d'éviter l'effet guillotine ?

n du nombre de tranches, nous avons constaté que tous les salariés étaient gagnants. Je ne vois donc pas l'utilité de revenir sur ce débat.

Des salariés ne se présentent pas pour récupérer leur subvention, et ces chèques restent en attente : que devient ce budget ? Et n'est-il pas possible d'avertir ces salariés que leur subvention est à disposition, ou de le transmettre à la direction pour qu'elle procède elle-même à la redistribution ?

...este à disposition aussi longtemps que nécessaire. Mais, en France, je rappelle que les chèques ont une date de validité. Il faut en tenir compte.

Toutefois, nous avons déjà pris la décision de contacter un par un tous les salariés dont le(s) cheque(s) est en attente afin de leur rappeler. Nous avons aussi procédé à des envois lorsque le(s) salarié(s) nous en ont fait la demande.

Pour rappel : lorsqu'un salarié se présente, par exemple, 2 ans plus tard pour réclamer son chèque, celui-ci est expiré ; de fait, nous établissons un nouveau chèque, que nous lui remettons.

Le projet de budgets prévisionnels des activités sociales et culturelles (ASC) et des attributions économiques et professionnelles (AEP) pour l'année fiscale 2024 est mis au vote.

- Favorables 15
- Abstentions 9

6. Information et délibération des membres du Comité Social et Economique sur les règles prévisionnelles d'attribution, le plafond annuel de subvention et les tranches applicables en matière d'activités sociales et culturelles (ASC) pour l'année fiscale 2024 - Article 15.2 du Règlement Intérieur du Comité Social et Economique (documents adressés par le Secrétaire par courriel séparé)

...du bureau concernant l'augmentation du plafond des tranches de 100 euros ; ainsi que l'introduction d'un nouveau formulaire concernant la demande de bons pour départ à la retraite.

Les règles prévisionnelles d'attribution, le plafond annuel de subvention et les tranches applicables en matière d'activités sociales et culturelles (ASC) pour l'année fiscale 2024 sont mis au vote.

- Favorables 15
- Abstentions 9

7. Délibération des membres du Comité Social et Economique pour déroger au Règlement Intérieur du Comité Social et Economique et ainsi permettre l'attribution du don fonds de solidarité en cas de décès du/des parents (mère et/ou père) des salariés de Disneyland Paris avec rétroactivité au 1er octobre 2021 jusqu'au 30 septembre 2024

lus tôt dans la réunion. Nous souhaitons nous inscrire dans la continuité de l'action mise en œuvre après la période de COVID. Nous vous demandons de vous positionner sur ce sujet.

Pour rappel, le don décès ne peut concerner que les salariés ayant 6 mois d'ancienneté.

ère alors qu'elle terminait ses congés. À son retour, elle a demandé à bénéficier des 3 jours pour événement familial. Il lui a été répondu que ce n'était pas possible, l'événement étant intervenu au cours des congés.

t générer des jours pour événement familial. Je ne sais comment ce cas a été géré. Je procèderai à des vérifications.

La délibération des membres du Comité Social et Economique pour déroger au Règlement Intérieur du Comité Social et Economique et ainsi permettre l'attribution du don fonds de solidarité en cas de décès du/des parents (mère et/ou père) des salariés de Disneyland Paris avec rétroactivité au 1^{er} octobre 2021 jusqu'au 30 septembre 2024 est mise au vote.

- Favorables 21
- Abstentions 3

8. Point d'information du Comité Social et Economique sur la distribution des bons cadeaux de Noël 2023

s avons voulu marquer le coup : les bons cadeaux de Noël seront cette année de 180 euros pour les adultes ; et de 50 euros pour les enfants.

Je transmettrai prochainement une note concernant les modalités et l'organisation de la distribution – qui débutera le mardi 17 octobre au niveau du Ranch ; cette première distribution sera assurée par les membres du bureau.

Les 20 et 21 octobre, nous serons sur l'hôtel Art of Marvel, au niveau de Times Square.

Pour les opérationnels, la distribution aura lieu les 22, 23 et 24 octobre au niveau de Baloo, sur la place du marché, comme l'année dernière.

La distribution sur la zone Val d'Europe aura lieu le jeudi 26 et le 27, au niveau de Bellini, à la gare centrale.

En ce qui concerne l'hôtel New York, j'en appelle à la responsabilité de tous les élus : cette distribution doit rester professionnelle, même si nous sommes dans une année électorale. Restons disciplinés.

é le contexte, la récession, l'inflation et le pouvoir d'achat. Chacun, ici, connaît la situation.

Cette présentation est inédite.

Par le passé, nous n'avons jamais eu un tel montant de bon cadeau de Noël. D'une moyenne de 60 euros, nous sommes montés à 110 euros et à 180 euros aujourd'hui.

Il faut le souligner.

Au nom de la CFDT, je tiens à dire que nous sommes fiers du bureau du CSE du travail accompli, malgré les difficultés.

Ce travail restera dans l'histoire, quels que soient ceux qui vous succéderont.

La CFDT a toujours marqué de son empreinte son passage au CSE.

La barre est haute.

Nous serons vigilants pour la suite.

Nous présenterons le moment venu notre bilan aux élus.

avons demandé que le montant des chèques cadeaux soit augmenté jusqu'au plafond de la Sécurité sociale. Le bureau s'y est refusé.

Par ailleurs, la CFDT vient de diffuser un tract sur le montant des chèques cadeaux alors que le CSE ne s'est pas encore déterminé sur la question. N'auriez-vous pas dû attendre la fin de la réunion ?

te question, le vote n'a pas encore eu lieu.

Nous savons ce que nous faisons. Nous n'avons pas besoin de vous pour déterminer notre ligne de conduite.

ire de respecter la décision des élus.

chèques cadeaux a été annoncé.

la discipline dans les débats de l'instance.

nouvelle, tant attendue par l'ensemble des salariés. Comme vous le savez, les attentes des salariés sont grandes. Je ne peux que me féliciter de cette annonce. Par ailleurs, le secrétaire appelle à la responsabilité de l'ensemble des organisations syndicales concernant la distribution des chèques cadeaux. Est-il possible de nous communiquer la liste des élus volontaires pour procéder à la distribution afin que nous puissions nous aussi de notre côté nous organiser ? Il est nécessaire que chacun joue le jeu. Au cours de la distribution, les élus ne devront pas porter de signe visible d'appartenance syndicale, conformément à la pratique ces 3 dernières années.

la liste des élus qui souhaitent participer à la distribution des bons cadeaux. Cette liste sera gérée par les membres du bureau.

s êtes le porte-parole de l'ensemble des élus. Vous n'êtes qu'une émanation de cette instance. Je vous demande de vous montrer transparent avec l'ensemble des élus. Si ce n'est pas le cas, nous saurons le faire savoir aux salariés.

ai vous communiquer cette liste. Je ne vois pas la pertinence de cette demande.

L'année dernière, j'ai demandé que les participants à la distribution ne portent pas de signe distinctif. Vous m'avez tous ri au nez et vous n'en avez fait qu'à votre tête. Cette année, je vous ai entendu et donc j'autorise le port si les élus le souhaitent de leurs appartenances syndicales.

Ce sont des manœuvres douteuses.

té de vos propos.

Réjouissons-nous plutôt des montants qui viennent d'être annoncés, je considère que nous devrions tous nous montrer satisfaits pour les 17.000 salariés de l'entreprise.

que nous pouvons nous présenter pour la distribution à l'hôtel Marvel avec nos drapeaux.

ofessionnels et discrets vis-à-vis des guests.

us les élus pour l'ensemble du travail effectué, et notamment pour ce beau cadeau de fin d'année.

nonce de cette somme de 180 euros, qui bénéficiera à l'ensemble des salariés. Mais elle ne viendra pas compenser l'abandon social qui a été celui du bureau au cours de cette mandature, notamment au niveau des horaires choisis, au niveau du manque d'expertise et de l'accompagnement des projets de l'entreprise sans défense des intérêts des salariés – alors que c'est le rôle de l'institution.

age pas ce point de vue, même si j'attends cet avis.

tisfait de l'annonce de ces 180 euros, mais nous attendons plus de social par rapport aux salariés, sur la question des horaires adaptés, sur celle des horaires choisis et sur tous les sujets qui sont en train de gâcher la vie des salariés. Ils y laissent leur santé et leur vie de famille.

Ce type de petits coups de pouce est appréciable, mais il ne faut pas oublier ce que subissent les salariés au quotidien.

acances sur le mois d'octobre pourront-ils récupérer leurs chèques cadeaux ?

u 30 octobre au 16 février au CSE et lors des permanences extérieures, comme tous les ans. En cas d'impossibilité de se déplacer, des envois restent possibles sous conditions.

fasse l'unanimité des élus autour de la table. C'est un acte fort envers les salariés.

Je remercie le bureau, dont la pugnacité et la très bonne gestion a rendu cela possible.

Nous avons entendu certains reprendre les demandes formulées l'année passée. Je rappelle que, l'année passée, les chèques cadeaux ont été significativement augmentés. Cette année, un nouveau palier est franchi. Nous espérons que le bureau du CSE saura se montrer à la hauteur dans les années à venir.

continuent d'éprouver des difficultés informatiques, malgré des démarches entreprises avec les services concernés. C'est un véritable parcours du combattant. En attendant, je n'ai pas accès à mes mails.

contact avec la hotline. Nous ne sommes pas en mesure de vous accompagner sur le sujet car il est nécessaire de disposer de compétences techniques IT que nous n'avons pas nécessairement.

La prochaine réunion du CSE aura lieu le 10 octobre 2023.

La séance est levée à 11 heures 30.

Secrétaire du C

