

Projet de procès-verbal
de la réunion ordinaire
du Comité Social et Economique
de l’UES Euro Disney du 09 mai 2023

La séance était présidée [redacted] [redacted]

Horaire d’ouverture de la séance : 09 heures

Horaire de clôture de la séance : 11 heures

	ion	Invités du CSE
[redacted]		

[redacted] ent)

[redacted] sent)

[redacted] ent)

[redacted] t)

[redacted] nt)

[redacted] sent)

[redacted] ent)

[redacted] t)

[redacted] ent)

[redacted] t)

[redacted] sent)

[redacted])

[redacted] ent)

[redacted] sent)

[redacted] t)

[redacted] nt)

[redacted] sent)

[redacted] t)

[redacted] sent)

CGT
UNSA

CGT
UNSA

Ordre du jour

1. Approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du 11 avril 2023 du Comité Social et Economique (documents adressés par le Secrétaire par mail séparé) 4
2. Information des membres du Comité Social et Economique sur l'affectation des sommes prélevées au titre de la taxe d'apprentissage pour l'année 2022 en vue de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi pour l'exercice fiscal 2023 4
3. Informations sur la situation de l'emploi : analyse trimestrielle de la situation de l'emploi, rapport sur l'évolution des rémunérations, document mensuel de suivi des effectifs 10
4. Présentation au Comité Social et Economique du rapport trimestriel d'activité des membres du Bureau du 1er janvier au 31 mars 2023 - Articles 3.1 et 12.5 du règlement intérieur du Comité Social et Economique (document adressé par le Secrétaire par mail séparé) 11
5. Présentation au Comité Social et Economique par la trésorière de l'utilisation des fonds du Comité Social et Economique pour la période du 1er janvier au 31 mars 2023- Articles 3. 3 et 12.5 du règlement intérieur du Comité Social et Economique (document adressé par la Trésorière par mail séparé) 12
6. Approbation de l'avis motivé relatif au projet de mise en place d'un restaurant dans la pré-fonction du bâtiment D du Disney Village, émis lors de la réunion CSSCT de l'établissement Disney Village du 20 avril 2023 12

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

En l'absence du secrétaire de l'inst [REDACTED] e en tant que secrétaire de séance.

1. Approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du 11 avril 2023 du Comité Social et Economique (documents adressés par le Secrétaire par mail séparé)

[REDACTED] dique que, contrairement à l'indication du PV, elle a participé au vote sur les rdre du jour.

L'approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du 11 avril 2023 du Comité Social et Economique est mise au vote.

- Favorables 14
- Abstentions 9

2. Information des membres du Comité Social et Economique sur l'affectation des sommes prélevées au titre de la taxe d'apprentissage pour l'année 2022 en vue de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi pour l'exercice fiscal 2023

[REDACTED] ent d'information permettent de détailler le contexte de la taxe d'apprentissage, dont la répartition est inchangée. Nous continuons de disposer de 13 % du montant global acquitté.

Désormais, cependant, nous ne disposons plus des fonds en direct ; ils sont déposés sur une plateforme sur laquelle nous fléchons les écoles auxquels nous décidons de verser la taxe ; et les montants versés ne sont plus indiqués en valeur, mais en pourcentages de la taxe. Les versements sont assurés par l'URSSAF, qui prélève des frais de dossier.

Sur la plateforme, nous procédons au fléchage des établissements entre les mois de mai et septembre ; les versements sont effectués en septembre par l'URSSAF.

Cette année, le « 13 % » de la taxe représentant 0,09 de la masse salariale correspond à 479.687 euros.

Ce montant est utilisé par l'entreprise pour renforcer notre politique en faveur de l'emploi des jeunes. Nous poursuivons nos partenariats avec les établissements pour aboutir au recrutement de jeunes en apprentissage, en CDD ou en CDI.

Le taux de transformation passe de 27 % à 29 % : progressivement, nous revenons à des taux de transformation connus dans la situation d'avant COVID.

Sur les alternants, 23 % des jeunes sont en poursuite d'études.

Le taux de conversion directe en CDD et en CDI est respectivement de 3 % et 15 %.

Nous constatons un fort taux d'embauches « boomerang » en CDD et CDI : il s'agit de jeunes qui, dans les 3 années suivant la fin de leur contrat d'alternance, reviennent chez nous. Nous parvenons à améliorer ce taux après avoir modifié notre stratégie de conversion d'alternants : il y a quelques années, les alternants n'avaient pas un accès direct à nos offres d'emploi, et le timing de l'alternance ne correspondait pas forcément avec nos opportunités.

Nous améliorons donc le process en interrogeant les souhaits de suite de contrats auprès des alternants et en communiquant auprès des managers concernés par l'alternance afin de connaître leur avis sur l'éventualité d'une poursuite en contrat à DLP.

Nous avons l'ambition d'améliorer encore notre taux de conversion directe en renforçant le travail mené avec les business et les RH, afin de prévoir avec la plus grande anticipation possible les postes ouverts au recrutement.

La stratégie d'utilisation de la taxe d'apprentissage est en continuité par rapport aux années précédentes : il s'agit d'aligner cette stratégie sur les profils en pénurie ; et de récompenser ou valoriser le travail effectué avec les structures qui nous aident à travers des projets, des conférences, des partenariats ou des visites visant à faire connaître nos métiers et nos offres. Nous renforçons nos partenariats avec les écoles et CFA, mais aussi avec nos partenaires insertion et diversité.

Nous distinguons 3 groupes de bénéficiaires : le groupe des « CFA et les écoles Or » ; le groupe des « écoles Argent » ; et le groupe des partenaires insertion et diversité.

La répartition du montant de la taxe est la suivante : 51 % du montant va aux écoles Or ; 42 % aux écoles Argent ; et 7 % aux partenaires insertion et diversité.

La répartition par scope est la suivante : 47 % du montant aboutit sur Opérations ; 27 % sur les PRO, c'est-à-dire Spectacle, Sécurité, Maintenance et autres métiers ; et 26 % sur G&A.

Le document d'information permet de détailler la répartition de la taxe d'apprentissage par école, avec une indication du scope.

En annexe, nous avons rappelé précisément le fonctionnement de la taxe d'apprentissage ; ainsi que la répartition des alternants par niveau de diplôme et un document regroupant les données des enquêtes de satisfaction réalisées cette année : ces données montrent que 92 % des alternants en fin de parcours ont choisi de poursuivre en contrat à Disneyland Paris, avec 1/3 environ sur des postes « masse volume » et le reste sur des postes PRO ou G&A ; 25 % ont fait le souhait d'une poursuite d'études. Enfin, nous avons ajouté une slide consacrée à notre stratégie insertion et diversité.

ents doivent faire 2 locations au cours de leur parcours. Ça n'a pas été le cas en 2022, les apprentis étant restés sur une seule location. Qu'en est-il de cette règle de mobilité ? Sera-t-elle de nouveau mise en vigueur ? Les apprentis ayant fait un an sur une location peuvent-ils demander à changer de location ?

règle. Mais, en effet, par le passé, les alternants en Opérations et sur les métiers « masse volume » pouvaient formuler le souhait d'un transfert de location sur un même poste grâce à un recueil de souhaits organisé en février. Ces souhaits étaient évalués à l'aune des postes disponibles.

En 2022, cette opération n'a pas été possible du fait de la faiblesse du nombre des postes ouverts au niveau BTS tourisme. Nous n'avons pas pu répondre aux souhaits de transfert.

Dans les années à venir, avec l'augmentation du nombre d'alternants, nous devrions avoir davantage de postes à recruter et nous pourrions davantage faire matcher les souhaits de transfert avec les postes disponibles.

ègle de fonctionnement de la prime d'embauche d'un apprenti ?

pour la prime d'embauche des apprentis, qui est réservée aux entreprises disposant d'un volume de 5 % d'apprentis dans leur masse salariale. Ce n'est pas notre cas.

taxe d'apprentissage sur les dernières années, en valeur ?

ait de 331.267 euros ; en 2021, elle s'élevait à 364.000 euros.

esté inchangé ?

changement.

itre le nombre d'enfants de salariés effectuant leur apprentissage ou leur formation au sein de notre entreprise ?

pas possible de procéder à une telle extraction.

chée à l'attention que porte l'entreprise aux demandes de formation et d'alternance portées par des enfants de salariés. Beaucoup de familles traversent des difficultés dans ces parcours d'alternance, pour trouver des apprentissages ou des stages. Nous demandons à la direction de prendre en compte ces difficultés et d'apporter des réponses concrètes aux salariés qui transmettent des demandes concernant leurs proches.

nt, nous ne recueillons pas d'information à ce sujet, afin de ne pas prêter le flanc à l'accusation de discrimination. Nous menons cependant des actions en ce sens : les stages de moins de 28 jours sont recrutés sur la base du bouche-à-oreille et ne sont pas ouverts à l'externe ; de fait, ils sont principalement pourvus par des enfants ou des proches de Cast Members. Par ailleurs, au moment de l'ouverture des annonces de recrutement d'alternants, nous diffusons en interne une communication sur tous les outils disponibles (le hub, workplace, etc.) pour annoncer l'ouverture de la campagne d'alternance.

Enfin, nous disposons d'un process spécifique de référencement des demandes transmises par nos salariés concernant des membres de leur famille ou certains de leurs proches. Mais, par la suite, ces candidatures repassent dans le process normal externe de traitement des candidatures.

Entreprise mette en œuvre des outils facilitateurs sur le sujet.

Ils bénéficient des mêmes opportunités que les autres candidats. Comme tous les autres candidats, ils doivent passer par notre site d'annonces. Ils sont traités exactement de la même manière.

Je précise que, à l'ouverture de la campagne, nous avons enregistré 4000 candidatures en une semaine. Sur certains postes, nous avons reçu 200 à 300 CV. Le nombre de candidats non retenus est donc décidément élevé, car nous ne faisons pas plus de 6 entretiens par poste.

de toutes parts par nos collègues.

En ce domaine, la communication est un enjeu fondamental. C'est l'un des principaux ratés qui créent de la frustration de la part de nos collègues. Il est nécessaire de communiquer davantage sur le calendrier de la campagne de recrutement.

Par ailleurs, en ce qui concerne les conditions de travail de l'apprenti, il apparaît que 25 % ne souhaitent pas continuer l'aventure : cette proportion est-elle normale ? N'est-il pas possible de fidéliser davantage les apprentis ?

s : le document d'information montre que 92 % des apprentis souhaitent continuer ; seuls 8 % ne souhaitent pas poursuivre ; et 25 % de ceux qui souhaitent continuer souhaitent embrayer sur un nouveau contrat d'alternance.

L'une des limites à notre communication est le faible nombre de postes que nous sommes en mesure de proposer. Par exemple, l'année dernière, sur les stages de moins de 28 jours, 500 postes ont été validés sur l'ensemble de l'année scolaire : ces postes ont été ouverts à la fin du mois d'octobre ; un mois et demi plus tard, ils étaient tous pourvus.

Si les volumes de postes proposés augmentent sur les années à venir, nous pourrions communiquer davantage.

ncadrement des apprentis, quelles sont les modalités de formation des encadrants ?

é la formation des tuteurs pour la distinguer dorénavant selon le niveau d'études. Nous organisons d'ailleurs des « refresh » obligatoires. Une prime tutorale mensuelle est versée pour les tuteurs enregistrés dans nos systèmes.

Il est aussi nécessaire de libérer du temps pour les tuteurs afin d'améliorer leur disponibilité. Cette problématique est centrale sur les opérations. C'est une difficulté d'organisation.

e, sur les stages de moins de 28 jours, vous favorisez les enfants de salariés. En revanche, pour les Licences Pro ou les BTS, c'est plus difficile.

Dans d'autres entreprises, il existe des systèmes permettant de donner la priorité aux enfants de salariés. Il est particulièrement dommage que DLP ne mette pas en place des systèmes de ce type. Êtes-vous en mesure de citer des écoles avec lesquelles vous n'avez pas de partenariat spécifique, mais auprès desquelles vous avez recruté des enfants pour des Licences Pro ou autre ?

es tributaires du nombre de postes ouvert. L'année dernière, nous n'en avons pas eu sur le BTS tourisme ; nous n'avons pas pu recruter des BTS tourisme. En Licence, nous avons 4 postes. C'est très peu. Ces volumes augmentent légèrement pour l'année en cours, du fait d'une nouvelle répartition des postes. Cette répartition nous a permis de privilégier de nouveau les Licences et les Masters. Mais nous n'avons toujours que 6 à 8 postes BTS ouverts. La taxe nous permet de tisser des liens avec plus de 2000 écoles, avec lesquelles nous travaillons pour le recrutement des apprentis, des CDD et CDI et des stagiaires. Les alternants proviennent donc d'un panel très vaste d'écoles différentes. Sur les BTS ou les Licences Pro, je regarderai de façon plus précise les établissements d'origine.

e se situe pas uniquement sur le tourisme, mais aussi sur une grande diversité de métiers – commerce, marketing, etc.

ernance est la transformation. De fait, nous tentons d'anticiper les besoins à moyen terme en recrutement de CDI, tout en étudiant le positionnement des alternants. Nous établissons le plus en amont possible des cahiers des charges précis, en particulier dans les métiers support. Mais on constate que 99 % des demandes formulées par les managers se portent sur le Master, notamment parce que ces niveaux d'études sont faciles à encadrer, mais aussi parce qu'ils sont plus opérationnels, en situation de fin de parcours d'étude et donc plus proche de la conversion. Ainsi, sur G&A, nous avons eu une seule demande au niveau Licence.

s n'étiez pas en mesure d'identifier les demandes provenant d'enfants de CAM. Pourtant, par le passé, les candidatures étaient fléchées.

util. Nous sommes passés sur WorkDay, et nous ne pouvons plus faire les mêmes extractions. Sur la restauration et sur la maintenance, nous réfléchissons pour l'année prochaine à mettre en place un système de cooptation. Un tel système pourrait permettre d'apporter une réponse sur les points que vous soulevez.

'est-ce pas ?

en avril.

[REDACTED], le process était trop long. Les RH tardent à valider les dossiers et, souvent, les bons profils sont déjà engagés auprès d'autres entreprises.

[REDACTED] avons lancé la campagne très tardivement. Je rappelle que, pour lancer le recrutement, les positions doivent être ouvertes dans les systèmes par Workforce ou par les managers. Afin de tenir les délais, ils doivent être déposés en mars ; nous écrivons les cahiers des charges et les annonces pour pouvoir organiser l'ouverture de la campagne au début du mois d'avril.

L'année dernière, les postes ont été déposés par les managers et par Workforce à la mi-mai. Nous avons donc commencé le recrutement avec 2 mois de retard. Les candidats de qualité, qui débutent leurs recherches en avril ou en mars, avaient en effet trouvé ailleurs. Cependant, nous avons réalisé une bonne campagne et réussi à rattraper le retard.

Pour l'année en cours, nous sommes dans le bon timing.

Il n'est pas faux de dire que notre process est long, mais nous essayons d'en réduire la temporalité autant que possible, notamment en faisant comprendre à nos managers à ne pas perdre de temps.

[REDACTED] nts refusant de poursuivre avec DLP ?

[REDACTED] lissent un questionnaire dans lequel nous interrogeons les raisons de leur décision. Les raisons principales sont les suivantes : souhait de changer d'entreprise pour voir autre chose ; changements d'orientation ; ou souhait de partir à l'étranger.

Je précise que nous avons aussi un certain nombre d'alternants étrangers : ceux-ci disposent d'un visa étudiant, avec lequel il ne nous est pas possible de les embaucher en CDD ou en CDI.

Sur l'ensemble, je crois pouvoir dire qu'un seul alternant a indiqué qu'il souhaitait ne pas rester à Disneyland Paris.

[REDACTED] . Si nécessaire, je pourrai demander une extraction plus précise sur le sujet.

[REDACTED] euros, quel que soit le niveau d'études. Je précise qu'il revient au manager d'accueil d'identifier les tuteurs et de renseigner les éventuels changements de tuteurs, avec notification auprès de GHRO.

[REDACTED] des étudiants. Dans certains secteurs, on leur demande de remplir des fonctions équivalentes à celles d'un CDI.

... e les 2 ou 3 premières semaines d'alternance soient libres de toute mission, afin que le jeune puisse suivre son tuteur hors planning, sans occuper un poste. Il nous est répondu que le projet est à l'étude, le budget n'est pas validé.

... voir que les apprentis sont considérés comme des salariés normaux. Ils sont affectés à un poste et ne disposent pas de temps supplémentaire. Il existe donc un problème de suivi avec le tuteur, dont le métier est bien souvent en tension. Depuis des années, la planification ne tient pas compte du fait que l'apprenti est en formation. Il en va de même pour les stagiaires, hormis les stagiaires de moins de 28 jours. Tant que ces éléments ne seront pas pris en compte, nous aurons des problèmes de démission d'alternants.

... tion à combler les carences dans le recrutement dans des secteurs tendus, en particulier en d'exonérant des obligations de formation. On vient d'entendre que les budgets demandés sont refusés depuis plusieurs années. Ma question est simple : que l'entreprise compte-t-elle faire par rapport à ce problème récurrent notamment sur des demandes de budget ?

... r ces sujets notamment dans le cadre du plan à long terme, afin de considérer l'alternant comme un salarié apprenant, en dégageant du temps pour le tuteur. C'est l'orientation que nous souhaitons donner.

3. Informations sur la situation de l'emploi : analyse trimestrielle de la situation de l'emploi, rapport sur l'évolution des rémunérations, document mensuel de suivi des effectifs

... s sur la période de janvier à mars 2023. Par rapport à la même période sur 2022, on constate une évolution positive des effectifs, avec des effectifs totaux en hausse de 9,34 %, soit 1418 salariés. Nous poursuivons les recrutements en CDI : + 1390 salariés, soit + 9,79 %.

On note une légère baisse du nombre de CDD (-117), en lien avec le décalage de la saison. La hausse concerne tous les établissements ; elle est essentiellement axée sur les métiers opérationnels ; elle concerne tous les statuts, avec une augmentation plus significative pour la population AMA (+16,28 %) et NCA (+8,45 %).

Une hausse du volume d'intérim est également à noter, même si ce volume est en baisse par rapport au trimestre précédent.

La masse salariale progresse de 16,02 %.

Par rapport au trimestre précédent, le nombre de CDI passe à 15.594 (+1,66 %), avec 798 CDI embauchés ; le nombre de CDD est en baisse, à 782 (contre 1275) ; le niveau moyen d'intérim est de 838 (contre 1077) le niveau moyen d'intermittence est de 333 (contre 465).

Depuis le début de l'exercice fiscal 2023, nous passons de 15.063 CDI à 15.694 (+631). Depuis le début de l'exercice fiscal, on comptabilise 1614 embauches en CDI Si l'on regarde à la fin 2022, nous étions à 14255 CDI nous sommes donc à des niveaux supérieurs aussi rapport à 2019 et 2020.

ement une forte hausse de l'activité sur la période de mars 2022 à mars 2023, en lien avec l'ouverture d'Avengers Campus.

ois, et notamment par rapport à la situation avant COVID, une forte augmentation des intérimaires : le volume en jours passe ainsi de 12.151 en février 2020 à 18.619 en février 2023 ; et de 14.294 en mars 2020 à 19.779 en mars 2023.

Comment la direction de cette entreprise entend-elle agir pour augmenter l'attractivité de l'entreprise sans paupériser ses emplois, dont on constate qu'ils sont de plus en plus occupés par des intérimaires plutôt que par des CDI ?

i principalement sur les métiers de la restauration, où il existe des difficultés de recrutement. Cette augmentation est notamment liée à la loi AGEF et que nous devrons réajuster en réalité suite à la mise en œuvre et au regard des constats.

lles dans un calendrier du recrutement en CDI permettant de faire baisser l'intérim ?

es et reviendrai vers vous.

estion du recrutement sur la restauration : on sait que des intérimaires ont eu des entretiens sur Bellini ; à l'issue de ces entretiens, on leur a annoncé qu'ils étaient reçus, et qu'ils seraient rappelés rapidement. Ces entretiens ont eu lieu au mois de février : aujourd'hui, ils n'ont eu aucune nouvelle.

Je ne comprends pas la logique de votre recrutement.

nse précise sur le sujet.

ications.

4. Présentation au Comité Social et Economique du rapport trimestriel d'activité des membres du Bureau du 1er janvier au 31 mars 2023 - Articles 3.1 et 12.5 du règlement intérieur du Comité Social et Economique (document adressé par le Secrétaire par mail séparé)

is le rapport d'activité pour la période de janvier à mars 2023.

5. Présentation au Comité Social et Economique par la trésorière de l'utilisation des fonds du Comité Social et Economique pour la période du 1er janvier au 31 mars 2023- Articles 3. 3 et 12.5 du règlement intérieur du Comité Social et Economique (document adressé par la Trésorière par mail séparé)

ument d'information relatif à ce point de l'ordre du jour.

6. Approbation de l'avis motivé relatif au projet de mise en place d'un restaurant dans la pré-fonction du bâtiment D du Disney Village, émis lors de la réunion CSSCT de l'établissement Disney Village du 20 avril 2023

dre de la transformation du Disney Village et de la fermeture du Planète Hollywood. Nous envisageons de réutiliser la pré fonction du bâtiment D pour décliner l'offre de restauration, sur une capacité de 250 places, avec une offre de buffet, sur les horaires indiqués, avec une production réalisée au niveau des cuisines de l'ancien Wild West Show. Le besoin en personnel est estimé à 55 salariés (22 pour les équipes back et 23 pour les équipes front) ; les postes seront ouverts au recrutement en CDI et en CDD pour un démarrage au 1^{er} juillet. Le démarrage de l'exploitation est prévu pour le mois d'août 2023. Les travaux débuteront sur le mois de mai. La CSSCT a émis un avis favorable (5 votes favorables, un vote défavorable).

me d'implication et de participation des membres de la CSSCT à la conception des projets de ce type.

La CSSCT n'a été informée qu'à la veille du lancement de ce projet et des travaux induits, uniquement pour répondre à l'obligation légale qui est faite à l'employeur.

Depuis des années, je répète que les différents services, au premier rang desquels FAM et EDLI, doivent se coordonner et organiser l'information des membres de la CSSCT en amont des projets, afin que les élus et les experts de la CSSCT participent au relevé des imperfections et des erreurs des projets.

Par ailleurs, je signale que, non seulement la CSSCT n'a été informée qu'au tout dernier moment de ce projet, mais sa réunion de consultation a été programmée au même moment qu'une autre réunion d'instance – empêchant les élus et experts de participer aux délais dans de bonnes conditions. Je rappelle que les Relations sociales sont les garantes de la bonne marche des Instances représentatives du personnel ; leur rôle consiste en particulier à organiser un planning cohérent des réunions d'instance.

otre collègue.

L'objectif de la CFDT est l'emploi, le développement et l'augmentation des effectifs. Ce genre de situation n'est pas acceptable. Nous ne pouvons plus continuer à fonctionner de cette façon, avec un tel manque de coordination.

Cette ouverture est-elle temporaire ? Pour combien de temps est-elle prévue ?

[REDACTED] a fermeture du Planète Hollywood en attendant l'ouverture de Rosalie. Pour l'heure, elle est en effet temporaire.

[REDACTED] sur le nombre de lockers est identifiée au niveau du bâtiment D. Les intérimaires ne disposent pas de lockers. Des difficultés supplémentaires sont attendues avec ces recrutements supplémentaires.

[REDACTED] visé.
Je vérifierai.

[REDACTED] éploiement est aussi concerné par des problèmes de lockers dans certaines locations.

[REDACTED] est Show, la direction est-elle en mesure de faire des annonces sur les nouveaux spectacles ?

[REDACTED] e sujet dans le cadre des orientations stratégiques, au cours de l'été.

[REDACTED] r que le CSE est consulté sur ce projet a posteriori, les travaux ayant déjà commencé. De fait, il n'est pas possible de tenir compte des avis et remarques formulés par les représentants du personnel.

Ce n'est pas la première fois.

J'invite la direction à ne pas considérer que le CSE et les CSSCT sont de simples chambres d'enregistrement. Les Instances représentatives du personnel doivent être prises en considération.

L'approbation de l'avis motivé relatif au projet de mise en place d'un restaurant dans la pré-fonction du bâtiment D du Disney Village, émis lors de la réunion CSSCT de l'établissement Disney Village du 20 avril 2023 est mise au vote.

- *Défavorable* 1
- *Abstentions* 24

moi, ce projet a du sens. Il permettra de proposer une solution de restauration à nos visiteurs.

La prochaine réunion du CSE est fixée 12 mai.

La séance est levée à 11 heures.

Secrétaire adjointe du Comité

