

Projet de procès-verbal
de la réunion extraordinaire
du Comité Social et Economique
de l’UES Euro Disney du 12 avril 2024

La séance était présidée [redacted]

Horaire d’ouverture de la séance : 9 heures.
Horaire de clôture de la séance : 17 heures.

direction	Invités du CSE
[redacted]	

[redacted]

[redacted]

[redacted] ent

[redacted] ente

[redacted] nte

[redacted] nt

[redacted] ent

[redacted] nte

[redacted] nt

[redacted] nt

[redacted] nt

[redacted] te

[redacted] ent

[redacted] t

éants

[redacted] nte

[redacted] ent

[redacted] nte

[redacted] te

[redacted] te

[redacted] t

[redacted] nt

[redacted] t

[redacted] t

[redacted] te

[redacted] te

[redacted] te

[redacted] sent [redacted] te
[redacted] e
[redacted] nt
[redacted] te
[redacted] nt

[redacted] **nts Syndicaux**
[redacted] CFDT, présent
[redacted] CGT, présent
[redacted] nte

Ordre du jour

1. Information et consultation des membres du Comité Social et Economique sur le projet de création d'une structure ouverte de contrôle d'accès côté Disney Village (*). 5
2. Information des membres du Comité Social et Economique en vue d'une consultation ultérieure sur le projet de changement des horaires d'ouverture du costuming dans certains hôtels (*). 11
3. Approbation de l'avis motivé relatif au projet de réaménagement de la boutique Légendes d'Hollywood dans le cadre de la fermeture de Studio 1 émis lors de la réunion CSSCT de l'établissement Boutiques du 19 mars 2024 (*). 23
4. Approbation de l'avis motivé sur le projet de reclassement de Monsieur [REDACTED] salarié déclaré inapte à son poste de travail, émis lors de la réunion CSS Restauration du 18 mars 2024 (*). 27
5. Approbation de l'avis motivé sur le projet de reclassement de Madame [REDACTED] salariée déclarée inapte à son poste de travail, émis lors de la réunion CSS Restauration du 18 mars 2024 (*). 33
6. Approbation de l'avis motivé sur le projet d'impossibilité de reclassement de Monsieur BARTOCHE, salarié déclaré inapte à son poste de travail, émis lors de la réunion l'établissement Restauration du 18 mars 2024 (*). 34
7. Approbation de l'avis motivé sur le projet de reclassement de Monsieur FILLAUDEAU, salarié déclaré inapte à son poste de travail, émis lors de la réunion l'établissement Restauration du 18 mars 2024 (*). 36
8. Approbation de l'avis motivé sur le projet d'impossibilité de reclassement de Madame HAMOUCHE, salariée déclarée inapte à son poste de travail, émis lors de la réunion l'établissement Restauration du 18 mars 2024 (*). 37
9. Approbation de l'avis motivé sur le projet de reclassement de Madame [REDACTED] salariée déclarée inapte à son poste de travail, émis lors de la réunion CSS Restauration du 18 mars 2024 (*). 40
10. Approbation de l'avis motivé sur le projet de reclassement de Madame [REDACTED] salariée déclarée inapte à son poste de travail, émis lors de la réunion CS Restauration du 18 mars 2024 (*). 41

La séance est ouverte à 9 heures 15, sous la présidence

Je pense que certains ont oublié la position majoritaire que la CFDT occupait au sein du CSE. Nous ne voulons pas gêner cette instance, cette institution qui mérite le respect. Nous savons ce qui se passe, même si certains pensent que la CFDT est démembrée. Nous savons au contraire où nous allons, car nous avons deux objectifs : la préservation de l'emploi et les conditions de travail des salariés. Une alliance se fait, mais elle peut aussi se défaire. Les ennemis d'hier sont devenus les amis d'aujourd'hui. Mais les amitiés ne sont pas scellées. La CFDT entend continuer à jouer son rôle d'opposition avec calme. Il ne s'agit pas de mettre de côté la CFDT, qui ne s'abaisse pas à attaquer un syndicat en particulier. Elle est au contraire là pour faire avancer les débats au sein de notre instance. Ce qui s'est passé en séance lors de notre dernière réunion est grave. Pourtant, personne n'a daigné réagir autour de la table. Qu'on ose nous taxer de complicité avec la direction n'est déjà pas acceptable, mais qu'on nous accuse de vouloir tuer les salariés, c'est indigne. Et personne n'a réagi. Si certains ont de problèmes personnels avec la CFDT, il faut qu'ils en parlent à cœur ouvert. Nous sommes venus pour faire un travail, pour voir et dire ce que nous ont dit les salariés. Nous sommes venus pour travailler. Cela fait trente ans que je suis dans cette entreprise. Il ne faut pas dire que l'entreprise tue ses salariés, elle fait manger les familles de chacune des personnes qui sont assises à cette table. Si elle tue les salariés, elle n'aurait pas obtenu 30 % des votes aux précédentes élections. Ce n'est pas par certains mauvais augures que la CFDT prendrait une raclée. À la vérité, ce sont plutôt d'autres qui ont pris cette raclée. Il faut que nous parvenions à travailler ensemble. Beaucoup de gens sont passés dans cette salle. Je les ai connus. Des anciens qui ont eu à gérer des conflits profonds, mais je n'ai jamais entendu de tels propos dans cette instance, car on y avait toujours le respect de l'institution. Maintenant, c'est le calcul et l'intérêt individuel qui passent devant, plutôt que l'institution. Les salariés méritent mieux que ce spectacle que nous leur offrons. J'attire votre attention, Mme la Présidente, sur le fait que certains viennent ici pour déranger la réunion. Or, nous avons des dossiers, nous connaissons les rouages. Je vous le redis, nous ne sommes pas là pour saborder le travail du CSE. Si certains veulent nous provoquer, nous sommes prêts à leur répondre. Nous ne laisserons plus jamais quelqu'un toucher au nom de la CFDT.

Je n'ai pas d'intervention à faire sur votre propos. Je souhaite en tout cas mettre en commun nos intérêts et faire fi du passé pour que cette instance prospère en ayant toujours en vue les intérêts du collectif des salariés et de l'entreprise. L'un ne va pas sans l'autre. Je tiens à rappeler aujourd'hui que nous avons un plan de développement à 10 ans. Nous devons y être attentifs. Je compte sur vous pour continuer à débattre sereinement dans le respect de la liberté d'expression et dans un souci de débat collectif entre nous.

Je n'étais pas là mardi, mes collègues m'ont fait part de ce qui a été dit. Au début de la mise en place de cet accord, il faut rappeler qu'une personne de la CFDT, dont je vais taire le nom...

Les messages sont passés. Je ne veux pas m'engager dans cette voie, la séance va être suspendue et nous reprendrons directement au point 1 de notre ordre du jour.

La séance est suspendue de 9 heures 16 à 9 heures 21.

1. Information et consultation des membres du Comité Social et Economique sur le projet de création d'une structure ouverte de contrôle d'accès côté Disney Village (*).

Bonjour à tous et merci de nous accueillir. Nous souhaitons vous présenter le projet de création d'une structure de contrôle d'accès côté Disney Village. Notre exposé envisagera la situation dans l'ordre suivant : les objectifs du projet, la situation précédente, le plan du projet, la description du projet, la description architecturale et fonctionnelle, l'agencement, la vidéo protection, les guérites, l'emprise des travaux puis le calendrier.

Le projet Sunset 2 s'inscrit dans la continuité des objectifs de deux projets précédents, le projet Sunset 1 sur l'Esplanade des Parcs, et le projet Sunset 3 entre l'hôtel New York – The Art of Marvel et Disney Village. Les objectifs principaux sont d'intégrer l'ensemble des contraintes d'exploitation, en améliorant les conditions de travail des opérationnels par la mise en place de positions sur mesure (accessibilité, éclairage adapté, mobilier ergonomique, point de chauffage, etc.) ; en améliorant aussi l'environnement des équipes à rayon X (enceinte fixe, gestion des eaux pluviales, accès maintenance, etc.) Mais le projet a aussi pour but de répondre aux contraintes sécuritaires actuelles tout en maintenant une fluidité de déplacement par l'augmentation des capacités de contrôle et par la fluidification de la gestion des flux sur cet espace. Cela permettra de diminuer le nombre de visiteurs en attente et l'attente des visiteurs en elle-même, dans le souci d'améliorer leur expérience.

Pour rappel des différentes situations, avant 2020, il n'y avait pas le projet Sunset. Les tentes se trouvaient sur l'Esplanade. Il y avait alors 16 machines RX et deux files sans sac. Entre 2021 jusqu'au début de l'année 2024, le projet Sunset 1 a été mis en service, soit une structure en halle couverte avec l'intégralité des lignes. La situation est donc passée à 24 lignes de machines RX fonctionnelles. Le projet Sunset 2 vient s'intégrer à ce dispositif et complète le contrôle des visiteurs avec l'ajout de 5 lignes supplémentaires, faisant passer le nombre de machines RX de 24 à 29. Il s'agira également de relocaliser l'entrée vers le projet Sunset 2.

Aujourd'hui, l'implantation se ferait autour de la zone principale de sortie, l'intégralité des circulations est consolidée, nous viendrons également élargir les sorties depuis le parc. Le bâtiment créé sera une structure couverte abritant 5 lignes de contrôles. Elle sera haute de 20 mètres et profonde de 10 mètres pour une toiture de 5,5 mètres.

C'est la même typologie de bâtiment que le projet Sunset 1 et qui est inspirée des bâtiments du 19^e siècle parisien. Chacune des 5 lignes sera opérable indépendamment des autres. Nous

travaillons aussi à une amélioration de la signalétique. Un local technique sera implanté sous ces files de sécurité.

Quant à l'agencement intérieur, les lignes de contrôles seront optimisées, et opérables indépendamment les unes des autres. L'une d'elles sera consacrée aux personnes à mobilité réduite. L'ensemble des postes de travail sera accessible aux personnes à mobilité réduite, l'éclairage des postes de travail est optimisé. Le but est qu'aucun câble ne soit apparent, mais que tout soit intégré dans la toiture ou l'infrastructure.

Sur cette structure, 6 caméras fixes permettront de surveiller les files. En entrée comme en sortie, 3 caméras pilotables permettront d'augmenter la visibilité. Toutes les caméras sont déclarées en Préfecture et respectent la RGPD. La durée de conservation des images est de 15 jours et elles subiront ensuite un écrasement automatique. L'accès à ces vidéos est réservé à certaines personnes accréditées et soumises aux conditions que les élus connaissent : les images peuvent être consultées par la police, sur demande, et les membres de la sûreté sont seuls autorisés à les utiliser. Toute personne filmée peut demander à accéder aux vidéos avant écrasement.

Deux guérites doivent par ailleurs être installées dans cet espace, une à l'intérieur de la structure et une autre à l'extérieur. La guérite intérieure sera un poste de nuit pour les Cast Members qui permettra également de surveiller l'esplanade et disposera des caractéristiques suivantes : elle sera équipée pour éditer les badges SGS ; elle possèdera un local technique intégré (avec éclairage, chauffage, réseau) ; elle sera raccordée au réseau informatique et téléphonique ; son accès se fera par lecteur ID ; elle sera pourvue de rangements pour les affaires des Cast Members, mais aussi pour les objets trouvés ; les assises seront similaires à celles des autres guérites ; elles disposeront d'une fontaine à eau. La guérite extérieure sera un poste de jour et disposera des caractéristiques suivantes : un débord de toiture abritera les Cast Members à l'extérieur ; elle sera chauffée et disposera de l'électricité ; elle sera raccordée au réseau informatique et téléphonique.

En ce qui concerne l'organisation des zones de travaux, la zone sera protégée par une palissade en bois peint. Une signalétique directionnelle sera travaillée en concertation avec les acteurs de la zone afin de répondre au mieux aux besoins opérationnels. La circulation des Guests et celle des services de maintenance et de secours seront assurées. La guérite à proximité de la séquence de sortie sera maintenue pendant la durée des travaux. Enfin, une signalétique didactique a été prévue pour présenter les travaux aux visiteurs.

Le calendrier prévoyait un passage en CSSCT en mars 2024, qui s'est bien déroulé. Ce jour a lieu le passage devant le CSE avec recueil de l'avis. Les travaux pourront ensuite démarrer au cours du deuxième trimestre 2024 et seront livrés à la fin de cette même année.

Le chauffage dans ces cabines par le passé n'était pas bien orienté, cela avait été dit par les représentants du personnel. Est-ce que ces remarques ont été prises en compte ?

Oui. Nous avons pris en compte les retours d'expérience. Le chauffage se situe sous le poste de travail des collaborateurs. Des coupe-vents sont également installés pour limiter les circulations d'air. C'est une structure ouverte, mais nous avons cherché à limiter au maximum les circulations d'air.

Le toit est en zinc, il peut y avoir de fortes chaleurs l'été. Quel est le niveau d'isolation de cette structure ?

Le toit en zinc doit justement réfléchir les rayons du soleil, il faut aussi qu'il soit possible d'ouvrir la structure pour disposer d'une ventilation efficace en été. Quant à la réflexion de rayons, le bâtiment sera pourvu de filtres spéciaux pour renvoyer les UV et garantir ainsi les Guests et les Cast Members d'un effet de serre.

Les travaux projetés visent bien une amélioration des conditions de travail des salariés à ce qu'il semble. Dans la zone auprès de Disney Village, il y a des petites guérites avec un maître-chien. Dans ces guérites, les salariés se sont souvent plaints qu'il faisait très froid, et que les conditions de travail étaient très difficiles : il fallait rester debout dans un espace de 1 mètre carré. Les travaux qui s'engagent conduiront-ils à la destruction de ces anciennes guérites ?

Oui, il n'y aura plus aucune guérite PVC à l'avenir sur le chemin qui mène du RER au Disney Village. Ces guérites sont temporaires et ne subsisteront que jusqu'à la fin des travaux.

Merci pour cette présentation. Si je comprends bien, c'est un copier-coller de Sunset 1. Est-ce que des points d'amélioration sont prévus ? Je pense notamment aux boîtes à code zéro, je pense aussi à la signalétique pour bien prévenir que ce n'est pas l'entrée, mais la sortie, car c'est un point d'accès difficile à gérer pour les salariés.

Concernant la boîte à code zéro, c'est un point qui a été examiné en CSSCT. Que les Guests ne confondent pas cette entrée avec une sortie, c'était l'une de nos préoccupations. Nous avons pensé à l'équiper d'un panneau, mais nous avons souhaité lui conserver une certaine neutralité, ce n'est pas l'entrée principale, mais une entrée de délestage qui ne sera utilisée qu'en cas de pic. Sur la température, il est important de chauffer chaque agent, mais pas l'espace, car nous ne savons pas le faire. Sur le point de la signalétique, lorsque les Guests arrivent, ils voient le Disneyland Resort et

veulent s'y diriger. Ce faisant, ils sortent de la zone de contrôle et nous contraignent à les contrôler une seconde fois, il s'agit donc de briser la vue sur le Disneyland Hotel.

La sécurité a fait l'objet de grandes discussions dernièrement, notamment du fait de la menace terroriste. Quelles sont les mesures de protection qui ont été prises par la direction ? Ensuite, sur le local technique, est-ce qu'il y a des sanitaires pour le confort des salariés ? Enfin, en cas de forte affluence, une file pourrait-elle être consacrée aux Cast Members ?

Nous sommes en alerte maximum depuis assez longtemps sur le risque attentat, nous y demeurons, avec tout ce que cela implique.

Pour les files Cast Members, nous restons sur la file, qui peut être une ou triple, et qui se trouve du côté de l'entrée du RER. Une file est dédiée aux Cast Members à cet endroit-là. Mais s'il devient nécessaire d'ouvrir une file ou deux supplémentaires, cela ne sera pas un problème.

Entre Cast Members, il y a des points de rassemblement, en cas de situation catastrophique. Quelles sont alors les actions prévues par l'entreprise pour protéger ces points de rassemblement ? En cas, par exemple, de menace sur la guérite.

Je n'ai pas en tête le détail de ces mesures, ma [redacted] répondre.

Mis à part augmenter quotidiennement notre vigilance, nous n'allons pas révolutionner à chaque alerte les dispositifs de sécurité. Nous sommes déjà au maximum de vigilance. En cas de menace, le but des mesures est d'isoler la menace. Les Leaders et la sécurité ont des procédures en cas d'alerte pour dire aux salariés s'ils sont en zone de sécurité. S'ils ne le sont pas, ils sont évacués.

Tout le monde avait été formé lors des pics d'attentat. Cela est-il envisagé à nouveau ?

C'est envisagé effectivement.

Cette formation était une très bonne chose, elle a représenté pour chacun une bonne sensibilisation. Il serait bon de la répéter, car il y a eu depuis beaucoup de turn-over.

C'est en préparation, en effet. Nous devons former nos salariés. La procédure Oméga est activée, et cette formation est en construction. Rassurez-vous, cette nouvelle phase de sensibilisation aura vraisemblablement lieu avant l'été.

Je n'ai qu'un seul regret sur cette présentation, qui consiste en un point d'anticipation : à l'entrée du village, les salariés doivent reprendre sans cesse les Guests pour les réorienter vers le parc. Je note ce qui a été fait, mais le projet, il faut le dire, est plutôt dirigé vers les extérieurs. Si vous pouviez revoir ces détails, ce serait une très bonne chose.

Ce point avait en effet été soulevé en CSSCT.

Oui, mais il est dommage que cela ne soit pas pris en compte. Le projet coûte cher et il serait bon d'en profiter pour améliorer la signalétique en sortie de manière décisive.

Oui, vous avez raison. Nous allons voir comment renforcer la signalétique, mais il n'y a malheureusement rien d'aussi efficace pour réorienter les visiteurs qu'un Cast Member.

Je ne connais pas le coût de ces travaux, mais la direction investit beaucoup pour le confort des salariés.

Merci pour cette présentation. Nous savons que vous êtes mieux placés que nous pour comprendre les bouleversements du Disney Village dans les années à venir. J'attire cependant votre attention sur un point noir qu'il faudra résoudre à l'avenir : l'accès aux magasins qui se fait en stage. C'est le plus grand magasin de l'entreprise. Je pense qu'à un moment ou à un autre, il faudra bien distinguer les chemins piétons des chemins utilisés par les camions. Nous sommes conscients que tout ce que vous venez de présenter améliorera déjà bien des choses, mais il faudra aussi songer à intégrer ce point-là.

Je prends le point, j'en parlerai à Bruno et à Éric.

Je vais m'associer aux remerciements pour la clarté de ces présentations. Sur le point des deux salariés positionnés à l'entrée de Disney Village et pour la signalétique, je rappelle que les qualifications ne sont pas les mêmes : ils peuvent être interpellés par des visiteurs qui ne sont pas francophones, et cela peut créer du stress pour ces personnes, et des situations très difficiles. Il ne faudrait pas que ces salariés se retrouvent face à la foule des visiteurs, sans ressource. Merci donc d'insister sur la nécessité de signalétique, même si rien ne remplacera jamais les moyens humains.

Nous notons ce point qui vient en renfort d'un précédent sur la question.

Les machines à rayons X seront-elles améliorées ? S'agira-t-il de machines de nouvelle génération ?

Pour l'instant, nous sommes très satisfaits de notre dispositif de sécurité. Nous préférons le maintenir. Nous avons testé des machines nouvelles par le passé, avec des visions 3D des sacs, mais ce n'est pas efficace. Nous remplaçons au fur et à mesure les anciennes machines, mais nous préférons investir dans les moyens humains.

On remarque un turn-over important parmi les agents de sécurité, notamment dans les aéroports et dans le cadre des Jeux olympiques. Qu'en est-il chez DLP ?

Nous ne subissons pas trop le turn-over de cette catégorie de personnel pour le moment, notamment vis-à-vis des Jeux, mais nous avons certes des difficultés à recruter. Ce n'est pas réservé à l'entreprise. Tout le milieu de la sécurité est de nos jours confronté à une pénurie de main-d'œuvre. Les JO ne devraient pas aider cela, mais nos prestataires réguliers ont préféré se réserver à leurs clients traditionnels. Nous ne devrions pas être confrontés à des problématiques trop fortes dans les mois à venir.

Avez-vous une vision sur la qualité des formations qui sont dispensées au nouveau personnel ?

Le nouveau personnel est censé respecter un contrat. Mais il faudrait signaler les agents qui ne sont pas assez formés. La société Triomphe est vraiment scrupuleuse et répond à des exigences fortes. Les personnes qui n'auraient pas été formées doivent être signalées auprès de la direction.

Merci pour vos questions. Nous allons désormais isque la secrétaire du CSE n'a pas pu nous rejoindre en présentiel, c a appeler les votants.

Il est procédé à l'appel des votants qui sont au nombre de 29 :

D

Favorables : 24

Abstentions : 5

2. Information des membres du Comité Social et Economique en vue d'une consultation ultérieure sur le projet de changement des horaires d'ouverture du costuming dans certains hôtels (*).

Dans chacun des hôtels (à l'exception du Disneyland Hôtel, qui utilise le costuming Imaginations), l'entreprise dispose d'une activité de costuming. Cette activité consiste principalement à approvisionner, stocker et distribuer les costumes à l'ensemble des salariés pour qu'ils puissent opérer leurs fonctions. Cette activité s'opère en journée sur tous les hôtels et en horaires du soir et de nuit dans les trois hôtels suivants : Hôtel New York – The Art of Marvel (HNY), Newport Bay Club (NPBC) et Hôtel Sequoia Lodge (SQL). L'activité de costuming de nuit se déroule de 22 heures 30 à 7 heures 30 au NPBC et au HNY et de 22 heures à 8 heures au SQL.

À ce jour, 12 employés de service exercent en rotation cette activité housekeeping de nuit. Sur le NPBC, il s'agit de 5 salariés, et l'activité se consacre en partie au costuming à hauteur d'une position. Au HNY, ce sont 4 salariés et l'activité se consacre en partie au costuming à hauteur d'une position. Il en va de même au SQL, où 3 salariés se consacrent à cette activité.

La composition des équipes est la suivante :

- Parmi ces salariés, on en compte 1 entre 20 et 29 ans, 2 entre 30 et 39 ans, 4 entre 40 et 49 ans, 3 entre 50 et 59 ans, et 2 qui ont 60 ans ou plus. La moyenne d'âge est de 47 ans.

- Quant à leur ancienneté, 1 salarié a entre 1 et 5 ans, 6 entre 11 et 19 ans, 5 ont 20 ans d'ancienneté ou plus. La moyenne d'ancienneté est donc de 19 ans et l'ancienneté maximale est de 31 ans.
- Les coefficients de ces personnes : 1 est à 175, 8 sont à 181, 3 ont un coefficient 215.
- On y trouve 1 femme et 11 hommes.

En ce qui concerne les hôtels spécifiques, ils ont 9 salariés :

- 1 salarié a entre 20 et 29 ans, 1 salarié a entre 30 et 39 ans, 2 ont entre 40 et 49 ans, 3 entre 50 et 59 ans, et 2 ont plus de 60 ans. La moyenne d'âge est donc de 49 ans.
- L'ancienneté de ces salariés est la suivante : 1 a entre 1 et 5 ans, 3 entre 11 et 19 ans, et 5 ont 20 ans et plus. Cela fait 21 ans d'ancienneté moyenne et l'ancienneté maximale est de 31 ans.
- Leurs coefficients sont les suivants : 1 est à 175, 5 ont 181 et 3 ont 215.
- Tous sont des hommes.

Pour l'équipe des autres hôtels, qui compte 3 salariés concernés, les caractéristiques de la population sont les suivantes :

- 1 salarié a entre 30 et 39 ans, 2 ont entre 40 et 49 ans. La moyenne d'âge est donc de 42 ans.
- L'ancienneté de ces 3 salariés est entre 11 et 19 ans, avec une moyenne de 15 ans et une ancienneté maximale est de 18 ans.
- Leurs coefficients sont tous de 181.
- Il y a 1 femme et 2 hommes.

L'activité de distribution de costumes se concentre sur la journée, entre 6 heures et 10 heures, puis entre 13 heures et 19 heures. Cette activité est très réduite entre 19 heures et 6 heures du matin. Cette activité est assurée par chacun des membres de l'équipe housekeeping de nuit tout au long de l'année, en rotation avec l'activité de running. L'activité costuming de nuit est assurée par une position. Il a été constaté que le niveau de distribution des costumes pendant la nuit ne permettait pas de garantir l'activité constante sur chacun des shifts de ces salariés. Les ressources ne sont donc pas adaptées au besoin opérationnel.

L'objectif du projet vise à harmoniser les horaires de l'ouverture du costuming dans les hôtels ayant leur propre costuming sur une amplitude de 6 heures à 19 heures, au regard de l'activité très réduite de la nuit. Cet arrêt de l'activité du costuming de nuit serait réalisé sur les hôtels concernés à travers les aménagements suivants selon les besoins opérationnels. Il est préalablement indiqué que l'amplitude d'ouverture du costuming de 6 heures à 19 heures permet à l'ensemble des salariés de récupérer leur costume, si besoin, la veille pour le lendemain. En cas de besoin de distribution des costumes durant la nuit, notamment pour les salariés de l'entreprise prestataire de nettoyage lieux publics de nuit ou en cas de situation exceptionnelle, l'employé de service occupant les fonctions de runner assurera la distribution sur un temps court et déterminé. En cas d'indisponibilité du runner, le coordinateur de nuit pourra réaliser lui-même cette tâche. L'organisation de la distribution des costumes aux salariés du prestataire de nettoyage lieux publics sera convenue avec ce dernier après la présentation du projet.

Étant donné le projet de changement des horaires du costuming, qui se traduit par la fermeture des costuming de nuit (de 19 heures à 6 heures du matin), une redéfinition des missions des employés

de service housekeeping continuant à travailler de nuit devra être faite. Leur mission portera désormais quasi exclusivement sur une activité de running et très ponctuellement sur d'autres tâches, comme c'est d'ailleurs le cas actuellement. Cette évolution se traduira également par une réduction des effectifs de nuit, de 1 à 2 salariés selon l'hôtel, pour tenir compte de la fin d'activité de distribution de costume de nuit. Ce projet sera réalisé au travers d'un accompagnement collectif et individuel des salariés en lien avec la médecine du travail pour préparer et anticiper le changement de rythme du travail des salariés.

Sur le point de l'accompagnement collectif, une réunion d'information des salariés des équipes de housekeeping de nuit de l'hôtel concerné sera réalisée avec pour objectifs de donner les éléments de compréhension du projet et de communiquer les points clés sur l'accompagnement individuel envisagé.

Quant à l'accompagnement individuel, les salariés concernés par l'arrêt de l'activité des costuming de nuit bénéficieront d'une des opportunités suivantes, en adéquations avec les besoins opérationnels : le passage en shift du soir dans la location d'origine ou dans un autre hôtel ; ou le passage en shift de jour dans sa location d'origine ou dans un autre hôtel. ; ou encore l'accompagnement sur une éventuelle reconversion professionnelle. Les salariés seront reçus au cours d'un entretien d'accompagnement avec leurs managers actuels avec pour objectifs de partager de nouveau les objectifs de ce projet avec ses éléments de compréhension et de répondre aux éventuelles questions. Il sera également temps d'échanger et d'écouter le salarié avant de recueillir son ressenti et le rassurer. Le salarié pourra à cette occasion émettre des souhaits de réaffectation (utilisation de la trame usuelle de recueil de souhaits). Après l'entretien, un retour sera réalisé auprès de chaque salarié.

Le passage en équipe de jour entraînera la modification des rythmes de travail. Ainsi, les salariés concernés passeront d'un rythme hebdomadaire 4/3 à un rythme hebdomadaire 5/2. Concernant la prime de nuit et conformément au protocole d'accord NAO du 17 mai 2010, l'entreprise accompagne les salariés au travers du mécanisme de compensation de la perte de la prime de nuit en cas de retour en horaires de jour à l'initiative de l'entreprise.

Les bénéficiaires de cette mesure sont tous les salariés travaillant en nuits fixes ou en 3X8 au moins 2 ans et passant de façon définitive en horaires de jour à l'initiative de l'employeur. L'accord permet de leur faire bénéficier d'un ajustement de leur salaire de base d'une valeur de 25 % du montant moyen mensuel des primes perçues sur les 3 dernières années ; du versement d'une prime exceptionnelle mensuelle dégressive pendant 18 mois. Les salariés qui continueront sur des shifts du soir ou des nuits continueront de percevoir une contrepartie financière en fonction de leurs nouvelles heures de planification.

Ainsi, à partir du lendemain de cette réunion, des réunions collectives seront organisées avec les salariés concernés pour leur donner des éléments de compréhension de cette nouvelle organisation et pour communiquer des points clés de l'accompagnement individuel qui leur sera prodigué. À compter du 17 avril commenceront les entretiens individuels avec le manager ou les ressources humaines. Lors de la seconde quinzaine de mai, les nouvelles missions ou affectations seront communiquées à chaque salarié concerné. À la fin du mois de mai 2024, une journée d'information et d'accompagnement aura lieu avec les salariés concernés.

Nous pouvons préciser le calendrier qui a eu lieu et aura lieu à l'avenir. Lors de la S14, la CSSCT Hôtels spécifiques et autres hôtels a été informée. Puis, en semaine 15, c'est au tour du CSE. La réunion d'information collective aura donc lieu en semaine 16, ainsi que les entretiens, avec un retour en avis devant la CSSCT des hôtels spécifiques et des autres hôtels en S18. Ensuite, le CSE

sera de nouveau rencontré en semaine 20, avant le Go Live, qui aura lieu en semaine 22, à la fin du mois de mai.

Ce n'est pas une surprise, mais je pense que l'activité de costuming de nuit a tous les droits d'exister. La nuit, les clients ont des besoins. Les salariés, la nuit viennent en appui de l'activité de running, mais ils ne font pas que du running. Les personnes qui travaillent de nuit s'occupent des intérimaires, et, dans les hôtels, il y a beaucoup d'intérimaires. La nuit, les costumes arrivent autour de 4 heures du matin. À qui d'autre donner cette tâche de les recevoir ? Les salariés qui travaillent en restauration travaillent jusqu'à 2 heures de matin. Comment expliquer cette organisation ? Comment planifier ceux qui feront parfois la nuit et parfois du jour ? Nous ne pourrions pas anticiper les problèmes, c'est évident. Nous avons besoin de personnes la nuit en permanence. Nous avons fait la même erreur à la plonge, alors que les équipes étaient nécessaires, et chacun a pu constater le résultat.

En Housekeeping, il existe différentes tâches, la nuit en fait partie. L'activité est divisée en running et en costuming, mais en examinant le nombre de Cast Members qui vient prendre un costume la nuit, nous avons bien identifié les besoins. Or, ils sont minimums. C'est un salarié pour certains hôtels, deux parfois. Ce n'est pas inventé, c'est factuel. Nous avons aussi la liste des demandes des clients la nuit. Le running du costuming de jour va jusqu'à 22 heures, voire 23 heures 30 selon les hôtels. Si éventuellement, il y a un cas exceptionnel, le coordinateur de nuit dispose de la clé et peut parfaitement se charger de cette mission.

Mais ce coordinateur de nuit est très occupé, et il faudra aussi le trouver en urgence. Et que faire des intérimaires, qui sont nombreux ? Qui sera là pour les coordonner ?

Le nombre de fois où le costuming est sollicité au-delà de 19 heures est vraiment très rare, voire infime.

Merci pour la présentation. Nous avons bien compris l'optimisation sur les tranches horaires. Même si les dispositions conventionnelles prévoient le maintien dégressif de la prime de nuit, vous pourriez faire un peu mieux que ces dispositions et l'intégrer complètement au salaire. Il faut ensuite être bien vigilant que tout le monde puisse toucher cette disposition, car il s'est passé le même cas de figure au Sequoia et l'une des personnes n'a pas touché cette prime dégressive alors qu'elle avait déjà fait plus de 2 ans de travail de nuit.

Nous allons examiner ce cas en particulier.

Je le ferai, merci pour votre commentaire, Fabien.

Maintenez-vous donc la prime à 100 % indépendamment des dispositions conventionnelles ?

Nous appliquerons les dispositions conventionnelles.

D'accord. Vous pourriez faire un peu mieux que ces dispositions et l'intégrer complètement au salaire. Surtout dans la mesure où c'est une petite équipe.

Il est certes toujours possible de faire mieux.

Nous veillerons à ce que cela soit bien appliqué.

Qui assurera la gestion, la livraison, le rangement, le triage des costumes vers 4 heures du matin ?

Pour Elis, nous sommes des clients. Des habitudes ont été prises ces dernières années où les costumes sont livrés à 4 heures du matin. Il serait meilleur de changer les horaires pour qu'un plus grand nombre de personnes puissent s'occuper de ces pièces.

On parle d'un nombre de pièces considérables, d'où cette interrogation.

C'est vrai, c'est pourquoi nous demandons à notre prestataire de livrer en journée.

Vous commencez les réunions collectives demain alors que nous n'allons pas obtenir toutes nos réponses, notamment sur la perte de salaire des salariés. Cela aura, surtout dans notre région, un impact fort sur les salariés, car venir travailler en perdant de l'argent, c'est une chose très difficile pour tout le monde.

Le planning a pour vocation de vous informer tout d'abord. Il ne s'agit pas de commencer dès demain, mais simplement de dire que, à compter de ce jour, il est possible de mettre en place les réunions d'information. À ce jour, ils ne perdent rien, pas de pouvoir d'achat.

Le CSE a l'illusion parfois qu'une consultation permet à la direction de prendre en compte ses questions et remarques, mais lorsque tout est fait à la hâte, comme dans le cas présent, le sentiment est au contraire qu'il s'agit d'un simple souci de formalisme de la direction.

Au contraire, ce mode nous permettra aussi de vous présenter ce qu'ont déclaré les salariés dans les entretiens et des affectations envisagées. Il est donc positif et nous avons aussi procédé ainsi pour d'autres projets comme la plonge de nuit, la fermeture du café Mickey.

Vous allez rencontrer des personnes qui ne savent pas forcément s'exprimer comme des élus, et qui ne connaissent pas forcément leurs droits. Au reste, concernant la prime de nuit, perdre de l'argent est à ce jour bien plus compliqué que par le passé. Cela affectera fortement les collègues.

Je constate sur la présentation qu'il y a plus de la moitié de l'effectif au-delà de 50 ans, quelle attention particulière sera-t-elle portée à ces personnes ?

Nous nous sommes fait accompagner par la médecine du travail sur le sujet.

J'ai quelques points. Vous avez d'abord évoqué dans cette information que vous avez partagée ces points avec les élus de la CSSCT. Quel a été votre sentiment, concrètement, sur ce que vous a apporté cette réunion ?

La première impression, c'est que l'instance confondait les activités. Nous avons donc fait un point.

Je ne pense pas que vous fassiez cela pour améliorer les conditions de travail des salariés.

Nous pensons qu'il n'y a pas de besoin suffisant pour que cette mission soit maintenue la nuit.

S'il y avait une équipe de nuit, si elle a été montée, c'est qu'il y avait une nécessité. Vous pouvez faire dire n'importe quoi aux chiffres. Je sais que quelques questions posées lors de la CSSCT vous ont bloqués.

Je n'ai pas eu de question de ce genre lors de la CSSCT. Il semble que nous puissions organiser simplement différemment la livraison.

D'après mes informations, Elis ne changera pas d'avis. Comment alors fera la direction ?

Je ne sais pas quelles sont vos sources, mais nous sommes en contact avec notre prestataire plus efficacement que vous ne l'êtes. Les salariés Elis ont une clé, ils peuvent livrer, mais ce n'est pas encore le pic. Le pic arrive plus tard et les salariés doivent alors servir les vêtements. Le salarié dispose donc d'un temps pour s'occuper de la mise en rayon de cette livraison.

Vous faites la présentation, puis vous allez recueillir les avis des salariés. Pourtant, les salariés sont les premiers touchés. Pourquoi donc ne pas faire l'inverse ?

Ce n'est pas le but. Notre responsabilité est de prendre en compte l'intérêt de l'entreprise tout en accompagnant les salariés. Nous allons discuter avec nos salariés.

Chaque fois que l'entreprise nous propose un projet, elle veut nous emporter, on nous emballe dans quelque chose, mais ensuite le projet dérive, quel qu'en soit l'auteur. Les salariés touchés par le projet continuent à trimer, pour aucune récompense. Il faut que tout le monde tire bénéfice de ces changements.

Nous allons offrir des opportunités à nos salariés. Il y a en effet une cohérence, et c'est à nous de la présenter pour l'ensemble de nos Cast Members. Il y aura des opportunités pour les salariés d'occuper d'autres postes. Et il n'y a pas que des problèmes de coûts. Il y a aussi l'opportunité d'aller vers d'autres univers de travail, d'évoluer vers d'autres compétences. Il y a d'autres façons de faire évoluer le salarié sur ces questions.

C'est peut-être l'occasion pour certains salariés de passer Team Leaders, comme ce fut le cas par le passé au Disney Village.

Nous allons recentrer le débat.

Le dimanche, il y a des difficultés en matière d'approvisionnement des costumes, et certains n'ont pas de costumes à la bonne taille. Est-ce que cette difficulté sera prise en compte ?

Ce n'est pas lié au projet, mais nous travaillons en effet sur ce point. Ce n'est pas tout à fait lié au même projet et au problème de la nuit, c'est un problème d'approvisionnement en tailles.

Cela concerne les salariés pour la journée du dimanche. La direction devrait prendre en considération ce point.

Je note en effet votre point.

Sur le point de la suppression des postes de nuit, certains salariés ont évoqué le point de la dégressivité sur plusieurs mois. Certains salariés ont des difficultés financières. La prime de nuit

n'est pas négligeable. Peut-être que certains pourront s'adapter, mais pour d'autres, la suppression de cette prime entraînera des problèmes financiers. Sera-t-il donc possible de veiller à leur proposer des postes de nuit ?

C'est tout l'objet des rencontres individuelles : nous collecterons les besoins de chacun et leurs exigences. Nous en tiendrons compte bien entendu, selon que les salariés souhaitent conserver ce poste, s'il faut des formations ou non, etc.

L'entreprise sera-t-elle donc en mesure de proposer ces postes de nuit ?

Dans la mesure du possible, nous le rechercherons.

Je souhaiterais en préambule au nom de l'UNSA rendre hommage aux équipes du costuming qui font leur métier de manière remarquable. Nous entendons ce projet et ses raisons, mais il s'agit tout de même de la suppression de certaines équipes, ce contre quoi notre organisation syndicale a coutume de se battre. Le passage en shift diurne et le changement des horaires de travail peuvent entraîner des difficultés physiques et des problèmes de santé. Sur le point de l'organisation : le coordinateur, en cas d'urgence, devra-t-il courir au costuming pour débloquer un costume ? Nous ne sommes pas très favorables à cette modification. Il faut donc que la direction prenne en considération les questions des élus.

La médecine du travail fait partie de nos réflexions. Elle s'est déjà manifestée lors de la CSSCT des hôtels. Or, il ne serait, selon eux, pas si difficile de se réhabituer à un horaire de jour, même lorsqu'on a coutume de travailler de nuit. Concernant le running de nuit, certes, il peut y avoir des problèmes de concurrences des tâches. Mais factuellement, à 3 heures du matin, on a une moyenne de 2 appels pour le running. La probabilité que vous évoquez n'est peut-être pas nulle, mais elle est très très proche de zéro. L'activité est donc maîtrisée.

Je trouve que votre sujet n'est pas abouti. Les notions n'ont pas été établies suffisamment en amont. Dans les projets que prend l'entreprise, lorsqu'ils concernent les Guests, tout est mis en œuvre avec le plus grand soin. Mais pour cette fonction importante du costuming, les tâches sont laissées à qui voudra bien les prendre. Faire appel à un cadre de nuit pour délivrer un costume est plutôt aberrant. Est-ce que cela fait partie de sa fiche de poste ? On prétend en outre que les salariés seraient quasiment en train de se tourner les pouces la nuit. Le travail du costuming ne commence pas à 6 heures, il y a l'équipe de 5 heures et les intérimaires peuvent avoir des problèmes. J'attire votre

attention sur la santé des salariés, dont il faut aussi considérer la moyenne d'âge. Veillez en effet aux risques cardiovasculaires, à celui de l'endormissement, etc. Il faudra être vraiment attentif. Mais en outre, nous allons changer les horaires de personnes qui sont assez âgées et qui se sont probablement habituées au rythme de travail. Nous mettons en outre à mal la qualité de vie au travail de ces salariés. Tout est chamboulé pour eux. Le pouvoir d'achat est mis à mal : les primes, les Tickets restaurant. La finalité, c'est que cette prime va disparaître, après 30 ans de travail de nuit : les salariés se sont engagés sur des crédits. Le pouvoir d'achat est donc radicalement mis à mal. Il fallait y faire attention. Pour proposer des opportunités de travail aux salariés, il fallait s'y prendre bien avant. Vous allez voir individuellement les salariés, mais cela va dans le sens de l'entreprise puisque vous réduisez les coûts. J'aimerais entendre pour une fois un projet qui aille dans le sens des salariés.

Merci pour cette intervention et pour ces nombreux termes qui apparaissent ici assez mélangés. Nous avons un suivi de santé très exigeant vis-à-vis de nos salariés, nous prenons soin d'eux tout en veillant à l'intérêt de l'entreprise. Chacun des salariés sera reçu par son manager.

Bien évidemment, nous tenons compte de nos salariés. La réflexion qui nous est venue est que l'activité de nuit entre 23 heures et 6 heures n'est pas suffisante pour maintenir l'activité de costuming. Ces salariés sont formés pour faire des activités de jour comme de nuit : nous ne modifions pas leurs tâches, mais simplement le lieu et les horaires.

Ces changements ne sont pas sans conséquence. Nous faisons des changements dans l'intérêt de l'entreprise sans prendre en mesure les changements et difficultés que cela induira chez les salariés.

Il n'y a pas de quoi maintenir cette position-là seulement pour l'activité du costuming. Nous faisons en sorte de mettre le bon nombre de personnes en face de l'activité.

Je suis très étonnée par ce projet. Je travaille à l'hôtel depuis de nombreuses années et l'activité est très forte la nuit. Le manager de nuit a souvent des réclamations. Je ne comprends pas pourquoi vous faites des réunions pour nous demander notre avis si c'est pour ne pas en tenir compte par la suite. L'un de mes collègues, Team Leader, était tout à fait contre cette modification. Beaucoup de salariés ont besoin d'un costume pour pouvoir se changer après avoir travaillé en cuisine : or, ils travaillent dès 5 heures du matin. Le point de la retraite doit être bien considéré et les salariés concernés devront être bien indemnisés.

Le runner de nuit restera à son poste. Cela ne posera donc pas de problème à l'activité de nuit, où il peut en effet se passer plusieurs choses. Le coordinateur de nuit n'aura à agir que dans le cas où le runner est occupé. Enfin, nous allons bien sûr écouter nos salariés, et ce, individuellement, nous allons tenir compte de leurs désirs et nous vous en rendrons compte.

Et si vous vous rendez compte que ce que vous mettez en place ne fonctionne pas, pourrez-vous revenir en arrière ?

S'il y a du changement, un retour en arrière sera peut-être à considérer. Nous y restons ouverts.

J'ai plusieurs remarques et points de vigilance, notamment sur le point des ouvertures. Avant les 6 heures, certains salariés peuvent avoir oublié de prendre leurs costumes. Malheureusement, si une personne a oublié de prendre son costume et qu'il est fatigué, cela peut créer des retards. La personne va alors venir en avance pour récupérer son costume. Mais si le costuming n'ouvre qu'à 6 heures du matin, cela sera trop tard. D'autre part, beaucoup de salariés des cuisines se tachent et doivent récupérer un autre costume. Ensuite, les équipes à 4 heures du matin devront-elles faire la tâche du costuming à 6 heures du matin ? Le runner et le coordinateur, ou même le Team Leader Housekeeping, auront une charge supplémentaire. Dans certaines situations, il peut se retrouver bloqué et ne pouvoir assurer le costuming. Il est en outre important de faire un point d'honneur dans l'accompagnement digne de nos salariés seniors. J'ai déjà entendu des équipes entières formuler des souhaits dont aucun n'était pris en compte. Il faut également veiller à ne pas bouleverser la vie privée des salariés qui ont choisi de travailler de nuit. Sur le point du salaire, j'appuie les demandes de mes collègues qui envisageaient d'intégrer dans le salaire de ces personnes la prime de nuit de façon pérenne. Ce serait une très bonne chose.

Vos points sont nombreux, je ne sais si je pourrai répondre à tout. Sur la charge de travail, c'est un cas in extremis. Sur les trois hôtels, à 4 heures du matin, il n'y a aucun restaurant ouvert. Je vais vous donner un exemple concret. Sur l'hôtel, nous avons eu un retrait de costume de 2 costumes en octobre, 2 en novembre, 1 en décembre, etc. Cela ne justifie pas un poste à temps plein. Il n'y a pas d'activité de costuming. Nous parlons d'un badgeage par mois à droite ou à gauche. Au reste, pour l'accompagnement des seniors, nous prendrons en compte leurs souhaits et tenterons de les respecter autant qu'il sera en notre pouvoir. Nous accompagnerons également nos salariés dans leur changement de conditions de travail.

Je voudrais m'associer au propos de Silvio sur le travail de ces salariés, qu'il faut remercier grandement. Sans eux, la place de l'entreprise ne serait pas celle-là et les bénéfices dégagés, les salaires les plus importants de cette entreprise ne seraient pas les mêmes. L'entreprise prend soin de

ses salariés. Mais sans ce positionnement, il faut remarquer que les salariés ne seraient pas là, pour certains, depuis 35 ans. Au reste, ce projet reste une modification des conditions de travail des salariés. Le salaire en fait partie, de même que la qualité de vie au travail. Une personne qui travaille depuis des années de nuit n'aura pas la même qualité de vie au travail que les autres s'il passe de jour. Enfin, le travail que fait la médecine est très bon, et il aurait été souhaitable que l'entreprise suive ces recommandations. Mais la [REDACTED] éométrie variable sur certains projets. Sur le point du projet en lui-même [REDACTED] pas la première à venir présenter des suppressions de postes devant le CS [REDACTED] s arguments habituels, l'harmonisation, l'adaptation des moyens humains au besoin. Or, nous ne constatons plus cette adaptation. Au fur et à mesure, l'équation est inverse : on adapte le besoin par rapport aux ressources. Cela ne devrait pas être. Le Code du travail évoque les conditions de travail avant tout changement. Même un seul salarié de nuit, cela reste un salarié de plus. Cela fait des années que ces salariés tirent un bénéfice substantiel de leur travail : ils vont perdre 30 % de leur salaire. Si à cela vous ajoutez que les salariés sont parfois âgés et ont des problèmes de santé, cette situation devient inadmissible. Ils vont en souffrir inévitablement, que vous les interrogiez ou pas. Les sujets sont inscrits dans l'évolution de l'entreprise, mais l'entreprise ne peut pas abandonner ses salariés et doit prendre la mesure de leur besoin. Dans ce changement, si la direction le veut vraiment, les salariés doivent sortir gagnants. Il faut un travail en adéquation avec ce qui a été fait depuis des années. On ne peut dire ce jour qu'on s'éloigne du sujet.

[REDACTED]

Je ne voulais pas dire que les sujets portés par Amel s'éloignaient de l'objet de notre discussion. Mais simplement, il faut traiter les problèmes au bon moment de la procédure. Le service de santé au travail, le management, et les autres acteurs de ce changement devront se mettre autour de la table pour que chacun sorte de cette modification par le haut. Pour l'instant, l'évolution est favorable. Il faut se mettre autour de la table pour que l'intérêt de la société et celui des salariés convergent.

Un élu

J'ai été de nuit à Housekeeping, à 4 heures du matin, on recevait les mobiles, notre rôle était de les ranger. Parfois, on vient à recevoir 7, voire 8 mobiles, et il faut conserver l'espace de passage. Qu'est-ce qui pourra être fait pour le Séquoia Lodge ? C'est encore le cas aujourd'hui : il suffit qu'un carton sorte de l'ordinaire et il est posé au costuming. Cela encombre le passage, crée des risques d'accident sans fin. Comment faire s'il n'y a plus personne la nuit au costuming ?

[REDACTED]

Oui, c'est important, vous avez raison. Pour le Sequoia Lodge, il y a un local Elis dans lequel les mobiles peuvent être rangés. Il s'agit de lisser cette activité selon les flux. Si l'on parle de 5 heures du matin, à cette heure, il y a parfois 7 Cast Members. Pour ceux qui arrivent, ils peuvent aller dans leur locker, mettre dans la trappe le costume sale. Il n'est pas si long de ranger 4 ou 5 mobiles. Il faut donc le lisser en journée, et le faire au fur et à mesure : ne pas les ranger tout d'un coup, mais au fur et à mesure dans le local Elis.

Un élu

Beaucoup de Cast Members n'osent pas faire ça et mettre le costume dans le locker. Beaucoup ne le veulent pas et je ne me sens pas de les y obliger.

Nous avons conservé les housses pour laisser aux salariés le choix. Il y a toute une organisation qui doit être mise sur pied et peut-être une révision de la façon dont on travaille. Il sera possible de réviser. Il y aura des possibilités. Il faudra examiner les solutions et voir comment le faire et à quelle heure. Ce ne sont pas des points bloquants sur ce projet.

Je ne doute pas d'Eva et d'Éric pour conduire ce projet de la meilleure façon dans l'intérêt de tous. Mais il faut aussi prendre la mesure du contexte de l'entreprise. Ces deux ou trois dernières années, nous avons en effet vécu une braderie sociale : avec des changements d'horaires, de la flexibilité du management, la suppression du spectacle de rue, etc. Il faut un vrai focus vers les opérationnels. Il faut étudier la solution de manière globale : laissez une pause, pour que les salariés respirent.

L'effort sera consenti par le collectif que nous ressentons aussi. Il faut prendre en compte les intérêts de l'entreprise tout en prenant en compte ceux des salariés et les accompagner.

Qu'allez-vous faire de ces économies ?

De manière globale, nous sommes engagés dans un plan d'investissement dans la destination, nos infrastructures et nos salariés pour accompagner notre plan de transformation profonde. Le plan d'investissement demande un engagement fort sur le point financier et humain.

Quand allons-nous délibérer sur ce point ?

Cette délibération aura plutôt lieu au mois de mai, le 14.

3. Approbation de l'avis motivé relatif au projet de réaménagement de la boutique Légendes d'Hollywood dans le cadre de la fermeture de

Studio 1 émis lors de la réunion CSSCT de l'établissement Boutiques du 19 mars 2024 (*).

Les membres de la CSSCT se sont vus présenter ce projet comprenant une présentation des caisses, mais aussi des réserves de la boutique, avec la construction d'un modulaire complémentaire pour mettre le bureau du manager et permettre la libération d'un espace de stockage. Les 61 salariés de la boutique et les 17 de la filière stock seront réaffectés. La réouverture de Studio 1 et de cette boutique est prévue en avril prochain. Les membres ont émis un avis favorable à l'unanimité.

En effet, nous pouvons aussi accueillir des salariés à mobilité réduite, ce qui est assez rare dans nos boutiques. Il convient donc de le souligner.

Sur l'ancienne mandature, nous avons remonté des problématiques sur les racks qui n'étaient pas bien fixés, que ce soit au sol ou au mur. Tout cela avait été signalé et j'espère que cela a été pris en compte. En outre, le déménagement du bureau du manager a été signalé. Mais le bureau du gestionnaire a également été évoqué.

Nous avons été confrontés à un problème de Wifi, de ce fait, le TPE ne fonctionnait pas. En ce qui concerne l'ergonomie, porter des charges est toujours difficile. Et au bout de quelque 20 minutes, on ressent des douleurs évidentes.

Un travail est en cours sur le point de la connexion Wifi. Sur les tablettes, il y aura des « tablettes d'atterrissage » qui pourront être fixées au mur. Nous prendrons donc soin de ces questions. Les tablettes sont disponibles dès aujourd'hui.

Oui, mais nous ne nous en servons pas.

Nous sommes en tout cas sur le sujet.

Sur le point du Wifi, il devait d'ailleurs y avoir un recensement. Il serait bon que ce soit bien le cas pendant les travaux du Studio 1.

Je confirme que ce sera le cas.

Pourquoi le choix a-t-il été fait de ne pas réintégrer l'ancienne équipe dans cette boutique ? D'autre part, est-il possible d'intégrer des caisses modulables pour les salariés de grande taille ?

En effet, c'est une mesure que nous prévoyons, de déplacer les salariés selon les besoins, mais nous ne ferons pas revenir automatiquement les salariés de l'ancienne équipe. En ce qui concerne les caisses modulables, la médecine du travail estime qu'elles ne sont pas assez solides pour le moment au regard du volume massif d'utilisation. Nous souhaiterons donc nous orienter vers des écrans modulables.

Mais il existe des caisses modulables au siège. Et le caissier est trois heures sur place.

Compte tenu du volume d'activité, la médecine du travail considère que le matériel ne tiendra pas. Il faudrait échanger sur le point avec la médecine du travail directement.

Nous n'avons pas du tout eu le même retour de la part de l'ergonome sur cette question.

Je vous invite à échanger sur cette question dans le cadre de la CSSCT.

Les personnes de l'ancienne équipe devront donc postuler de manière neutre au poste qu'ils occupaient par le passé, est-ce exact ?

Oui, si les salariés veulent revenir vers leur ancienne location, c'est parfaitement possible qu'ils émettent ce souhait, ce n'est pas un frein en soi d'avoir été dans cette location. Après, ce souhait peut ne pas être satisfait.

L'entreprise a mis au point une nouvelle feuille de route sur les processus d'évolution lors de la fermeture du magasin. Beaucoup de salariés s'en sont plaints par le passé. A-t-on pris garde à ce problème dans le cas présent ?

Nous ne disposons pas de ces éléments.

Je voudrais profiter de l'occasion pour féliciter les équipes de cette boutique pour leur excellent travail. L'action que nous menons ici dans cette instance est de trouver le meilleur compromis entre les intérêts du salarié et ceux de l'entreprise. Ce que voit le salarié, c'est souvent la fin du mois. Ils souhaitent s'épanouir, bien sûr, mais leur but est surtout d'être en mesure de subvenir à leurs besoins. Il faut être vigilant : certains salariés ont à peine 8 mois dans l'entreprise et gèrent le coffre d'une boutique de plusieurs millions d'euros de chiffre d'affaires. Il faut revoir l'évolution des salariés du merchandising.

Il est procédé à l'appel des votants qui sont au nombre de 29 :

Favorables : 29.

Je veux attirer l'attention de la direction sur le fait que les élus savent s'adapter !

J'en prends note.

4. Ap sur le projet de reclassement de
Mo alarié déclaré inapte à son poste de
tra union CSSCT de l'établissement
Restauration du 18 mars 2024 (*)

Je vous présente le dossier d [REDACTED] r un projet de reclassement. Ce projet a donc été présenté en CSSCT. [REDACTED] l possède une expérience dans les postes d'officier plongeur, équipier de restauration et de vendeur en boutique de bijoux. Il a été embauché le 11 novembre 2017 en CDI sur un poste de plongeur et bénéficie d'une ancienneté de 6 ans. L'inaptitude est d'origine non professionnelle, elle est liée à une maladie et concerne le poste de plongeur. Elle date du 10 janvier 2023. Le médecin du travail préconise une absence de port de charge lourde supérieure à 5 kilos, pas d'effort physique important.

Ce salarié a bénéficié de l'accompagnement de l'équipe maintien dans l'emploi et de plusieurs actions favorisant son développement et son reclassement, notamment de rendez-vous d'accompagnement à compter du 17 janvier 2023 et notamment d'une formation en français langue étrangère qu'il a refusée pour des raisons personnelles. Il a été positionné en mission ATMA sur un rôle d'employé de restauration à compter du 18 juin 2023. Nous souhaitons faire une proposition de reclassement à ce monsieur sur ce poste au même statut et pour une rémunération mensuelle inchangée.

Les votes de la CSSCT ont été favorables.

Ce Monsieur a des problèmes relativement à la chaleur. Il doit sortir de la cuisine plusieurs fois lors des services pour se rafraîchir. Nous avons posé des questions à ce salarié sur les postes qu'il pourrait occuper : ticketing, conciergerie, bagagerie. Il lui a été proposé de suivre des cours de français, il est vrai que ce salarié ne parle pas français d'une manière très standard, mais il se fait comprendre sans problème. Je ne sais pas ce qui lui a été expliqué, mais je pense qu'ils ont voté pour préserver le contrat et non pour conserver le poste. Maintenant, je demande la faveur de réétudier avec ce monsieur dans quel poste il est possible de le reclasser en restauration, et quel serait son choix de cœur.

Les restrictions que vous mentionnez ne figurent pas dans l'avis de la médecine du travail. Ce salarié a le profil de compétence pour le poste auquel nous le désignons au regard de la médecine du travail. Les métiers d'accueil de Guests nécessitent d'avoir un bon niveau de français, je lui ai proposé d'améliorer son français, il a refusé de prendre des cours. Je lui propose donc un poste et réponds aux restrictions.

Les salariés n'étaient pas tous leurs difficultés de santé, de peur de perdre leur poste. Pourquoi ne pas avoir orienté son reclassement hors de la restauration ? Chaque fois qu'un salarié fait de la plonge et veut en sortir, il est envoyé vers des postes qui gravitent toujours autour de ce poste.

Je pense que le salarié a été dirigé vers un poste qui répond le mieux aux exigences de la médecine du travail, et il a d'ailleurs été validé.

Mais le point de vue du salarié est assez intéressant. Nos salariés ne sont pas des bouche-trous.

Ce n'est pas une question de faire de nos salariés des bouche-trous, au contraire, nous avons examiné les compétences du salarié et surtout les restrictions médicales.

Alam ne m'a jamais fait la confidence qu'il ne voulait pas rester en restauration. Son management n'a pas connaissance de cette volonté et lui a fait part de la modification. Pourtant, le salarié n'a envoyé aucun courriel.

Le salarié n'est pas au courant qu'il sera confiné en cuisine.

Nous examinerons ce point avec les Team Leaders, qui ont été mis au fait de cette décision.

Je pense qu'il faudrait reporter ce point.

Nous ne pouvons reporter aucun des points de l'ordre du jour. Si vous souhaitez ne pas voter, nous considérerons que vous refusez de voter.

Ce n'est pas votre droit, si les élus ne souhaitent pas voter, ils peuvent reporter le point.

Les élus ont eu l'ensemble des éléments nécessaires pour se prononcer et rien ne justifie le report. Si vous ne voulez pas voter, nous acterons un refus de vote.

Le plus logique, si le salarié n'a pas été informé, serait de reporter le point.

Je souscris parfaitement à ce que viennent de dire la CFDT et la CFTC.

Nous estimons que vous avez bel et bien eu toutes les informations juridiques nécessaires sur la question. Au reste, nous vérifierons scrupuleusement que le salarié a été informé. Vous devez voter maintenant.

Vous devez nous laisser voter comme nous le souhaitons. Je n'ai pas même pu rencontrer le salarié.

Cela ne justifie pas le report.

Nous demandons une suspension de séance.

Qu'est-ce qui vous empêche, dans la mesure où nous estimons qu'une ou deux informations manquent, de reporter le point et de faire une information complémentaire ? Le salarié est dans l'entreprise, il reste à finaliser deux ou trois éléments. Il n'est pas exposé à un licenciement et occupe déjà le poste sur lequel vous comptez le reclasser. Reporter le point pendant quelques semaines ne serait pas un problème. Pour moi, il n'y a pas de polémique sur ce point. Nous reviendrons avec des éléments supplémentaires.

Sur ce point précis, le règlement est clair : lorsqu'il y a une crispation, la présidente peut proposer de trancher le point par un vote pour report ou non du point. Un travail a été fait. Sur l'aspect technique, cela ne pose pas de problème, mais sous l'aspect humain, il y a des points qui nous

manquent pour apprécier correctement la situation de notre collègue. Il faut voter, mais pour reporter le point.

Je rejoins les interventions précédentes, ce n'est pas un nouvel élément de décor, c'est l'avenir d'un salarié. Il serait donc fort peu judicieux de nous voir imposer un vote. Rien n'empêche qu'une résolution soit votée. UNSA ne pourra pas continuer cette séance si nous n'obtenons pas satisfaction sur ce point.

Si je comprends bien, le problème est que vous ne savez pas si le salarié a été informé. Nous avons réalisé les recherches de reclassement de manière sincère et loyale pour aboutir à cette proposition.

Le point juridique n'est pas sur la sincérité de la recherche de postes, mais au contraire sur le fait que le poste qui lui sera proposé devra convenir à son état de santé réel.

Je vais donc demander à Olivia de réexpliquer le cheminement dans le détail et l'ensemble des éléments.

Nous ne sommes pas en mesure, pour la CFDT, de rendre un avis sur ce point. Il faut faire venir le salarié.

J'ai pu recevoir ce salarié en entretien. Il se trouve que cet entretien ne s'est pas totalement fait en français, son niveau de français n'était pas suffisant pour qu'il puisse exprimer ses demandes. Nous avons identifié ce besoin et lui avons donc proposé des cours de français langues étrangères, pour correspondre à ses besoins. Le salarié n'a pas souhaité se positionner, arguant de raisons personnelles. Il ne s'agissait pas d'une difficulté ponctuelle. Nous avons donc identifié un poste qui répondait aux préconisations de la médecine du travail, une mission ATMA lui a été proposée, il l'a très bien remplie. Ce projet de reclassement n'est pas une surprise.

Le salarié n'est pas informé de cette décision.

Je pense que le salarié avait des connaissances qu'il n'avait pas au moment des entretiens. Et je me demande si le salarié a bien compris de quoi il était question lors des entretiens. C'est pourquoi je pense que tout le monde ou presque est d'accord autour de cette table pour reporter ce vote. Cela serait plus sage.

Si le salarié ne souhaite pas se positionner sur ce poste, il peut parfaitement le refuser.

Je pense que le salarié est un peu perdu et il a peur du licenciement. Il a des problèmes de santé, il ne sait pas s'exprimer correctement. Pourquoi ne pas l'orienter vers du coaching, comme l'entreprise a l'habitude de le faire pour ses seniors managers ?

La situation du salarié n'appelle pas un coaching de la part de l'entreprise qui a accompagné le salarié ; les éléments qui ont été portés à l'attention d'Olivia, et qu'elle vous a transmis à son tour, mènent à la conclusion que le poste qui lui a été proposé correspond aux restrictions médicales qui ont été portées à notre connaissance.

Vous ne vous fondez que sur la partie médicale. Mais nous voulons prendre le problème plus largement, nous souhaitons ainsi que le salarié se retrouve dans des conditions de travail qui lui conviennent vraiment. Alors, tentons quelque chose, c'est pourquoi je proposais le coaching. Cela prouverait que vous êtes vraiment dans une démarche d'adaptation.

Il me semble que ce que nous vous avons montré jusqu'à présent que nous sommes dans une démarche d'adaptation et de facilitation de l'activité du salarié. Olivia a mis beaucoup de moyens en œuvre, avec les équipes et avec toute la direction et les moyens qui sont les nôtres. L'avis médical est contraignant et nous nous devons d'y répondre. Les informations qui vous ont été transmises sont suffisantes pour que vous puissiez rendre votre avis.

Ce n'est pas notre lecture de la situation.

Je l'entends bien, nous nous opposons sur cette idée.

Nous souhaiterions échanger sur la question.

Je vous accorde une donc une suspension de quelques minutes.

La séance est suspendue de 13 heures 21 à 13 heures 37.

Les élus se sont prononcés autour de la mention qui a été faite et de la proposition. Nous attendons néanmoins que la direction se rapproche du salarié autour de son souhait d'évolution professionnelle et en tenant compte de ce qui a été dit ce jour dans l'équation.

Il est procédé à l'appel des votants qui sont au nombre de 29 :

Favorables : 22

Abstentions : 1

Refus de vote : 6

Je précise n'avoir pas refusé de voter, mais avoir demandé un report du vote.

5. A [REDACTED] vé sur le projet de reclassement de
[REDACTED] salariée déclarée inapte à son poste de
t [REDACTED] réunion CSSCT de l'établissement
Restauration du 18 mars 2024 (*).

[REDACTED] st âgée de 29 ans, elle est titulaire d'un bac sciences de la vie et de la terre. Elle possède une expérience professionnelle en tant qu'agent d'accueil pour un établissement municipal, un poste d'agent vacataire pour le Trésor public. Elle a été embauchée le 19 février 2015 à DLP sur un poste de serveuse, en démissionne le 1^{er} août 2015 et est embauchée à trois reprises en CDD sur le même poste. Elle est passée en CDI le 24 septembre 2017 sur ce poste et bénéficie donc d'une ancienneté de 9 ans.

Son inaptitude est d'origine professionnelle, liée à un accident de travail au poste de serveuse. Elle est devenue inapte le 22 juillet 2022. Les restrictions médicales interdisent le port de charge avec le bras gauche, la manutention, l'activité en élévation des bras, en poussée et traction des bras.

Elle a bénéficié de mesures d'accompagnement de maintien dans l'emploi. Elle a réalisé un bilan de compétence financé par DLP au titre du DLP. Elle est retenue pour une affectation temporaire au poste de gestionnaire réclamation clientèle au sein des équipes CRC du 4 juillet 2022 à ce jour, à la suite d'un entretien. C'est sur ce poste que nous proposons de la reclasser, au coefficient 215 et au statut non-cadre.

La CSSCT a émis un avis favorable à l'unanimité.

[REDACTED] très bien intégrée à sa nouvelle équipe et est très enthousiaste dans son poste. [REDACTED] nt gagnant.

Je le confirme.

Il est procédé à l'appel des votants qui sont au nombre de 29 :

Favorables : 29.

6. Approbation de l'avis de reclassement de Monsieur [REDACTED] en raison de l'impossibilité de maintenir son poste de magasinier déclaré inapte à son poste de travail par le CSSCT de l'établissement Restauration du 18 mars 2024 (*).

[REDACTED] âgé de 24 ans, il est titulaire d'un CAP de magasinier. Il possède une expérience dans les postes d'accueil, d'approvisionnement, de rangement et de renseignements dans des magasins Leclerc, Peugeot, Carrefour. Il est embauché à DLP le 28 novembre 2018 en tant que magasinier sur la division économat et restauration. Il bénéficiait d'une ancienneté de 6 ans. Il a bénéficié d'une affectation temporaire jusqu'au 22 septembre 2019 en tant que magasinier dans la direction merchandising.

Son inaptitude est d'origine non professionnelle, une maladie, au poste de magasinier. Son avis d'inaptitude date du 23 novembre 2021. La médecine du travail pose des restrictions aux horaires de travail irrégulier, aux activités effectuées bras en l'air avec le bras gauche, pas de port de charge lourde, maximum 8 kilos, activité hors période de rush, limiter les contacts avec les Guests, pas de conduite d'engin et de véhicule. Un reclassement est envisageable sur un poste d'assistant technique informatique ou sur un poste d'agent administratif.

[REDACTED] a bénéficié de l'accompagnement de l'équipe maintien dans l'emploi, notamment de la mise en place d'un bilan de compétence, ce qu'il n'a pas retenu. Il a été reçu pour 12 missions ATMA, mais n'a été retenu sur aucun de ces postes. Il a été retenu par 4 missions ATMA dont 2 ont été interrompues. Malgré les recherches de reclassement, nous n'avons pas pu identifier de poste correspondant. Au regard de ces éléments, nous sommes dans l'impossibilité de reclasser [REDACTED].

Sur les 10 membres présents de la CSSCT, il y a eu 5 avis défavorables et 10 abstentions.

En ce qui concerne les absences pour des raisons de maladie lorsqu'il était en mission ATMA, est-ce que cela avait une raison médicale, et s'il avait été présent, aurait-il pu être reclassé ?

Non, il n'y avait pas de projet d'aboutir de manière pérenne sur cette mission, c'est simplement que l'absence a été trop longue pour envisager un prolongement dans le poste.

Nous soulignons le travail considérable de la direction pour la recherche de reclassement. Mais l'UNSA estime qu'il faudrait un report de vote, et pour cela, nous aimerions demander une suspension de séance pour nous concerter avec nos collègues des autres organisations syndicales.

Dans le document, le salarié est dit avoir été embauché en 2027.

Oui, c'est une coquille. Je me suis corrigée.

Le salarié peut être reclassé à l'extérieur de l'entreprise. Est-ce possible ?

Oui, le salarié a demandé à être suspendu de sa mission ATMA pour suivre des cours en data analyst ou obtenir en VAE au niveau bac. Il s'en est ouvert à la direction et il aurait été possible d'aménager son poste pour qu'il puisse suivre sa VAE sans problème. Mais il n'a pas donné suite à cette possibilité et ne s'est pas manifesté en ce sens auprès de son manager.

Si les membres sont d'accord, nous allons observer une suspension de séance.

Je propose que nous votions pour le report du point. Le débat entre les élus n'a pas abouti à un résultat clair.

Je pense qu'il manque des éléments, que le vote de la CSSCT comportait une bonne part d'avis négatifs. Nous devons avoir un débat plus poussé sur cette situation.

J'entends cette position qui ne se justifie pas, nous avons dit qu'il n'y aurait pas de report de vote. Une opinion a été exprimée en CSSCT, je vous demande donc de procéder au vote.

Nous ne partageons pas votre position et je pense qu'il manque beaucoup d'éléments.

Il est procédé à l'appel des votants qui sont au nombre de 29 :

Contre : 25

Abstention : 4

**7. App projet de reclassement de
Mo alarié déclaré inapte à son
post CSSCT de l'établissement
Restauration du 18 mars 2024 (*).**

Il est âgé de 33 ans. Il est titulaire d'une formation sons et événement obtenue en rtficat de sauveteur secouriste au travail, et d'un diplôme d'agent de loisir. Il possède une expérience sur les postes suivants : animateur événementiel en stage en 2010, enseignant musical en stage, agent de loisir en stage, responsable de conditionnement en 2016. Il a été embauché à DLP sur le poste de commis de cuisine (fin de PE à l'initiative de l'employeur), puis en opérateur d'attraction (fin de PE à l'initiative de l'employeur), en CDD sur le poste d'employé de restauration, il a été transformé en CDI sur ce poste à compter du 11 septembre 2017. Il bénéficie d'une ancienneté de 6 ans. Il est déclaré inapte à son poste d'employé de restauration le 20 juin 2023, à la suite d'une maladie non professionnelle. La médecine du travail déclare une inaptitude à tout poste en restauration, activité non soumise à des pics de stress, activité en extérieur.

Il a bénéficié de l'accompagnement de l'équipe maintien dans l'emploi. Une mission ATMA lui a été attribuée sur un rôle d'opérateur d'attraction à compter du 29 août 2023. Nous souhaitons le reclasser sur ce poste au coefficient statut pour une rémunération inchangée.

La CSSCT a rendu 9 avis favorables et une abstention.

Il est procédé à l'appel des votants qui sont au nombre de 29 :

Favorables : 29.

8. Approbation de l'a **mpossibilité de**
reclassement de Ma **lariée déclarée**
inapte à son poste **ion CSSCT de**
l'établissement Restauration du 18 mars 2024 (*).

est âgée de 39 ans, elle dispose d'une expérience professionnelle dans le ration et de la pâtisserie. Elle est embauchée à DLP le 5 mai 2012 en tant qu'employée de restauration, puis en CDI à compter de septembre 2012. Son inaptitude est d'origine professionnelle et fait suite à une maladie professionnelle. L'avis date du 7 février 202. L'avis médical prohibe une station debout de plus de 10 minutes ou la marche prolongée, pas de mouvement répété, pas d'activité en élévation, pas de port de charge.

a bénéficié de l'accompagnement de l'équipe maintien dans l'emploi, dez-vous d'accompagnement. Elle a été accompagnée dans la mise en place d'un projet de transition professionnelle, mais la commission de transition professionnelle a refusé la prise en charge du dossier. Le profil a été partagé pour 12 missions ATMA pour lesquelles il n'a pas été retenu, ou pour lesquelles elle n'a pas souhaité se positionner. Malgré nos recherches de reclassement, nous n'avons pas pu identifier de poste correspondant aux compétences et aux restrictions de la salariée.

Les membres de la CSSCT ont rendu un avis défavorable à 5 avis contre et 5 abstentions.

Sur la dernière partie des échanges que vous avez eus avec la CSSCT. Vous déclarez qu'il appartient au salarié de définir son projet professionnel, mais comme le manque de compétence en bureautique de cette salariée entravait sa route, n'auriez vous pas pu lui proposer une formation tout de même ?

Cette salariée s'est en effet vu proposer une formation en bureautique. Sa formation a bien eu lieu et a duré trois jours.

Au sujet de la maintenance base, est-ce un problème d'horaire ou autre chose ? Il y a un nombre considérable de missions ATMA dans ce secteur. Au reste, en ce qui concerne l'accompagnement, la salariée a fait une première demande qui a été retoquée en commission professionnelle. Est-ce qu'elle a tenté une nouvelle fois auprès d'une autre instance, avec un autre mode de financement ? Ne lui avez-vous pas proposé d'autres formations ?

La maintenance base, c'est uniquement un problème d'horaire : une heure avant l'ouverture et une heure après la fermeture. Tout le monde est amené à faire tous les horaires. Au reste, je n'ai actuellement aucune personne en mission ATMA dans ces équipes. Mais j'ai deux reclassements actifs dans cette équipe, et un CDI à la suite d'un CDD de longue durée.

La salariée a essuyé un refus de son financement, en effet, mais je n'ai pas eu d'information sur un éventuel souhait de recours. La salariée n'a pas fait de recours. Ensuite, la formation bureautique lui a été dispensée, elle n'a pas non plus été demandeuse d'une autre formation.

Les services généraux comme la maintenance base ont souvent recours aux ATMA alors que certains longs CDD ne sont pas prolongés. Avoir recours aux ATMA, c'est bien, encore faut-il être respectueux des personnes.

Ce n'est pas une mission ATMA, c'est un CDD, un avenant pour une affectation a été signé.

Le refus de transition professionnelle a pu se baser sur trois critères : cohérence du projet, difficulté de retrouver un emploi, mais aussi les contraintes budgétaires. Nous aimerions savoir pourquoi cette transition a été refusée.

C'est la salariée qui a reçu l'argument dans son courrier de refus.

En fin de trimestre, il n'y a plus de budget sur le 1 % formation. C'est pourquoi de nombreux dossiers sont refusés. Si le projet n'est pas cohérent, c'est autre chose, mais si c'est un premier refus pour cause de budget, je pense que DLP aurait une possibilité d'appuyer pour que le dossier passe.

Il y a beaucoup de cas en la matière, les salariés le font souvent dans l'urgence. Il serait donc assez judicieux qu'ils puissent trouver un conseil fort au sein de l'entreprise.

Tous les salariés que j'accompagne bénéficient d'une information complète sur les dispositifs, je ne suis pas CEP, mais je peux faire des relectures, je le leur dis. Certains dossiers sont passés à la suite de mes relectures, mais d'autres ne sont pas passés. Ce n'est donc pas systématique. Je ne suis pas

toute seule, mais nous proposons tout de même un accompagnement important à nos salariés. Je m'efforce de leur donner un maximum d'information sur la façon dont ils doivent s'orienter.

Je voudrais rebondir en deux mots sur ce qui a été dit auparavant : la salariée a été accompagnée par votre organisation syndicale. L'inaptitude de la salariée a pour origine sa maladie professionnelle, elle n'a pas souhaité cette solution. La salariée a tout de même souffert de mépris au cours de son accompagnement.

Il semble pourtant que la salariée ait été accompagnée et que nous ayons agi selon ce que nous avons pu faire et je ne vois pas par qui elle aurait été méprisée.

La salariée a-t-elle été accompagnée dans la possibilité de constituer un dossier RQTH ?

La salariée est au fait qu'il existe une mission handicap, cependant, cette décision ne relève pas de l'employeur, mais de la médecine du travail. Je n'aurais pas pu proposer cela à la salariée et même la mission handicap ne peut pas être à l'origine de la déclaration TH. C'est le médecin qui le décide. Alors, la direction peut accompagner la salariée dans la constitution de son dossier. Je pense que la salariée était informée de cette solution.

Il faut en tout cas remettre les choses en place : pourquoi lui proposer des formations si l'on ne sait pas que le poste qu'elle vise est compatible avec sa situation ? La proposition du rôle d'accueil correspond aux restrictions de la médecine du travail ?

Oui, j'ai pris attache avec la médecine du travail en la matière.

Il n'y a pas de demande de RQTH dans ce dossier ?

Je vais vérifier cette information.

Il est procédé à l'appel des votants qui sont au nombre de 29 :

Contre : 27

Abstention : 2

**9. A vé sur le projet de reclassement de
salariée déclarée inapte à son poste de
t réunion CSSCT de l'établissement
Restauration du 18 mars 2024 (*).**

st âgée de 35 ans, elle est titulaire d'un brevet d'études agricoles obtenu en 2022, événement obtenue en 2011, d'un certificat de secouriste au travail obtenue en 2012 et d'un diplôme d'agent de loisir obtenu en 2012. Elle possède une expérience professionnelle sur des stages en élevage canin, et en élevage équin. Elle a été embauchée en 2008 sur le poste de plongeuse en CDI, elle bénéficie de 15 ans d'ancienneté. Son inaptitude est d'origine professionnelle. Les restrictions médicales interdisent le port de charge supérieure à 10 kilos, les mouvements répétitifs du coude.

Elle a bénéficié de l'accompagnement de l'équipe par des entretiens. Elle a bénéficié d'une mission ATMA sur un restaurant depuis le 27 octobre dernier. C'est sur ce poste que nous souhaitons la reclasser.

Les membres de la CSSCT ont émis un avis favorable (7 pour et 3 abstentions)

Si cette salariée venait à être affectée à un autre restaurant, dans des conditions différentes, les restrictions seront prises en compte ? Ou sera-t-elle exemptée de rotation ?

La question est de faire évoluer la salariée vers un poste d'employée de restauration, sans considération de restaurant.

Pourtant, d'un endroit à l'autre, la réalité du travail peut être très différente, et donc les sollicitations du corps très différentes aussi.

Je pense que le médecin en tiendra compte dans son suivi de la salariée.

Il est procédé à l'appel des votants qui sont au nombre de 29 :

Favorables : 23

Contre : 3

Abstention : 3

**10. é sur le projet de reclassement de
salariée déclarée inapte à son poste de
t réunion CSSCT de l'établissement
Restauration du 18 mars 2024 (*)**

t âgée de 21 ans, elle possède une expérience professionnelle de serveuse sur le du chef en apprentissage, de septembre 2017 à août 2019. Elle a été embauchée à DLP le 27 août 2019 en CDD sur un poste de serveuse, puis en octobre 2021 en CDI. Elle bénéficie d'une ancienneté société de 4 ans. Son inaptitude est d'origine non professionnelle, il s'agit d'une maladie au poste de serveuse. Restrictions médicales : pas de port de charge de plus de 10 kilos, pas de port de plateau. Elle a bénéficié de l'accompagnement de l'équipe maintien dans l'emploi. Elle a bénéficié de deux missions ATMA, sur des rôles d'employée de restauration. C'est sur le dernier poste qu'elle occupe que nous souhaitons lui proposer un reclassement.

La CSSCT a émis un avis favorable à l'unanimité.

Le nombre important des inaptitudes auprès de jeunes salariés est vraiment alarmant et rencontre d'ailleurs ce qui a été dit lors de l'examen du rapport annuel de prévention des risques professionnels.

Il est procédé à l'appel des votants qui sont au nombre de 29 :

Favorables : 29.

11.Approbation de l **t d'impossibilité de**
reclassement de M **lariée déclarée inapte**
à son poste de **réunion CSSCT de**
l'établissement Siège du 6 mars 2024 (*).

Elle est âgée de 55 ans, elle possède une expérience professionnelle dans l'hôtellerie que femme de chambre et serveuse et responsable de service petit déjeuner. Elle a travaillé dans l'administration pour la CPAM du Havre. Elle a été embauchée en CDD en 1995 sur le poste d'hôtesse de nettoyage. Elle a été confirmée en CDI à partir d'octobre 1995, puis a évolué sur les postes d'hôtesse de loisir et d'hôtesse de sport et loisir à compter de 1996. Elle a été employée de costume, agent administratif, elle bénéficie d'une ancienneté de 28 ans. Son inaptitude est d'origine non professionnelle, une maladie. Restriction : travail à temps partiel, augmentation du temps de travail de 1 à 2 jours par semaine, le mardi et mercredi.

Elle a bénéficié des services de l'équipe maintien dans l'emploi. Plusieurs actions ont favorisé son développement. Son profil a été partagé de nombreuses fois pour des missions ATMA.

La CSSCT a rendu un avis défavorable (6 contre et 7 abstentions).

C'est une salariée de 55 ans qui, compte tenu de sa maladie et de ses restrictions, ne retrouvera jamais de travail. Il n'est pas facile de se projeter dans sa situation. Et c'est pourquoi il a été difficile de trouver une posture vis-à-vis d'un possible reclassement. En ce qui concerne ce vote, je pense qu'il serait pertinent de revenir vers elle avec des propositions notamment financières qui lui permettent de partir dans de bonnes conditions. Il serait bon de lui laisser la possibilité d'avoir un reclassement véritable. Les missions ATMA ne débouchent que trop rarement sur quelque chose.

Je suis d'accord, j'ai demandé à la salariée de tenter de se projeter sur les formations qu'elle pourrait avoir, mais elle ne s'est pas projetée

Il est toujours difficile de se projeter dans cette situation.

L'UNSA n'avait pas pu être représentée lors de cette CSSCT, malheureusement, mais nous aurions donné un avis défavorable. Un certain nombre de points avaient attiré notre attention : la salariée avait exprimé son souhait de rester au sein de cette entreprise. Il me semble nécessaire de revenir vers cette personne en sorte de lui proposer un projet qui puisse être plus intéressant que ce qui l'attend désormais.

La médecine du travail informe-t-elle bien le salarié de sa possibilité de contester les avis qui sont donnés ? Nous ne le voyons pas apparaître dans le dossier. Nous aimerions le voir à l'avenir.

La contestation doit arriver dans les 15 jours, et c'est écrit dans l'avis, cela n'a pas de lien avec ce dossier, n'est-ce pas ?

Non, il n'y a pas de lien particulier avec ce cas. Mais je pense que beaucoup de salariés ne sont pas informés. Notre population vient de l'Europe entière et beaucoup de personnes connaissent peu leurs droits. Mais lorsque je revois la genèse du dispositif, lorsque nous avons négocié cet accord, c'était il y a 15 ans. Il faut revoir tout ce dispositif. Nous avons le recul nécessaire pour voir que, dans certains dossiers, cela se fait dans la souffrance. Il y a des difficultés dans les missions ATMA. Nous voyons le profil de salariés perdus qui n'utilisent pas toujours leurs droits à la formation professionnelle. Et même si le cadre légal vous permet d'enclencher le processus dès le premier avis d'aptitude. Pourquoi ne pas revoir ce système et aller sur le deuxième avis d'aptitude à tout poste dans l'entreprise ?

Aujourd'hui, la médecine du travail a la possibilité de déclarer des inaptitudes en une visite.

Je le sais, mais nous pouvons très bien améliorer la proposition légale. Dans certains cas, cela peut se discuter.

Nous nous joignons aux autres qui ont demandé une RCI en lieu et place d'un licenciement.

Il est procédé à l'appel des votants qui sont au nombre de 29 :

[REDACTED]

Contre : 29.

La séance est levée à 16 heures 57.

Secrétaire adjoint du

[REDACTED]