

Procès-verbal

De la réunion ordinaire

Du Comité Social et Economique

De l’UES Euro Disney du 10 septembre 2024

La séance était présidée [redacted]

Horaire d’ouverture de la séance : 09 heures
Horaire de clôture de la séance : 13 heures 30

	la direction	Invités du CSE
[redacted]		

léants

[redacted] ente

[redacted] ent

[redacted] nte

[redacted] ente

[redacted] nte

[redacted] t

[redacted] ent

[redacted] t

[redacted] t

[redacted] nt

[redacted] te

[redacted] te

[redacted] nte

[redacted] e [redacted] nt
[redacted] te
[redacted] ent

Représentants Syndicaux

[redacted] ente
[redacted]
UNSA, présente
CGT, présent

Ordre du jour

1. Approbation de l'avis motivé sur le projet de reclassement de Mo JASVANTHISKANDARAJAH, salarié déclaré inapte à son poste de travail, ém CSSCT de l'établissement Disney Village du 28 juin 2024 4
 2. Approbation de l'avis motivé sur le projet d'impossibilité de reclassement de Mo DIA, salarié déclaré inapte à son poste de travail, émis lors de la réunion CSSCT de l'établissement Disney Village du 28 juin 2024 4
 3. Approbation de l'avis motivé sur le projet d'impossibilité de reclassement de Mo CHASTEL, salarié déclaré inapte à son poste de travail, émis lors de la réunion l'établissement Disney Village du 28 juin 2024 13
 4. Approbation de l'avis motivé sur le projet d'impossibilité de reclassement de Ma LEDOGARD, salariée déclarée inapte à son poste de travail, émis lors de la réunion l'établissement Parc Opérations du 6 juin 2024 14
 5. Approbation de l'avis motivé sur le projet d'impossibilité de reclassement de Ma [redacted] ariée déclarée inapte à son poste de travail, émis lors de la réunion c Opérations du 6 juin 2024 20
 6. Présentation au Comité Social et Economique du rapport trimestriel d'activité des membres du Bureau du 1er avril au 30 juin 2024 - Articles 3.1 et 12.5 du règlement intérieur du Comité Social et Economique (document adressé par la Secrétaire par mail séparé) 28
 7. Présentation au Comité Social et Economique par la trésorière de l'utilisation des fonds du Comité Social et Economique pour la période du 1er avril au 30 juin 2024 - Articles 3.3 et 12.5 du règlement intérieur du Comité Social et Economique (document adressé par la Trésorière par mail séparé) 28
- Questions diverses **Erreur ! Signet non défini.**

La séance est ouverte à 09 heures, sous la présidence

**de reclassement de Monsieur
salarié déclaré inapte à son
CT de l'établissement Disney**

Village du 28 juin 2024

le 1

est âgé de 59 ans. Il a été embauché à DLP
vail, en CDI, en tant que Sous-chef cuisine

EXPE. Il s'agit d'une inaptitude d'origine non professionnelle au poste de sous-chef de cuisine en
date du 6 décembre 2023.

La nature des constats et restrictions médicales est la suivante : pourrait occuper un poste ne
nécessitant pas de grandes capacités de concentration avec les aménagements suivants : pas de
travail après 21 heures ; pas de port de charge de plus de 5 kg.

Il a bénéficié de l'accompagnement de l'équipe Maintien dans l'emploi, et notamment d'un poste
aménagé depuis son inaptitude sur des missions de commis de cuisine. C'est sur ce poste que nous
souhaitons faire une proposition de reclassement aux coefficient, statut et rémunération inchangés.

Les membres de la CSSCT ont émis l'avis suivant : 6 votes favorables sur 6 votants.

*L'approbation de l'avis motivé sur le projet de reclassement de Mon
JASVANTH SKANDARAJAH, salarié déclaré inapte à son poste de travail, émi
CSSCT de l'établissement Disney Village du 28 juin 2024 est mise au vote.*

- Favorables 20
- Abstentions 09

2. Approbation **e projet d'impossibilité de**
reclassement de M **salarié déclaré inapte à son poste**
de travail, émis l **T de l'établissement Disney**
Village du 28 juin 2024

M [REDACTED] é de 55 ans. Il a été embauché le 16 mai 1992 en tant que Cast member du 1^{er} octobre 2004 sur un poste de propreté et bénéficie d'une ancienneté société de 32 ans.

L'incapacité est d'origine professionnelle, en lien avec un accident du travail au poste d'hôte de propreté le 22 mai 2023.

Il pourrait occuper un poste sédentaire ou un poste sans port ni manipulation de charge supérieure à 5 kg, sans marche prolongée supérieure à une heure, avec un temps de pause ou une activité assise, sans horaire finissant après 22 heures et des repas à heure fixe.

Il a bénéficié de l'accompagnement de Maintien dans l'emploi, de RDV d'accompagnement à compter du 6 mai 2023, pendant lequel il est encouragé à poursuivre le parcours SESAME ; de la coordination par mail en mai 2023 ; d'un RDV appui conseil carrière avec l'AFDAS (il ne répond pas à ces différents appels) ; d'une relance concernant le parcours SESAME ; de l'envoi de plusieurs mails restés sans réponse de sa part (en octobre 2023, février 2024) pour l'inviter à me rencontrer. Il dispose d'un niveau de post alphabétisation et ne peut déchiffrer que quelques lettres et chiffres.

Il est en dispense d'activité depuis le 22 mai 2023.

Au regard de ces éléments, nous sommes dans l'impossibilité de reclasser ce salarié. À l'issue de la présentation, quelques points ont été soulevés en CSSCT : la question de la coordination de tous les acteurs, notamment la médecine du travail, les managers et les RH pour essayer de trouver des solutions en amont de l'incapacité.

Les membres du CSE ont émis l'avis suivant : 6 abstentions sur 6 votants.

[REDACTED] de de recherche d'emploi mise en œuvre au sein de cette entreprise au sujet des salariés déclarés définitivement inaptes au poste. Je ne dis pas que rien n'est fait, mais cette méthode n'est pas loyale.

Par exemple, vous parlez dans ce dossier des communications transmises par la direction par voie de mail, alors qu'il est connu que ce salarié connaît des difficultés d'alphabétisation

Il n'y a manifestement aucune preuve que la direction répond à son obligation de recherche d'emploi de reclassement en interne, et à plus forte raison en externe.

Je souhaite aussi revenir sur la situation personnelle de ce salarié. Après avoir travaillé de longues années de nuit, il a subi un accident du travail, et sa santé en a été gravement affectée. Il est particulièrement attristant de constater que la seule réponse apportée par la direction est une mise à la porte, alors que tous les arguments avancés peuvent être démontés un par un.

Ainsi : quand la convocation à l'AFDAS a-t-elle été transmise ? Par quel moyen ?

Vous affirmez que le salarié n'a pas répondu aux appels de la direction : n'étant pas présent pour le confirmer, c'est une situation « parole contre parole. »

L'image de notre entreprise, dont la direction développe un grand discours sur l'inclusion, doit être préservée.

[REDACTED] er, le Cast Member est en dispense d'activité depuis mai 2023. Nous avons effectué les recherches de solutions pour le reclassement. Ainsi, je ne peux que dire mon désaccord avec votre affirmation selon laquelle notre démarche n'est pas loyale.

Je vous renvoie aux pistes que nous avons étudiées. Nous avons pris tout le temps nécessaire au cours d'une année de recherche. Il s'est révélé impossible de contacter ce salarié.

cette recherche ? Nous n'en avons aucune.

Voici mon message : depuis 1992, ce salarié a travaillé de nuit, pour finir inapte, sans possibilité de reclassement. Pourtant, je suis persuadé qu'il existe des possibilités. Moi, je pourrai reclasser facilement ce salarié.

Comment se fait-il que son analphabétisme n'ait pas été identifié plus tôt, quand nous avions encore besoin de lui, quand nous exploitions sa force de travail ?

Mais il dispose encore de forces pour effectuer des tâches de travail, comme ramasser les feuilles mortes. C'est d'ailleurs la façon dont on a l'impression que ce salarié est traité : comme une feuille morte.

À la fin, c'est la façon dont les salariés sont traités : comme des mouchoirs, comme des kleenex.

Mais je le répète : il existe des solutions – nous en avons déjà fait la démonstration. Quand on cherche véritablement des postes de reclassement, on en trouve. En l'occurrence, la direction fait semblant de chercher.

ves matérielles en cas de contentieux.

Ce salarié est en absence autorisée depuis plus d'une année. S'il était animé par l'envie d'être reclassé, il se manifesterait d'une façon ou d'une autre, et nous pourrions mettre en œuvre des moyens. C'est aussi une responsabilité à 2.

Encore une fois – nous menons sur tous les dossiers d'inaptitude un travail de fond. Avant l'impossibilité de reclassement, toutes les voies d'issue sont étudiées. Malheureusement, dans certaines circonstances, nous restons en échec.

e ce dossier et la situation du salarié.

Il a passé plus de la moitié de son âge – qui est de 55 ans – au sein de notre entreprise – puisque son ancienneté est de 32 années. Il a travaillé dans les équipes de Propreté de nuit au Disney Village.

Rappelons ici que, à votre place, l'ancienne présidente du CSE nous a présenté le projet de suppression de ces postes de Propreté de nuit. Dans ce processus, plusieurs choix ont été offerts aux salariés : un reclassement par mutation ; la sortie de l'entreprise par démission ; la rupture conventionnelle. Plusieurs salariés ont été accompagnés dans ces démarches. Je sais que, sur ce dossier, nous avons eu plusieurs échanges avec la direction.

L'inaptitude de ce salarié a été déclarée par la médecine du travail – c'est vrai. Mais je rejoins les thèmes de Tama : il faut prendre en compte la clef de l'inclusion, qui est tant défendue par la direction de cette entreprise.

Ce salarié a essayé de travailler en équipe de jour, en acceptant une perte considérable de salaire, avant de subir les conséquences d'un accident du travail. Car – je le rappelle – cette inaptitude est d'origine professionnelle. Ce salarié a laissé sa santé dans son service pour l'entreprise.

Et chacun reconnaît le professionnalisme de ce salarié, jamais absent quel que soit le temps, et faisant preuve d'une certaine gentillesse.

Par ailleurs, j'ai des réserves en découvrant les modalités de la recherche de reclassement à la lecture des réserves formulées par le médecin du travail. Cette recherche a-t-elle été faite sérieusement ?

Car, avec les mêmes réserves médicales, je connais beaucoup de salariés qui pourraient assumer une fonction en Propreté de jour ou ailleurs. Mais il est vrai que je ne suis pas médecin du travail. Il m'est difficile de me prononcer

Cependant, le médecin du travail [REDACTED] il été questionné sur le sujet ? Un aménagement de poste a-t-il été envisagé ? V [REDACTED] on de poste ? Ou un aménagement du temps de travail ?

Ces possibilités diverses ont-elles été seulement mentionnées ?

Je tiens à m'exprimer avec le cœur – ce dossier nous y invite. Nous sommes face à un salarié dont l'ancienneté dans l'entreprise est de 32 années. L'issue que vous envisagez pour ce salarié est douloureuse.

N'est-il pas possible, pour l'entreprise, de trouver une issue honorable permettant de formuler la reconnaissance qu'elle doit à ces salariés ?

[REDACTED] ne puis m'engager.

J'ai le plus grand respect pour la carrière de ce salarié, et je considère qu'il est particulièrement regrettable que nous parvenions à une voie sans issue. Mais je le dis à nouveau : nous avons mené pendant plus d'une année des démarches de recherche de reclassement. Nous avons cherché des solutions cohérentes avec les restrictions médicales.

Nous sommes au bout de nos possibilités ; et engager des équipes qui ne sont pas sous notre responsabilité sur d'autres pistes ne s'inscrit pas dans notre scope de responsabilité.

De notre côté, nous attendons l'avis du CSE.

[REDACTED] jurisprudence récente, il est désormais possible de revenir à une procédure de rupture conventionnelle, même après la formulation d'un avis par le CSE.

En tout état de cause, il faut remettre l'humain au centre des politiques qui sont les vôtres sur ces sujets. En l'occurrence, nous avons l'impression que vous cherchez à balayer le sujet, et que votre seul objectif est d'enregistrer notre avis.

[REDACTED] ayant précédé.

Par le passé, nous avons signé un accord particulièrement novateur sur la question de l'inaptitude. De cet accord, nous pouvions alors être fiers.

Mais, depuis quelque temps, cet accord est une coquille vide. Les services qui sont chargés de le mettre en œuvre sont des coquilles vides.

Par le passé, un salarié frappé par un avis d'inaptitude était correctement pris en charge. Il y avait un suivi.

Désormais, on le voit, ce n'est plus le cas : on envoie des mails à des salariés dépourvus du savoir lire, on dispense les salariés de revenir au travail avec maintien de rémunération, ils n'ont pas de réponses à leurs sollicitations. Pourtant, beaucoup de salariés inaptes se battent, viennent sur le site, cherchent de l'information et du soutien.

Quand les membres du CSE sont soumis à une situation d'incapacité où le salarié ne fait plus partie des effectifs, ils s'interrogent. Dans la recherche de postes de reclassement, on note des incohérences et des absurdités. Les équipes ne doivent pas chercher à se dédouaner.

Nous sommes face à la situation d'un salarié qui a travaillé de nuit pendant 32 ans, sur des capacités 7 jours sur 7, en sacrifiant peut-être les samedis, les dimanches, les jours fériés, les vacances scolaires, sans évolution, sur un métier extrêmement pénible : la direction doit montrer un peu plus d'humanité.

Nous devons nous poser et entamer une réflexion collective sur cette thématique, afin de rétablir les conditions d'un véritable suivi et traitement social des situations individuelles.

à mes collègues.

J'insiste sur ceci : il s'agit d'un accident du travail. À la suite de la signature d'un contrat, ce salarié a travaillé pour l'entreprise pendant 32 années, sans qu'une seule difficulté soit remontée, malgré un niveau de connaissance de la langue française relativement faible. L'exercice de ses missions a toujours donné satisfaction.

De fait, la solution à la situation de ce salarié ne peut être qu'interne.

Or, on voit ce que propose l'entreprise : un programme SESAME, mais, on le sait, il est particulièrement difficile de progresser en langue après un certain âge, surtout dans une situation d'atteinte à l'intégrité physique et de menace sur l'avenir ; sur le parcours à l'AFDA, étant donné les caractéristiques de la situation, il est surréaliste de penser qu'une telle démarche pouvait aboutir. Ce dossier est exemplaire et doit permettre à l'entreprise de montrer ce qu'elle est capable de faire dans ce type de situation. Pour cette raison, je souhaite que ce dossier soit réouvert et qu'une nouvelle recherche de solution ait lieu.

obligation est respectée.

Encore une fois, il y a en fait une double responsabilité : nous avons assumé nos responsabilités en cherchant des solutions et en mettant en œuvre des moyens, sans que ce salarié cherche à nous contacter. La question est donc : avait-il le souhait ou non de continuer ses activités au sein de DLP ?

Une nouvelle fois : nous sommes au bout de ce que nous pouvions faire.

ure et de la méthode traditionnelles que vous appliquez en pareil cas.

Mais, en l'occurrence, cette procédure est inopérante. Comment ce salarié pourrait-il se sentir prêt à discuter d'égal à égal avec la direction ?

accompagné et supporté par les organisations syndicales ?

Je vous l'assure : nous appliquons la méthode de recherche de reclassement avec le plus grand sérieux. Cependant, si les représentants du personnel identifient des points d'amélioration, la direction est ouverte à la discussion.

Je suis intervenu sur le sujet à plusieurs reprises au cours des derniers mois : nous devons entamer une réflexion pour discuter du cadre dans lequel les situations d'inaptitude sont traitées. Aujourd'hui, le travail est bâclé : comment un Comité se réunissant tous les 3 mois pourrait-il paver la voie à un traitement efficace de toutes les situations individuelles ?

Nous devons repenser la méthode.

Mais ne nous renvoyez pas la balle, car nous faisons notre travail honorablement. D'ailleurs, ce salarié a été accompagné.

Dans le traitement des situations individuelles, il est nécessaire de tenir compte de tous les paramètres. Et, de notre côté, nous ne pouvons aller contre les choix formulés par les salariés que nous accompagnons.

Pour ce salarié, au regard des restrictions qui sont les siennes, quels sont les postes qui ont été concrètement proposés ?

question : au regard des restrictions médicales de ce salarié, le médecin du travail a-t-il formulé une opposition à un poste en travail opérationnel ? Un poste Propreté de jour a-t-il été proposé à ce salarié ?

it sur un poste Propreté jour.
Par la suite, les restrictions médicales étaient incompatibles.

poids des poubelles excède 5 kg ?

de la déclaration d'inaptitude.

ain a-t-elle été faite à propos de ce salarié ?

t-il été proposé ?

cessite du port de charge et de la station debout prolongée.

en restauration, beaucoup de salariés en restriction sont positionnés sur des postes non adaptés. Cette piste a-t-elle été explorée ? Je ne reviens pas sur la situation individuelle de ce salarié, qui nécessite que toutes les options soient dûment étudiées.

rection à la demande de réouverture de l'examen de ce dossier ?

répondu à notre obligation.

posé à ce salarié dans le cadre de l'obligation de reclassement, sur la base des réserves du médecin du travail, n'est-ce pas ?

Je reformule : nous n'avons pas identifié de poste de reclassement disponible et compatible dans le cadre de notre recherche.

é la recherche de reclassement en fonction des restrictions médicales. Nous ne sommes pas restés inactifs.

repandre cette question : au-delà de l'obligation de recherche de reclassement, sur le sérieux de laquelle nous avons exprimé les doutes qui sont les nôtres, comment justifier que, dans une entreprise de 19.000 salariés, même avec de telles réserves, on n'ait pas trouvé de poste de reclassement ? Des échanges ont-ils eu lieu avec le médecin du travail sur ces réserves, en référence à son périmètre et en dehors de celui-ci ?

de reclassement, nous avons plusieurs interlocuteurs. La médecine du travail est bien entendu sollicitée.

été proposé à ce salarié ?

il a été déclaré inapte, après la fermeture de l'équipe de nuit.

ns la recherche de reclassement ?

Nous nous apprêtons à rendre notre avis. Je souhaite que la direction s'engage à trouver une issue favorable pour le salarié, éventuellement sous la forme d'une sortie aux conditions proposées à l'équipe de nuit en rupture conventionnelle. Cet accompagnement pourrait être considéré comme favorable par le salarié.

opérations qui ne relèvent pas de mon périmètre, mais je m'engage à intervenir auprès de ces équipes.

ec la direction de ce Cast Members, qui doit absolument être accompagné. Il est à bout de souffle et n'entrevoit pas d'issue.

La direction du DV se montre réceptive et s'est engagée à étudier toutes les voies de sortie. Nous sommes confiants.

Nous soutenons l'engagement de la direction pour que l'accompagnement de ce salarié soit renforcé et qu'une proposition digne soit formulée.

n poste Propreté jour en binôme ?

inapte aux postes Propreté par le médecin du travail.

Restauration Cuisine ?

port de charges. Le poste de restauration n'est donc pas compatible.

sée ? Le sujet a-t-il été abordé avec la médecine du travail ?

médecine du travail, qui a formulé les restrictions.

rait passer en revue tous les métiers de l'entreprise. Nous le répétons : nous avons respecté notre obligation légale.

formulées en séances. À plusieurs endroits de l'entreprise, sur une diversité de missions, on voit des personnes porteuses de restrictions en poste, ainsi que des postes aménagés. Ces adaptations sont nombreuses – notamment sur des postes d'accueil.

En effet, vous avez respecté le droit et votre obligation. Mais nous considérons que la réflexion doit être poussée plus loin. Nous invitons la direction à cesser de se cacher derrière la réglementation.

Nous avons l'impression que la direction applique les dispositions de l'accord de façon mécanique, par formalisme ; pendant que les salariés attendent, la boule au ventre, des propositions en fin de contrat ATMA ou une réponse à une demande de formation.

Nous devons nous mettre autour de la table.

Je le répète : quand on cherche véritablement des postes de reclassement dans notre organisation, on en trouve. On le voit sur le terrain. D'ailleurs, les chefs d'établissement participent à ce travail – mais de façon plus ou moins active. Croyez-moi : dans certaines circonstances, nous parvenons à des résultats sans que vous soyez informés.

précisions sur un sujet : comment, alors que la direction avait noté que ce salarié ne connaissait pas ou connaissait mal le français écrit, a-t-elle engagé avec lui une correspondance par mail ? C'est absurde.

gné et prenait connaissance de nos sollicitations par d'autres personnes.

ir, qui vont se multiplier, il serait bon de favoriser les échanges avec les représentants du personnel chargés d'accompagner les salariés que la direction aura identifiés – plutôt que de laisser entendre que la personne n'a pas pris la peine de prendre connaissance de ses mails.

L'approbation de l'avis motivé sur le projet d'impossibilité de reclassement de Mo DIA, salarié déclaré inapte à son poste de travail, émis lors de la réunion l'établissement Disney Village du 28 juin 2024 est mise au vote.

- *Défavorables 28*
- *Refus de vote 1*

**3. Approbation de [REDACTED] t d'impossibilité de
reclassement de Mo [REDACTED] arié déclaré inapte à
son poste de travail, T de l'établissement
Disney Village du 28 juin 2024**

[REDACTED] ans et a été embauché le 19 septembre 2023 sur un poste de Demi-Chef de retien en mai 2023 et a reçu une offre en tant que Demi-Chef de rang le 24 mai 2023. Il a accepté cette offre. Par mail, le 28 août, il déclare ne pas être en mesure de prendre son poste ; et souhaiter bénéficier d'un reclassement au sein de l'entreprise. Il déclare posséder une expérience de plus de 11 ans dans la restauration.

Il ne se présente pas à son premier jour de travail et bénéficie d'un arrêt maladie depuis le 19 septembre 2023.

Il s'agit d'une inaptitude d'origine non professionnelle au poste de Demi-Chef de rang, déclarée le 19 février 2024. Le document d'information qui vous a été remis fait état des restrictions et recommandations du médecin du travail ; ainsi que des démarches d'accompagnement de l'équipe Maintien dans l'emploi.

Malgré nos recherches de reclassement, nous n'avons pas pu identifier de poste de reclassement correspondant aux restrictions et compétences du salarié. Les membres de la CSSCT ont émis l'avis suivant : 5 abstentions, un avis favorable sur 6 votants.

[REDACTED] été remise comporte des incohérences.

Quelles sont les propositions qui ont été formulées auprès de ce salarié sur l'année 2024 ?

[REDACTED] hait particulier.

[REDACTED] sur les erreurs que nous constatons dans la présentation des dossiers individuels.

[REDACTED] llé effectivement en restauration ?

[REDACTED] amais travaillé au sein de DLP.

[REDACTED] salarié a-t-elle eu lieu ?

[REDACTED] de la visite d'embauche nécessite la présence du salarié.

mettre fin à la période d'essai ?

L'approbation de l'avis motivé sur le projet d'impossibilité de reclassement de M^{me} CHASTEL, salarié déclaré inapte à son poste de travail, émis lors de la réunion de l'établissement Disney Village du 28 juin 2024 est mise au vote.

- Favorables 4
- Défavorables 23
- Abstentions 2

4. Approbation du projet d'impossibilité de reclassement de M^{me} CHASTEL, salariée déclarée inapte à son poste de travail, émis lors de la réunion de l'établissement Disney Village du 28 juin 2024

22 ans ; elle dispose d'une expérience professionnelle détaillée dans la note s a été remise. Elle a été embauchée le 30 juin 2023 au poste d'OAA.

L'inaptitude est d'origine non professionnelle au poste d'OAA ; elle a été déclarée le 13 novembre 2023. Le document d'information fait état des restrictions et recommandations du médecin du travail ; ainsi que des démarches d'accompagnement que le service Maintien dans l'emploi a mises en place – notamment un entretien d'accompagnement le 19 décembre 2023, au cours duquel elle informe avoir passé des auditions sur des postes artistiques de DLP en tant que candidate externe dès le mois de septembre 2023. Elle n'a pas informé les équipes Talent Casting être déjà sous contrat.

Malgré la recherche de reclassement, nous n'avons pas pu identifier de poste de reclassement.

Les membres du CSE ont émis l'avis suivant : 13 votes favorables au report du point.

suis sidéré et perplexe.

Pour la première fois, j'assiste à la publication des échanges de mails entre un secrétaire de CSSCT et un chef d'établissement. De quel droit la direction a-t-elle pris la décision de publier ces écrits ? L'autorisation de la secrétaire de la CSSCT a-t-elle été requise.

de ces échanges neutres, qui portent sur les modifications qu'il est question d'apporter à une version du compte-rendu transmise le 15 juillet. Il s'agit d'échanges concernant la rédaction du CR et de l'avis de la CSSCT. Leur publication répond à la nécessité de transparence pour les élus et de documenter la divergence d'interprétation entre les membres de la CSSCT, qui demandent le report, et la direction, qui considère qu'elle a enregistré le refus de la CSSCT au terme de la procédure.

ation d'échanges impliquant la secrétaire de la CSSCT sans son consentement est une démarche de nature à crispier le dialogue social, à créer de la défiance.

forme, mais notre souhait n'était pas de vous placer en porte à faux.

ure, il existe une irrégularité. C'est la raison pour laquelle nous allons refuser de prendre part au vote. En effet, le sujet doit revenir à la CSSCT.

Dans le cadre des échanges que vous avez publiés, on le voit – les demandes complémentaires formulées par la CSSCT sont légitimes : ces informations sont nécessaires pour que la CSSCT puisse rendre un avis. À cette heure, la CSSCT n'a pas été destinataire d'un complément d'information.

De fait, les dispositions de l'accord relatif au fonctionnement des Instances représentatives du personnel et son annexe 1 n'ont pas été respectées. Dans ce contexte, le CSE ne pourra pas se positionner.

Respectons la procédure, et passons d'abord devant la CSSCT, avant de demander l'avis du CSE.

us a demandé à 2 reprises le report du vote. Nous avons répondu dans une démarche de dialogue en mobilisant des éléments complémentaires, démontrant que nous avons effectué les démarches relatives à la recherche de reclassement. Nous considérons que nous avons transmis l'ensemble des informations pour permettre aux membres de la CSSCT d'émettre un avis.

Si les reports se succèdent les uns aux autres, nous ne pouvons pas mener à bien les procédures au CSE. Je rappelle que l'instance consultative reste le CSE.

Dans votre vision, c'est le cas, mais ce n'est pas celle de la direction qui a négocié l'accord avec nous.

rt, nous avons apporté des compléments d'information. Nous avons répondu aux demandes.

scrit à l'ordre du jour. Nous devons débattre. Chacun doit savoir se remettre en question si c'est nécessaire.
Les membres de la CSSCT ont demandé à 2 reprises le report parce que les réponses apportées par la direction étaient robotisées. Nous demandons que la gestion de ces dossiers soit assurée dans un esprit de sérieux, de transparence et de professionnalisme.

mande de report pour être complets sur l'ensemble des points. Nous avons échangé longuement, même s'il y a eu des incompréhensions dans la forme. Nous restons dans la transparence et dans l'écoute. Le dialogue reste entier.
Mais nous avons apporté suffisamment d'information.
De fait, ma question est la suivante : quels sont les éléments qui vous manquent pour formuler un avis ?

la compétence de la CSSCT. J'y tiens.
Vous affirmez que le CSE est souverain, mais l'accord négocié stipule que la formulation des avis concernant les procédures de reclassement est une compétence déléguée et aux CSSCT – même si le CSE reste dans la position d'entérinement.
S'il existe un doute sur le fonctionnement de cette procédure, nous devons nous réunir pour lui apporter des améliorations.
L'objectif n'est pas de faire de la CSSCT une simple chambre d'enregistrement.

rme ou de fonctionnement, nous ne sommes pas d'accord : sur le fond, la CSSCT considère qu'elle n'a pas assez d'information ; nous considérons que les éléments ont été communiqués pour permettre un avis.

mportantes : le document de CR de la CSSCT qui nous a été transmis ne porte pas la signature du chef d'établissement.
Le CSE est un organe de responsabilité pour tous les salariés. Si un chef d'entreprise n'est pas d'accord avec la transcription des débats, il n'est pas possible de demander au CSE de se prononcer.

solu.
Nous ne considérons pas que les CSSCT sont des chambres d'enregistrement. Et nous avons porté à la connaissance des membres de la CSSCT tous les éléments d'information nécessaires.

s sur la raison pour laquelle la direction n'a pas indiqué le niveau d'anglais de cette salariée. Pourtant, elle dispose d'une licence d'anglais. Comment aurait-elle été refusée à la suite d'un entretien en anglais ?
De fait, nous nous posons des questions.

s réponses ont été apportées.

estion du niveau d'anglais au cours des séances précédentes.
On voit que les personnes les mieux informées de ce dossier s'interrogent sur certains éléments, sans trouver de réponse. Nous avons l'impression que la direction essaye de brûler les étapes et de précipiter le licenciement de 2 personnes.
Les membres de la CSSCT ont refusé de voter parce qu'ils ne disposent pas de tous les éléments. En effet, on constate plusieurs incohérences.
Le management du CRC, qui évalue le niveau d'anglais de cette personne insuffisant pour le poste, considère-t-il que les attestations et certificats présentés par la salariée sont des faux ?

ssier.

ait-elle être sélectionnée pour un emploi alors que la direction est incapable de trouver un poste de reclassement ?

présente, il n'y a pas de sujet d'anglais. Restons concentrés sur le dossier [redacted] es recherches de postes compatibles avec l'état de santé de la salari

s commentaires : il est irréal que, sur 500 métiers, la direction soit incapable de trouver un poste adapté, alors même que nous connaissons de grandes difficultés de recrutement.
Nous sommes conduits à penser que la direction cherche à se débarrasser de certaines catégories de salarié perçus comme insuffisamment productifs. Sur ces sujets, nous demandons que la direction clarifie sa position.

s recherches de postes compatibles avec l'état de santé des salariés déclarés inaptes. Dans certaines situations, cependant, nous restons sans solution. Alors, nous apportons tous les éléments d'information aux Instances représentatives du personnel.

La salariée a été déclarée inapte en novembre 2023 et, en décembre 2023, un accompagnement a été déclenché. C'est alors que la salariée a informé des auditions passées en candidate externe. A-t-elle été retenue ?

e vivier, oui.

ng qu'elle était sous contrat avec DLP, n'est-ce pas ?

compagnement, pourquoi n'avez-vous pas pensé à proposer un reclassement sur un poste artistique étant donné qu'elle était retenue ? Et pourquoi Talent Casting n'a-t-il eu aucune information sur son recrutement antérieur ?

ntée aux auditions externes et n'a pas diffusé cette information.

Nous ne nous sommes pas orientés vers ce type de poste parce que la médecine du travail ne les valide pas.

cifiquement du poste artistique.

ctions ont été formulées par le médecin du travail initial. Ce désaccord a été émis par le médecin du travail de la division artistique.

ucune mention d'un poste artistique.

Dans le paragraphe détaillant l'accompagnement qui a été proposé à cette salariée, il n'est pas fait non plus mention d'un échange concernant un poste artistique.

Quelles sont les propositions de poste qui ont été faites à cette Cast Member ?

[redacted] de poste disponible répondant aux restrictions médicales formulées par la médecine du travail.

[redacted] é. À la lecture de ce dossier, nous sommes conduits à penser que la direction veut faire payer à cette salariée le prix d'avoir passé une audition en candidate externe. Cette note, dont le ton devrait rester neutre, démontre une pointe d'agressivité.

[redacted] ne pouvez pas nous prêter cette intention.

[redacted] s difficultés. Mais la position qui vient d'être formulée n'est pas un simple ressenti. La procédure suit des cheminements qui manquent de clarté. La question centrale n'est pas de croire ou ne pas croire les représentants de la direction lorsqu'ils affirment que tout est mis en œuvre pour trouver des solutions de reclassement. La question centrale est la suivante : pourquoi un poste artistique n'a-t-il pas été mentionné au cours de la procédure de recherche de reclassement, alors même que l'accompagnement est lancé ? Nous ne mettons pas en doute l'intention des équipes qui appliquent ces procédures, mais nos doutes et nos questionnements sont nombreux. Nous sommes particulièrement insatisfaits de la façon dont ces dossiers ont été gérés.

[redacted] r le médecin du travail du secteur Spectacles ? Ou a-t-il simplement consulté la déclaration d'incapacité ?

[redacted] cin du travail a accès au dossier médical. Il a par ailleurs pris attache avec le médecin du travail référent de Parc Ops.

[redacted] iée a manifesté son souhait de sortir des effectifs de l'entreprise et d'aller travailler ailleurs ?

[redacted] ait avant la CSSCT. N'étant pas en charge de ces questions, je l'ai orientée vers le management. Elle n'a pas entrepris de démarche en ce sens.

[redacted] écrit ?

Oui.

L'approbation de l'avis motivé sur le projet d'impossibilité de reclassement de Ma LEDOGARD, salariée déclarée inapte à son poste de travail, émis lors de la réunion l'établissement Parc Opérations du 6 juin 2024 est mise au vote.

e dans l'argumentaire que j'ai développé au cours de l'examen de ces dossiers.

- *Défavorables 5*
- *Refus de vote 23*
- *Un renvoi aux explications données au cours du débat*

5. Approbation **d'impossibilité de**
reclassement de M **lariée déclarée inapte**
à son poste de tra **T de l'établissement**
Parc Opérations du 6 juin 2024

0 ans. Elle possède divers diplôme et expériences professionnelles.
avril 2023 en tant qu'Hôtesse de billetterie au sein de la division Parc
Ops.

L'inaptitude est d'origine non professionnelle. Elle a été déclarée le 11 octobre 2023. Le document d'information présente les restrictions et recommandations formulées par le médecin du travail ; ainsi que les moyens d'accompagnement qui ont été déployés dans le cadre de ce dossier.
Les membres du CSE ont émis l'avis suivant : 14 votes favorables au report du point.

sion de la demande de report, qui est importante pour nous. Elle ne répond pas à une mauvaise intention ou à une volonté de blocage. Elle doit servir à trouver des solutions justes.

Nous avons travaillé sur certaines des solutions – comme la cash room ou une approche de rupture conventionnelle individuelle. Mais la salariée a décliné l’offre.

te salariée est déclarée inapte en raison de son niveau d’anglais ?

apte au poste de billetterie.

apte ?

pas compatible avec les sollicitations du poste. Je vous renvoie sur ce point aux restrictions médicales telles qu’elles sont formulées dans le dossier.

oxal.

Voici une salariée diplômée, qui a exercé des métiers dans laquelle sa connaissance théorique a été mise en application. Elle est professeure dans sa discipline – l’anglais. Elle a tenu des postes dans l’hôtellerie parisienne qui démontrent une bonne maîtrise de l’anglais et du français.

Dans le cadre de la recherche de reclassement, elle a été orientée vers un poste au CRC où son niveau d’anglais est jugé insuffisant.

Je rappelle en premier lieu que, au CRC, il existe une multitude de postes et de secteurs sans contact avec la clientèle.

À la lecture de sa formation et de son itinéraire de cette salariée, je suis particulièrement surpris de cette conclusion.

équerraient un niveau d’anglais très élevé.

que la direction souhaitait se débarrasser de cette salariée.

uis sur le poste.

est titulaire d’une licence et qu’elle a été professeure d’anglais.

ses compétences, elle n’a pas été validée sur le poste.

Doit-on en conclure que, dans le cadre des procédures de recrutement, les titres universitaires et justificatifs d'emploi ne font pas l'objet de vérification ?

je dis.

s'interroger.

Cette salariée a déclaré être titulaire d'un master et avoir été professeur d'anglais en Italie.

ons des évaluateurs chargés d'évaluer le niveau de langue requis.

ndé au CRC ? Les personnes chargées de mener les entretiens et les tests de langue ont-ils fait des études dans la langue ? Sont-ils des natifs de cette langue ? Sont-ils réellement capables d'évaluer une personne disposant d'un master d'anglais et d'une licence de science du tourisme, où il est attendu des étudiants qu'ils maîtrisent l'anglais ?

La salariée semble présenter une formation pertinente avec le poste du CRC évoqué. Par ailleurs, elle dispose d'une expérience poussée dans l'hôtellerie.

Et, même si elle n'a pas été retenue sur le CRC, pourquoi n'a-t-on pas formulé d'autre proposition – par exemple en réception ou sur des postes bureautiques ?

Sur la gestion de ce dossier aussi, nous sommes particulièrement insatisfaits.

ttendus sont connus : sur les annonces est annoncé un niveau bilingue.

ntrait pas d'affect sur la partie commerciale et sur la partie gestion de conflit. En effet, il y a d'autres requis sur le poste.

e pas à 100 % à son profil, certes, mais la direction ne lui a-t-elle pas fait une proposition sur un autre secteur ?

raitement de la situation de cette salariée, nous ne disposons pas de poste disponible en rapport avec les restrictions médicales.

, nous avons examiné le profil d'un salarié en impossibilité de reclassement dont le niveau de maîtrise écrite du français est faible ; sur ce dossier, c'est l'inverse : l'éventail de possibilités est large, mais la direction n'a rien trouvé.

Quelle est la difficulté sur ce dossier ?

Les salariés démontrant la volonté de travailler étaient par le passé aidés au reclassement. Aujourd'hui, nous avons l'impression que c'est l'inverse : des problèmes de santé ? À la porte ! A fait des études ? À la porte ! Qui postule sans le signaler à la hiérarchie ? À la porte ! Nous demandons que les salariés dont l'état de santé est dégradé doivent être aidés au reclassement.

contrat ATMA ?

A-t-elle dûment été informée des conséquences d'un refus de proposition de poste de reclassement (impossibilité de reclassement et licenciement) ?

Dans ce dossier, à nouveau, nous sommes conduits à nous interroger sur la réalité des actions de recherche de solution de reclassement.

est le commercial, mais il existe une diversité de postes en appui, support ou backoffice, qui ne nécessitent pas le niveau d'anglais bilingue.

Depuis que nous avons rapatrié l'anglais, nous cherchons le « mouton à 5 pattes. » À cette salariée, il a été proposé un poste sur lequel nous éprouvons les plus grandes difficultés à recruter. Tout comme nous n'arrivons pas à attirer des profils néerlandophones, parce que le salaire que nous proposons est inférieur au SMIC hollandais ; nous ne parvenons pas à recruter sur les profils de maîtrise de l'anglais ++. De fait, sur cette candidature – qui est la seule alternative proposée à la salariée –, l'échec était prévisible étant donné le niveau des exigences imposées.

Sur ce dossier, il est nécessaire d'élargir le champ des recherches, notamment au CRC.

de la recherche de reclassement, un réseau se crée autour d'Olivia LECRY, afin de trouver une réponse cohérente avec un besoin de l'entreprise. C'est de cette façon que seul ce poste a été porté à notre connaissance.

térieur, on voit que les besoins sont pourtant très nombreux. Les besoins qui vous remontent semblent être ceux que les services ne parviennent pas à pourvoir. Cette réalité nous interroge.

nagement de chaque périmètre pour nous faire remonter les besoins réels.

s que nous avons soulevés au cours de cette réunion relèvent de la stratégie et de la vision que la direction développe depuis quelques années. C'est une volonté de réduire le personnel au maximum, et de se séparer des personnes que la direction considère comme improductive.

Une difficulté spécifique est identifiée sur Talent Acquisition. Nous ne comprenons pas les critères appliqués pour accéder aux postes en interne comme en externe. Est-ce l'âge ? Le niveau de langue ? Les capacités physiques ?

L'autre difficulté semble concerner Work Force Insight, qui ne permet pas de repérer des postes de reclassement alors que, dans tant de domaines, nous ne parvenons pas à répondre à nos besoins en termes d'embauches.

De fait, dans ces procédures, il existe plusieurs anomalies. Des postes qu'il est possible de couvrir en interne sont préférablement ouverts en externe. Nous ne comprenons pas.

Il existe un grand malaise.

Beaucoup de salariés déclarés inaptes pourraient bénéficier du reclassement, mais la direction manque de volonté.

Quels sont les profils recherchés pour travailler dans cette entreprise ?

■ s procédures d'inaptitude, nous menons des recherches actives. Nous prenons le temps de rechercher des reclassements adaptés aux restrictions médicales.

Le réseau que j'évoque dans la mise en œuvre de la procédure de reclassement n'est pas factice ; et il faut compter avec l'envie des salariés concernés de poursuivre chez DLP.

Les impossibilités de reclassement ne sont pas très nombreuses, au regard de l'effectif. Bien heureusement, nous parvenons dans une majorité de cas au reclassement. Mais certaines situations peuvent aboutir sur des voies sans issue.

Nous avons toute confiance en l'équipe chargée de suivre les situations d'inaptitude.

■ ante : par rapport aux objectifs de l'entreprise, comme souhaite-t-elle se saisir de cette problématique ? Souhaite-t-elle simplement se dégager de sa responsabilité d'employeur ? Ou souhaite-t-elle trouver un chemin pour trouver des solutions ?

Aujourd'hui, dans le reclassement, on cherche trop la perfection. Or, je rappelle que, quand une personne entre dans un parcours de reclassement, c'est après une période de difficulté et de souffrance hors du commun. Se dire que cette personne doit correspondre au meilleur, sur des postes où elle est mise en concurrence avec des salariés à 100 % de leurs possibilités, il me semble que c'est une fausse route.

Nous demandons davantage de souplesse, de compréhension et d'autorité – afin de renforcer le processus de recherche de reclassement – dans la gestion de ces dossiers.

■ ment est suffisamment large et nous prenons le temps nécessaire pour effectuer la recherche de reclassement. En l'occurrence, l'embauche a eu lieu en avril 2023 et, en octobre 2023, a eu lieu la déclaration d'inaptitude. De fait, en septembre 2024, cela fait une année consacrée à la recherche de poste. Je vous l'assure : nous sommes largement au-dessus des pratiques habituelles.

Pourquoi le seul poste proposé au CRC a-t-il été ce poste sur lequel nous avons tant de difficulté de recrutement ? On se sert de vous ; nous ne disposez pas de toutes les informations. Ce n'est ni juste ni équitable.

la réunion extraordinaire du CSE du mois d'avril sur la question de l'intention de la direction dans la gestion de ces situations. J'ai alerté la direction suite à une intervention de notre vice-président RH lors d'une assemblée à l'hôtel New York. Au cours de cette intervention, nous avons été plusieurs à comprendre que la gestion de ces dossiers allait prendre une nouvelle tournure.

Aujourd'hui, nous en faisons le constat : sur 4 dossiers d'incapacité présentés par la direction, un seul aboutit au reclassement du salarié.

De fait, le questionnement est légitime et rejoint les problématiques que nous avons débattues depuis le début de la matinée. La direction doit savoir se réinventer au-delà du cadre légal.

Mon propos n'est pas d'affirmer que la direction reste sans agir face à ces situations, mais il existe des axes d'amélioration ont été identifiés. Ces réflexions doivent être lancées.

En ce qui concerne l'avis que la direction attend du CSE, nous revenons aux mêmes remarques que nous avons formulées tout à l'heure et à l'article 5 de notre accord, qui se rapporte aux rapports entre la CSSCT et le CSE dans la formulation et l'enregistrement de l'avis sur les situations d'incapacité.

Au regard de l'ensemble des arguments que j'ai avancé sur le sujet, je suis dans l'impossibilité de rendre un avis.

interprétation. À notre sens, les CSSCT ont obtenu l'ensemble des informations dont elles avaient besoin pour formuler un avis ; de fait, l'avis doit être repris en CSE.

Nous devons avancer. Nous ne pouvons pas rester sur une situation de blocage.

Nous sommes arrivés au bout de nos possibilités. Je rappelle en effet qu'il est question d'un licenciement.

process concerne le pilier de la formation, qui n'est pas assez exploité. Dans nos accords, nous n'avons jamais étudié la possibilité d'inscrire les salariés déclarés inaptes au poste dans une phase de transition par la formation permettant de travailler sur une candidature présentant les meilleurs termes pour l'avenir.

s sa volonté de reclasser les salariés inaptes. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle, il y a 15 ans, elle a négocié l'accord dont on parlait.

Pendant des années, ce dispositif a donné toute satisfaction et nous avons toujours trouvé des solutions. Désormais, le sujet doit être repris et mis à jour.

Les informations présentées aux Instances représentatives du personnel dans le cadre des procédures doivent être rédigées avec le plus de sérieux possible. C'est une question de respect.

l'avis motivé sur le projet d'impossibilité de reclassement de Marlène déclarée inapte à son poste de travail, émis lors de la réunion Opérations du 6 juin 2024 est mise au vote.

entaire que j'ai précédemment développé.

- *Défavorables 8*
- *Refus de vote 19*
- *2 renvois aux explications données au cours du débat*

de réouverture du débat sur la gestion des situations d'inaptitude est revenue sur la table. Le dialogue semble ouvert.

Le traitement des dossiers de reclassement est toujours un moment difficile. Et, dans la procédure, nous avons relevé un certain nombre d'irritants.

Voici mon point de vue : le parc a ouvert il y a 32 années, et la population de l'entreprise vieillit, ce qui se traduit par des difficultés spécifiques. L'organisation de l'entreprise pour traiter ces dossiers n'est plus adaptée et une réflexion doit être menée pour la renouveler.

Ce sujet est sensible. Il touche la vie intime des gens.

Les services font ce qu'ils peuvent avec les moyens qui sont les leurs, et notre objectif n'est pas de remettre en cause le travail des équipes. L'enjeu est celui de l'organisation et de la méthode.

Le nombre de dossiers passant devant le CSE sur des impossibilités de reclassement est en augmentation sur les dernières années.

Nous devons sortir de nos tensions sur la gestion de ces dossiers. Elles créent de la frustration.

En premier lieu, nous devons réfléchir à la question du manque de coordination avec et entre les chefs d'établissement dans la recherche de solution de reclassement – qui constitue, je le rappelle, une obligation pour l'employeur.

Sur ces sujets, j'appelle à un travail collectif.

Nous devons prendre leçon des secteurs sur lesquels des réalisations ont eu lieu, comme la division Spectacles. Alors que la division était confrontée à un défi au regard des caractéristiques des métiers, de celles des salariés et des conditions de travail - métiers exigeants sur le plan physique, carrières courtes, etc. Nous devons nous inspirer de cette expérience pour mettre en œuvre de premières mesures.

Le périmètre de l'éq [REDACTED] être revu, alors qu'elle se trouve seule pour gérer un grand nombre de do

La responsabilité des chefs d'établissement dans le process de reclassement doit être reconnue. Nous devons travailler sur le sujet.

Depuis plusieurs réunions du CSE, on constate que c'est le cri d'alarme des élus. L'accord de reclassement est dénaturé. Il est temps d'inscrire dans les faits une nouvelle vision du sujet.

[REDACTED] e de reclassement suivie dans cette entreprise doit être renouvelée du fait du vieillissement de la population. Il est nécessaire de faire preuve d'imagination.

Aujourd'hui, l'entreprise est à la croisée des chemins sur la question de l'inaptitude : soit elle en reste à sa position actuelle, qui vise exclusivement à se dégager de sa responsabilité au regard du droit ; soit elle considère que son devoir est le reclassement des salariés en difficulté, y compris dans les situations difficiles.

Désormais, un choix des dirigeants est attendu.

Je rappelle que le thème de l'inclusion est central dans la culture de notre entreprise. Le fait de laisser le sujet du reclassement à la RH sans un appui symbolique plus fort de l'entreprise ne semble pas suffisant. La démarche pourrait continuer de dériver, mise en défaut par des chefs d'établissement refusant de jouer le jeu.

Compte tenu du discours de la direction de cette entreprise, le reclassement devrait être rattaché en direct à la présidente. Un tel rattachement permettrait de faire enfin en sorte que les valeurs déclarées entrent dans les pratiques alors que, aujourd'hui, nous restons trop tributaires d'acteurs dont un certain nombre n'acceptent pas le process de reclassement.

[REDACTED] eprésentants du personnel s'inscrivent pleinement dans la volonté d'échange avec la direction pour trouver des solutions de meilleur fonctionnement du dispositif de reclassement.

[REDACTED] jet vous tient particulièrement à cœur. Et, en effet, il peut être en lien avec la gestion de situations particulièrement difficiles.

Sur l'inclusion, nous avons une dizaine d'accords. C'est la preuve que la direction prend le sujet au sérieux.

En ce qui concerne l'accompagnement des situations d'inaptitude, je dispose de données : en 2023, nous avons eu 29 reclassements et 30 licenciements pour impossibilité de reclassement. À juillet 2024, on compte 12 reclassements et 11 impossibilités de reclassement. De fait, les équilibres ne sont pas remis en question.

De fait, il me semble que l'intention de la direction est démontrée.

Mais il est important de repérer les sujets sur lesquels il est nécessaire de mener un travail d'adaptation, car tout est perfectible. Notre objectif reste de maintenir le dialogue et de faire évoluer l'environnement de travail.

Je vous remercie donc pour l'expression de cette intention et de cette volonté de travailler ensemble.

Nous reviendrons prochainement vers vous pour éclaircir le calendrier des négociations pour les 3 prochaines années.

6. Présentation au Comité Social et Economique du rapport trimestriel d'activité des membres du Bureau du 1er avril au 30 juin 2024 - Articles 3.1 et 12.5 du règlement intérieur du Comité Social et Economique (document adressé par la Secrétaire par mail séparé)

À ce point de l'ordre du jour a été transmise aux membres du CSE. Avez-vous des questions ?

L'événement de la Journée de la terre du 4 avril, qui représente une très belle initiative.

Il est de constater le travail mis en place au niveau des permanences notamment. L'activité reste élevée. C'est un signe que les salariés sont toujours enthousiastes. J'adresse pour cela mes félicitations au bureau du CSE.

Cela nous situe en continuité, tout en améliorant les dispositifs proposés aux salariés.

Je voudrais intervenir sur la permanence d'Écrivain public proposée par le CSE. L'écrivain public note une augmentation des difficultés en lien avec le processus de renouvellement des titres de séjour. La procédure est devenue particulièrement lourde. Les délais sont actuellement tels, que nous avons assisté à des sorties de l'entreprise pour non-présentation d'un titre de séjour valide – y compris pour des salariés présentant une ancienneté de 5 ou 6 ans.

Sur ce sujet, les demandes d'accompagnement adressées aux élus sont elles aussi en augmentation. C'est la raison pour laquelle je souhaite attirer l'attention de la direction.

7. Présentation au Comité Social et Economique par la trésorière de l'utilisation des fonds du Comité Social et Economique pour la période du 1er avril au 30 juin 2024 - Articles 3.3 et 12.5 du règlement intérieur du Comité Social et Economique (document adressé par la Trésorière par mail séparé)

re du jour a été transmise aux élus. Avez-vous des questions ?

r l'utilisation des fonds pour le 3^e trimestre : peut-on avoir des précisions sur la ligne « événementiel », sur les ASC, qui s'établit à 9990 euros ?

ur la fête des Cast Members.

senté le 14 mai dernier présente quelques lignes incohérentes avec le document présenté aujourd'hui.

C'est le cas, sur les ASC, pour les « gratuités reçues pour loterie » (budget consommé de 6107 euros présenté en mai ; aucun montant estimé aujourd'hui) ; et pour l'« événementiel » (à zéro en mai contre 938 euros aujourd'hui).

les méthodes de calcul ont été modifiées. Ces changements se traduisent par certains mouvements de chiffres.

us a été présenté comme consommé au T2, et vous revenez dessus sans donner d'explication.

vers vous sur le sujet.

que le CSE ne procède pas à une modification sur le budget des AEP conformément au règlement intérieur et à son article 12.2 : une ligne budgétaire ne peut pas rester en « dépassé » ; or, c'est le cas sur 3 postes – « frais de personnel » sur les ASC ; et « locations » et « produits divers » sur les AEP.

du CSE. Je rappelle que les experts-comptables ont conscience des règles qui nous sont applicables.

ppelle que nous ne sommes pas contraints sur la date à laquelle nous procéderons à la régularisation.

Je rappelle que, à notre arrivée, nous avons trouvé une ligne en négatif de 85.000. C'était invraisemblable. De fait, nous avons dû la couvrir.

Quelles sont les questions que vous souhaitez voir traiter au cours des séances de CSE ? Les questions d'incrimination ou celles qui permettent à l'instance d'aller de l'avant ?

rt sur 365 jours, et nous n'avons pas de contrainte pour remettre les lignes à l'équilibre – à condition que nous obtenions la validation d'un expert-comptable. C'est pour le bilan de fin d'année que nous devons faire la preuve que nous sommes revenus à l'équilibre.

s formulons sur ces questions ne constituent pas des reproches. Elles s'appuient sur des constats établis à partir des comptes, et sur des demandes de précision. Elles ne doivent pas être prises comme des accusations ou des incriminations.

sur la pandémie de « variole du singe » ? Nous sommes questionnés par les salariés.

e sujet. Nous reprendrons ce sujet au cours de la prochaine réunion du CSE, avec une communication complète.

La séance est levée à 13 heures 30.

Secrétaire du Comit