

Procès-verbal

De la réunion extraordinaire

Du Comité Social et Economique

De l’UES Euro Disney du 24 février 2026

La séance était présidée [redacted]

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

Direction	Intéressés
[redacted]	Les représentants [redacted]

Présents

[redacted]	[redacted] ente
[redacted]	[redacted] ent e
[redacted] ent	[redacted] ente
[redacted] te	[redacted] nte
[redacted] ente	[redacted] t
[redacted] nte	[redacted] ent
[redacted] ent	[redacted] t
[redacted] ent	[redacted] t
[redacted] ente	[redacted] te
[redacted] nt	[redacted] nte
[redacted] nt	[redacted] nte
[redacted] nt	[redacted] e
[redacted] te	[redacted] nte
[redacted] nt	[redacted] e
[redacted] e	
[redacted] nt	
[redacted] t	

ente

Ordre du jour

1. Délibération des membres d [REDACTED] que relative au projet de rupture conventionnelle concernant Mon [REDACTED] é protégé en qualité de membre référent de proximité de l'établiss 4
2. Délibération des membres [REDACTED] omique relative au projet de rupture conventionnelle concernant M [REDACTED] rié protégé en qualité de représentant syndical aux Commissions Sant [REDACTED] ravail 6
3. Délibération des membres [REDACTED] conomique relative au projet de rupture conventionnelle concernant M [REDACTED] rié protégé en qualité de membre titulaire du Comité Social et Economiq [REDACTED] mmission Santé Sécurité et Conditions de Travail de l'établissement Restauration et Sécurité/opérations de secours 7
4. Information des membres du Comité Social et Economique sur l'index égalité 8
5. Présentation par la trésorière et l'expert-comptable des comptes annuels du Comité Social et Economique clos au 30 septembre 2025 suite à l'arrêté des comptes – Article 13.1 du règlement intérieur du Comité Social et Economique (document adressé par la Trésorière par mail séparé) 24
6. Présentation au Comité Social et Economique du rapport trimestriel d'activité des membres du Bureau du 1^{er} octobre au 31 décembre 2025 - Articles 3.1 et 12.5 du règlement intérieur du Comité Social et Economique (document adressé par la Secrétaire par mail séparé) 26
7. Présentation au Comité Social et Economique par la trésorière de l'utilisation des fonds du Comité Social et Economique pour la période du 1^{er} octobre au 31 décembre 2025 - Articles 3.3 et 12.5 du règlement intérieur du Comité Social et Economique (document adressé par la Trésorière par mail séparé) 27

La séance est ouverte à 09 heures, sous la présidence

éambule de notre réunion pour traiter un point qui n'est pas inscrit à l'ordre du jour.

Nous avons été sollicités par les salariés de World of Frozen sur la question de la restauration des week-ends et des soirées. Ces salariés s'interrogent sur les conditions de restauration lorsque Baloo sera fermé, ce qui les forcera à se rendre sur Imagination. Les plannings seront fixés dans quelques jours. Si ces salariés ne disposent que de 45 minutes de lunch, il leur sera difficile de prendre leurs repas dans de bonnes conditions.

C'est la raison pour laquelle je vous interroge officiellement.

en cours pour prévoir des points de restauration supplémentaires à proximité. En effet, si Baloo est fermé, nous allons grignoter sur le temps de pause.

points de restauration fermés, proposant une restauration diversifiée comme c'est le cas sur les autres points ?

ès que de nouvelles informations seront connues, je reviendrai vers vous.

eront fixes 3 semaines à l'avance, c'est-à-dire dans quelques jours.

des pauses dont la durée est inférieure à 45 minutes, alors que le temps de trajet entre Imagination et le Land Frozen est de 15 minutes.

1. Délibération des membres du Comité Social et E
projet de rupture conventionnelle concernant Mon
salarié protégé en qualité de membre référe
l'établissement Disney Village

n ont été transmis en amont de la présente réunion.

Mon [REDACTED] de 62 ans, a été embauché par la société EURO DISNEY AS [REDACTED] travail en date du 04/03/1992

Il occupe à ce jour le poste d'Hôte de propreté, statut NCA, coefficient 215 de notre grille de classification

M [REDACTED] actuellement Référent de proximité de l'établissement du Disney Village [REDACTED] n'est

Pour des raisons personnelles, Mon [REDACTED] a demandé à pouvoir bénéficier d'une rupture conventionnelle de son contrat [REDACTED] s L. 1237 -11 et suivants du Code du travail.

Après plusieurs échanges, et notamment après deux entretiens formels en date des 29 janvier 2026 et

09 février 2026, les parties se sont accordées et ont convenu d'un commun accord du principe de rompre le contrat de travail dans le cadre d'une rupture conventionnelle respect de la procédure légale tenant à la qualité de salarié protégé de Mon [REDACTED]

Il a été convenu, dans le cadre de cette rupture conventionnelle, que M [REDACTED] sortirait définitivement des effectifs au 31 mai 2026.

Dans le cadre de cette rupture, l'intéressé percevra au minimum le montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement.

Suite à son courrier daté du 02 décembre 2025 [REDACTED] relatifs à son souhait de bénéficier d'une rupture conventionnelle, Mon [REDACTED] a été convoqué les 22 et 30 janvier 2026 par courrier remis en main propre [REDACTED] puis les 29 janvier 2026 et 09 février 2026. Un entretien est prévu le 25 février 2026 afin de signer la rupture conventionnelle.

Par la suite, Mon [REDACTED] a été convoqué en vue de la réunion extraordinaire du Comité Social et Economique [REDACTED] le 26 février 2026.

À la suite de l'avis du Comité Social et Economique, et si la rupture conventionnelle est signée par les parties, celle-ci sera envoyée à l'Inspecteur du Travail avec l'avis du Comité Social et Economique dans un délai de 15 jours au moins, pour décision valant homologation. Ce dernier statuera dans un délai de 2 mois.

La délibération des membres du Comité Social et Economique relative au projet de rupture conventionnelle concernant Mon [REDACTED] est protégée en qualité de membre référent de proximité de l'établissement [REDACTED] au vote à bulletin secret.

- Favorables 26
- Défavorable 1
- Abstentions 2

2. Délibération des membres du Comité Social et Economique relative au projet de rupture conventionnelle concernant Monsieur [REDACTED] salarié protégé en qualité de représentant syndical Santé Sécurité et Conditions de Travail

[REDACTED] a été transmis en amont de la présente réunion.

Monsieur [REDACTED] âgé de 45 ans, a été embauché par la société EURO DISNEY AS [REDACTED] en date du 10 avril 2002.

Il occupe à ce jour le poste d'Adjoint Opération Restaurant, statut AMN, coefficient 220 de notre grille [REDACTED]

Monsieur [REDACTED] est actuellement Représentant Syndical aux CSSCT et bénéficie à ce titre [REDACTED]

Des échanges avec Monsieur [REDACTED] ont été engagés afin qu'il puisse bénéficier d'une rupture conventionnelle [REDACTED] prévue aux articles L. 1237-11 et suivants du Code du travail.

Ainsi, après un entretien formel en date du 5 février 2026 et différentes entrevues, les parties se sont accordées et ont convenu d'un commun accord du principe de rompre le contrat de travail dans le cadre d'une rupture conventionnelle, [REDACTED] de la procédure légale tenant à la qualité de salariée protégée de Monsieur [REDACTED]

Il a été convenu dans le cadre de cet accord [REDACTED] que Monsieur [REDACTED] sortirait définitivement des effectifs au 31 août 2026.

Dans le cadre de cette rupture, l'intéressé percevra au minimum le montant de l'indemnité conventionnelle [REDACTED].

Monsieur [REDACTED] a été convié à un entretien qui s'est tenu le 5 février 2026, et à la suite de [REDACTED] intervenues, un entretien est prévu le 25 février 2026 afin de signer la rupture conventionnelle [REDACTED]

Par la suite, Monsieur [REDACTED] a été convoqué en vue de la réunion extraordinaire du Comité Social et Economique [REDACTED] 2026.

Suite à l'avis du Comité Social et Economique, et si la rupture conventionnelle est signée par les parties, celle-ci sera envoyée à l'Inspecteur du Travail avec l'avis du Comité Social et Economique dans un délai de 15 jours au moins, pour décision valant homologation. Ce dernier statuera dans un délai de 2 mois.

[REDACTED] L'intervention s'applique pour les points 2 et 3 de l'ordre du jour.

L'engagement syndical est fait de choix. Nos 2 amis Nordine et Saber en sont la preuve. Au nom de notre groupe et de notre organisation syndicale, je tiens à les remercier sincèrement pour la confiance qu'ils nous ont accordée, même si ce fut bref. Nous leur souhaitons bien évidemment le meilleur pour la suite : de la réussite dans leurs projets et beaucoup bonheur dans leur vie future.

[REDACTED] Nordine pour le chemin que nous avons parcouru ensemble et pour l'homme qu'il est. Je lui souhaite tout le meilleur. On sait reconnaître ses amis dans les moments difficiles.

La délibération des membres du Comité Social et Economique relative au projet de rupture conventionnelle concernant Monsieur [REDACTED] salarié protégé en qualité de représentant

syndical aux Commissions Santé Sécurité et Conditions de Travail est mise au vote à bulletin secret.

- Favorables 9
- Défavorables 11
- Abstentions 9

3. Délibération des membres du Comité Social et Economique, membre légal de la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail de l'établissement Restauration et Sécurité/opérations de secours

Les documents ont été transmis en amont de la présente réunion.

Monsieur [REDACTED] 45 ans, a été embauché par la société EURO DISNEY ASSOCIES S. [REDACTED] durée indéterminée en date du 23 septembre 2010.

Il occupe à ce jour le poste d'Employé de restauration, statut NCA, coefficient 181 de notre grille de [REDACTED]

Monsieur [REDACTED] actuellement Membre titulaire du CSE et membre légal de la CSSCT de l'E [REDACTED] et SP2S et bénéficie à ce titre d'un statut de salarié protégé. Il est également membre de l' [REDACTED] du CSE.

Des échanges avec Monsieur [REDACTED] ont été engagés afin qu'il puisse bénéficier d'une rupture conventionnelle [REDACTED] prévue aux articles L. 1237-11 et suivants du Code du travail.

Ainsi, après un entretien formel en date du 5 février 2026 et différentes entrevues, les parties se sont accordées et ont convenu d'un commun accord du principe de rompre le contrat de travail dans le cadre d'une rupture conventionnelle [REDACTED] respect de la procédure légale tenant à la qualité de salariée protégée de Monsieur [REDACTED]

Il a été convenu dans le cadre de cette [REDACTED] que Monsieur [REDACTED] quitte définitivement des effectifs au 31 août 2026.

Dans le cadre de cette rupture, l'intéressé percevra au minimum le montant de l'indemnité c [REDACTED] ment.

Monsieur [REDACTED] a été convié à un entretien qui s'est tenu le 5 février 2026, et à la suite des di [REDACTED] entrevues, un entretien est prévu le 25 février 2026 afin de signer la rupture conventionnelle.

Par la suite, Mon [REDACTED] convoqué en vue de la réunion extraordinaire du Comité Social et Economique [REDACTED] 26.

Suite à l'avis du Comité Social et Economique, et si la rupture conventionnelle est signée par les parties, celle-ci sera envoyée à l'Inspecteur du Travail avec l'avis du Comité Social et Economique dans un délai de 15 jours au moins, pour décision valant homologation. Ce dernier statuera dans un délai de 2 mois.

La délibération des membres [REDACTED] conomique relative au projet de rupture conventionnelle concernant M [REDACTED] rié protégé en qualité de membre titulaire du Comité Social et Economique [REDACTED] ommission Santé Sécurité et Conditions de Travail de l'établissement Restauration et Sécurité/opérations de secours est mise au vote à bulletin secret.

- Favorables 7
- Défavorables 13
- Abstentions 9

4. Information des membres du Comité Social et Economique sur l'index égalité

[REDACTED] d'hui le résultat de l'index Égalité professionnelle pour l'année civile 2025. Cet index vise à mesurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, en particulier sur la question de la rémunération.

Pour le calcul de cet index, nous avons confié nos données au cabinet ALIXIO à des fins de neutralité.

Cet index aboutit à une notation sur 100 points, après agrégation des résultats sur 5 critères : les écarts de rémunérations entre les hommes et les femmes ; les écarts d'augmentations ; les écarts de promotion ; l'application de la politique salariale aux salariées de retour de congés de maternité ; la représentation du genre le moins représenté dans le top 10 des rémunérations les plus élevées.

Pour la 4^e année, nous maintenons le score de 99 sur 100. Sur les indicateurs 2, 3, 4 et 5, nous obtenons la note maximale. Sur l'indicateur 1, il nous manque un point.

Il est à noter que, depuis 2021, nous avons réussi à passer l'indicateur sur la représentation du genre le moins représenté dans le top 10 des rémunérations à la note maximale.

Cette année, sur la question des rémunérations, nous atteignons une forme d'équilibre : les femmes et les hommes sont dans un mouchoir de poche.

s indicateurs.

L'indicateur 1 est calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, pour chacun des 4 groupes CSP et des 4 tranches d'âges. Un seuil de représentativité des catégories d'au moins 3 hommes et 3 femmes est appliqué ; ainsi qu'un seuil de pertinence égal à 5 % : les écarts au-delà de 5 sont abattus de 5, ceux compris entre 0 et 5 sont ramenés à 0 – et symétriquement si l'écart est négatif.

Le résultat obtenu est pondéré par les effectifs. Pour chacun des 16 groupes, l'écart est multiplié par l'effectif du groupe / l'effectif total hors effectif des groupes éliminés. L'écart global correspond à la somme des écarts des groupes valides.

Au global, nous obtenons un écart très faible de rémunération constaté en faveur des hommes, qui se répète encore cette année, avec + 0,1 % (+ 0,1 % également en 2024, + 0,2 % en 2023). Avant application du seuil de pertinence de 5 %, les écarts sont en faveur des hommes sur chacun des segments – des écarts pour la plupart des segments situés entre + 0,7 % et + 3,8 %. De plus, on note une légère baisse sur la première tranche d'âge de techniciens et agents de maîtrise (29 ans et moins), avec + 3,7 % d'écart contre 4,6 % en 2024.

L'écart majeur observé demeure sur le segment cadres de 50 ans et plus, avec + 6,7 % – en légère baisse par rapport à 2024 (6,9 %).

tance – nous l'avons déjà signalé à plusieurs reprises. Cette population présente une certaine ancienneté dans l'entreprise. On sait que, pour elle, les promotions sont moins fréquentes ou plus tardives.

Ma question est la suivante : existe-t-il un plan de rattrapage pour cette population ? Et sur quel critère ? Avec quel budget ?

d'ajustement permet de débloquent chaque année 600.000 euros pour traiter les écarts non justifiés. Nous allons chercher les écarts qui concernent des salariés positionnés dans la même situation, en termes d'ancienneté, d'expérience, d'âge, etc. Ce plan est bien évidemment maintenu et concerne toutes les CSP.

mentionnés ici, mais nous avons pu mettre en évidence à partir des données du Bilan social que, sur certains coefficients, les 400 ou les 360 je crois, il existe des écarts persistants entre les hommes et les femmes. Même si la « titrologie » est différente, le coefficient 400 désigne tout de même des situations de cadres confirmés. Je m'interroge sur l'hétérogénéité des situations à ce niveau de la hiérarchie. De fait, je pose de nouveau la question : à ce niveau, n'est-il pas temps de s'attacher au coefficient lui-même davantage qu'au métier ou au statut ?

re accord Égalité : nous cherchons la maille la plus fine sur les critères de l'emploi, du coefficient et de l'ancienneté.

exemple dans l'emploi Chef de projet – où des salariés jeunes sont recrutés à des niveaux de salaires supérieurs à ceux que reçoivent leurs aînés au sein de l'entreprise.

Nous avons une vision en transverse, par exemple sur des métiers comme Assistante ou Chargé de projet.

et à la lecture du prochain Bilan social.

ar l'entreprise sont une chose. La réalité vécue par les salariées en est une autre.

J'ai récemment échangé avec une salariée qui, dans le cadre d'une promotion, a été invitée à un transfert de location. Cette jeune salariée a été profondément gênée, voire choquée, par un certain nombre de questions insistantes qui lui ont été adressées sur sa vie de famille et son souhait d'avoir des enfants.

Ce n'est pas possible.

Il faut passer le message haut et fort.

On note le discours de la direction, qui assure qu'elle essaie de rattraper le temps sur la question de l'égalité ; mais il faut tenir compte de la réalité implacable à laquelle se confrontent vos salariés.

otre entreprise. Nous ne pouvons pas être « zéro défaut. » Mais il serait intéressant de connaître le secteur, voire la location où cet entretien a eu lieu. A-t-il eu lieu avec le leader d'accueil ? Avec les RH ? Avec le leader de la location d'origine ?

Mais vous avez totalement raison : lors d'un tel entretien, il ne saurait être question de mentionner la vie familiale. Ces questions sont absolument prohibées. C'est d'ailleurs le sens des messages que nous faisons passer.

s question pour nous d'indiquer où tel ou tel dysfonctionnement a eu lieu. Dans le cadre de notre instance, et face à des problématiques aussi fortes, la direction doit prendre ses responsabilités et agir au bon niveau de globalité.

à côté de situations individuelles qu'il est important de traiter.

ur 2, qui porte sur la comparaison du pourcentage des femmes augmentées par rapport aux hommes pour chacun des 4 groupes de CSP. Ne sont prises en compte que les augmentations individuelles du salaire de base ne correspondant pas à des promotions. Un écart négatif correspondra à un écart en faveur des femmes ; un écart positif, à un écart en faveur des hommes.

Il existe un seuil de représentativité des catégories : seuls les groupes comprenant au moins 10 hommes et au moins 10 femmes sont pris en compte. Et le résultat obtenu est pondéré par les effectifs pour chacun des 4 groupes de CSP (avec la multiplication de l'écart par l'effectif du groupe / effectif total hors groupes éliminés). Les écarts pondérés des groupes valables sont ensuite additionnés pour obtenir l'écart global.

Un barème de points est ensuite appliqué.

Il est à noter que si l'écart constaté sur cet indicateur joue en faveur du sexe le moins bien rémunéré au titre de l'indicateur 1, la note maximale de 20 points est attribuée, considérant que l'employeur effectue un rattrapage.

En 2025, sur cet indicateur, nous maintenons le maximum de 20 points, avec une situation bien plus équilibrée et un écart cette année en faveur des hommes : + 0,3 % de bénéficiaires en faveur des hommes contre un résultat de + 3,2 % en faveur des femmes en 2024.

montants moyens d'augmentation ?

données plus fines dans le cadre des NAO – par coefficient, salaire médian, salaire moyen, avec et sans les éléments complémentaires.

Ici, nous souhaitons nous assurer d'une équité de traitement dans le plan salaire.

Au fil du temps, l'écart se réduit. Ceci démontre la volonté de l'entreprise pour que les femmes qui en ont besoin bénéficient des augmentations.

pas la répartition hommes / femmes.

s choses différentes.

aut le reconnaître et s'en réjouir. Nous partions d'une situation où les écarts étaient importants. Aujourd'hui, nous atteignons une forme de stabilité.

La question, désormais, est la suivante : puisque nous avons atteint cette forme de stabilité, la tentation pourrait être grande de supprimer les outils qui ont été utilisés pour l'atteindre, notamment le budget de rattrapage.

Rien n'est jamais acquis, en effet. Ces budgets de rattrapage doivent être pérennisés afin de renforcer les cercles vertueux plutôt que de chercher à faire des économies, au risque de créer les conditions d'un nouveau creusement des écarts.

Le budget est maintenu. Il a été mis en place il y a 20 ans dans le cadre de notre accord Égalité. Sa métrologie est maintenant éprouvée. Tous les écarts supérieurs à 3 % sont analysés et corrigés s'ils ne sont pas justifiés.

Ces budgets ne sont absolument pas remis en cause.

Nous continuerons de faire ce travail.

Sur 3, qui porte sur la comparaison du pourcentage des femmes promues par rapport aux hommes, pour chacun des 4 groupes de CSP (de la même façon que précédemment, si l'écart est négatif, il s'agit d'un écart en faveur des femmes ; s'il est positif, c'est un écart en faveur des hommes).

Seuls les groupes comprenant au moins 10 hommes et au moins 10 femmes sont pris en compte ; et le résultat obtenu est pondéré par les effectifs pour chacun des 4 groupes de CSP. Si l'écart constaté sur cet indicateur joue en faveur du sexe le moins bien rémunéré au titre de l'indicateur 1, la note maximale de 15 points est attribuée considérant que l'employeur effectue un rattrapage.

Sur cet indicateur, nous obtenons de nouveau la note maximale de 15 points en 2025, avec une situation également plus équilibrée entre femmes et hommes (+ 0,2 % de bénéficiaires en faveur des femmes contre + 1 % en 2024).

difficile d'utiliser ces chiffres pour faire une analyse. Il aurait été judicieux de donner des exemples issus d'une diversité de secteurs.

S'en tenir aux chiffres est trop simpliste.

Pourtant, avec la diversité des situations à DLP, en restauration, boutique, secteur administratif, on peut trouver des incarnations tangibles.

constitue une obligation légale, à laquelle nous devons nous plier. Nous n'avons pas la même finesse d'analyse que dans nos autres rapports. Cet index porte sur DLP dans son ensemble, toutes catégories et toutes divisions confondues.

proposons des avancées dans le reporting social de l'entreprise, on nous répond « respect de la loi. » Il faut aller plus loin.

avons des outils pour aller bien plus loin que cet index, notamment le plan d'ajustement que nous déclenchons au mois de juillet chaque année, avec le niveau de finesse adapté, jusqu'au plus petit niveau de coefficient, d'emploi et d'expérience.

De fait, non : nous ne nous contentons pas de respecter la loi – et ce depuis 20 ans.

mais je souhaite poser cette question : est-ce une bonne stratégie de demander aux salariés souhaitant devenir Expé et bénéficiant de promotions de changer de location ? Cette stratégie n'est pas toujours couronnée de succès.

s.

En premier lieu, la politique que mène la direction en matière de mobilité. Regardez sur World of Frozen : nous avons mis en place un appel à volontaires après avoir entendu le message sur le fait que nous ne donnions pas suffisamment la priorité aux salariés présents depuis longtemps dans l'organisation. Chaque leader s'est ainsi rapproché des équipes pour mesurer l'appétence à la mobilité, et cette démarche a été fructueuse : 70 % des postes ont été pourvus en mobilité interne. Nous avons interrogé 3 souhaits de mobilité : la plupart des 1^{er} choix ont été exaucés.

Ce modèle est particulièrement vertueux.

Par ailleurs, rien n'empêche les leaders de faire évoluer en interne les salariés qui sont placés sous leur responsabilité. Cependant, il existe un intérêt à bouger de location en location : c'est aller chercher d'autres expériences, découvrir d'autres contextes, acquérir de nouvelles compétences.

J'ose d'ailleurs espérer que, en 2026, personne n'impose plus rien à personne sur ce sujet.

te obtenue sur l'index d'Égalité.

Le 21 janvier 2025, la Cour des comptes a rendu un rapport sur cet index ; les organisations syndicales n'ont cessé de le décrier.

C'est une bonne note, c'est vrai : mais il faut aller plus loin, le cadre légal n'étant pas suffisant.

Le Haut conseil pour l'égalité entre les hommes et les femmes a regretté que les temps partiels ne soient pas pris en compte.

La directive européenne sur la transparence salariale devrait être transposée dans le droit français au plus tard le 7 juin 2026. Elle prévoit l'obligation de fournir des éléments d'analyse sur les écarts de rémunération. Ces dispositions devraient se révéler plus ambitieuses, plus transparentes et plus fiables. Il sera utile d'en contrôler l'application.

En tout état de cause, il serait intéressant de disposer d'un index découlant par établissement.

eurs biais. Nous l'avons toujours dit. Il reste vertueux pour les entreprises qui ne s'étaient pas emparées du sujet. Ce n'est pas notre cas.

Beaucoup d'entreprises continuent de ne pas appliquer cette disposition – sans qu'aucune sanction ne soit imposée.

La directive européenne devrait venir compléter le dispositif, avec un plus grand nombre de critères. Nous verrons comment ce dispositif devra être mis en place. Nous reviendrons ici sur le sujet.

ents, il faut rappeler que nous avons aujourd'hui des jeunes dont l'information sur les politiques sociales déployées dans les entreprises est bien meilleure que par le passé. Les entreprises ne peuvent plus utiliser de « cache misère » sans risquer de se priver d'une forte composante de la main d'Evre. Il faut en tenir compte.

Cette réalité encourage à poursuivre le travail, à ne pas s'asseoir sur une position de confort.

méthodologie, il faut rappeler que nous ne pouvons pas transmettre au cabinet chargé de calculer notre index l'intégralité des données, pour des raisons de confidentialité. De fait, nous ne pouvons disposer d'analyses détaillées.

Par ailleurs, le périmètre des données porte sur l'année civile : tous les collaborateurs ayant passé 6 mois au moins dans les effectifs sont pris en compte. C'est un biais dont il faut tenir compte.

J'en arrive à l'indicateur 4, qui porte sur les salariées qui sont rentrées de congé de maternité durant la période de référence. Parmi ces salariées, seules sont prises en compte celles ayant eu un congé maternité durant lequel des augmentations salariales ont eu lieu.

L'indicateur se calcule en comparant le nombre de salariées ayant bénéficié d'une augmentation à leur retour de congé maternité, avant la fin l'année de référence, au nombre total de salariées de retour de congé maternité.

Il apparaît que l'ensemble des salariées de retour de congé maternité ont bénéficié d'une augmentation de salaire (54 salariées) : une augmentation individuelle pour les éligibles ; une augmentation liée à une promotion ; ou une augmentation générale. Parmi les 54 salariées de retour de congé, 5 ont également reçu une promotion.

taire formulé précédemment, je rappelle que nous incitons à effectuer des entretiens avant et au retour du congé de maternité.

e salue ces améliorations. Le nombre de sujets que nous avons à traiter est moins important.

Mais il reste des sujets, en particulier sur la question de l'emploi du temps. Après ces retours de congés maternité, la question critique est celle de l'organisation de la vie de famille. Cette question peut avoir un fort impact sur le salaire et sur la poursuite de carrière.

Il est nécessaire d'en tenir compte.

tarité entre la vie de famille et la vie professionnelle ne devrait pas se poser, vous avez raison. D'ailleurs, nous agissons aussi sur ce sujet en proposant des berceaux de crèche.

félicite du résultat obtenu sur l'index, bien que celui-ci soit remis en cause. Il démontre la volonté de l'entreprise d'avancer sur ce sujet.

En NAO, cette année, nous pourrions reprendre ces débats pour poursuivre les avancées.

Je salue en particulier les efforts réalisés sur le critère 5, où nous avons doublé notre nombre de points, pour obtenir la note maximale.

Nous saluons aussi la progression sur le critère du retour de congé maternité, sur lesquels nous étions légèrement en défaut sur les années précédentes. Il serait d'ailleurs bon de revenir sur ces situations antérieures.

Le groupe UNSA attire l'attention sur la situation des parents isolés, notamment les femmes. L'article 36-1 de l'accord Égalité de 2013 prévoit la possibilité d'un aménagement d'horaires pour un parent isolé. Ces dispositions ne vont pas assez loin. Nous avons repéré des situations de difficulté en ce qui concerne l'équilibre vie personnelle / vie professionnelle. Nous en avons récemment accompagné un au CEC. Ces aménagements restent au bon vouloir du management. Nous devons engager une réflexion sur le sujet, qui est intimement lié au sujet d'aujourd'hui.

r 5, qui permet d'apprécier la parité parmi les 10 plus hautes rémunérations de l'entreprise. L'indicateur est le plus petit des deux nombres entre le nombre de femmes et le nombre d'hommes parmi les salariés ayant perçu les 10 plus hautes rémunérations.

Le score maximal est une nouvelle fois atteint cette année avec une stabilité du nombre de femmes dans le top 10 : 4 femmes. Il est à noter que nous atteignons un équilibre parfait sur le Top 20.

est-elle incluse dans ces 4 femmes ?

ut toutes les personnes de paye française.

les femmes sont tassées dans le bas du classement.

Nous avons la parité au global, mais le positionnement détaillé montre un effet tel que celui que vous décrivez.

?

incluses.

l'objet d'une analyse spécifique hors index ?

adre du plan salaire.

les éventuelles disparités, n'est-ce pas ?

les positions en dessous des vice-présidents, sur les directeurs et directrices ?

population.

Par ailleurs, il existe des obligations en lien avec la loi RIXAIN : il s'agit d'une nouvelle obligation de 30 % de représentation des femmes dans les instances dirigeantes. Sur ce sujet, nous avons de l'avance.

en œuvre pour les dispositions de la directive sur la transparence des rémunérations ?

ous travaillons en coulisse sur le sujet. Le process de transposition de la directive dans le droit français risque de prendre du retard. Nous attendons la date de juin 2027 pour avancer officiellement. Nous partagerons ces éléments avec vous en temps utile.

Je m'étonne que nous ayons des sujets sur les données, alors que toutes nos données sont disponibles.

cadre de la réglementation RGPD, nous devons définir le cadre et l'objet de l'utilisation des données.

en place d'une base de données plus réduite. Dans les conditions actuelles, nous ne disposons pas d'une finesse d'analyse très élevée.

ous attendons davantage de précision sur ces sujets, notamment dans la documentation proposée. Nous cherchons des moyens pour mieux comprendre la situation. En effet, nous n'avons pas le même regard sur les chiffres.

Il faut essayer d'avoir une position plus sphérique, afin de renforcer la compréhension de tous.

onsabilité est de nous positionner au niveau central. Nous n'entrons pas dans le détail des situations individuelles. De fait, nous vous donnons des informations en cohérence avec nos obligations. Nous verrons comme nous pouvons avancer sur le sujet d'une présentation par périmètre dans le cadre de la Pay Transparency.

on globale, mais il faut entrer dans le détail.

édiane au global DLP n'a pas de valeur pour nous. La réalité mesurée sur un secteur de DLP n'a pas de rapport avec celle mesurée sur un autre périmètre. Dans une entreprise comme la nôtre, les situations de fait sont très diverses d'un secteur à l'autre.

e est spécifique, c'est vrai. Et l'entreprise propose des réponses individuelles sur les sujets locaux. Notre responsabilité au niveau central est de proposer une vue consolidée et holistique. Mais il y a toujours des situations individuelles qui dérogent à la moyenne.

uel nous obtenons un bon score, propose un beau panorama, sauf sur la situation des cadres de 50 ans et plus, qui présente un écart encore critique de 6,7 % en faveur des hommes. Comment comptez-vous intervenir sur ce sujet ?

nt l'outil du plan d'ajustement de juillet.

uée est réglementaire, mais les « effets moyenne » doivent être pris en compte. Si dans un groupe une femme dirigeante dispose d'un salaire important, elle remonte la moyenne d'une situation qui peut rester gravement défavorable aux femmes.

is l'index permet de repérer les mouvements de fond.

r que le mécanisme de l'abattement, avec un seuil de pertinence fixé à 5 %. Les situations d'écart entre 0 et 5 % sont ramenées à 0. Cela joue fortement sur les chiffres.

au fait que la comparaison est effectuée sur tous statuts, secteurs et métiers.

Il faut aussi discuter la règle de la mesure de rattrapage, qui peut permettre à une entreprise d'obtenir la note maximale même si des écarts importants sont constatés.

cherché, c'est l'équilibre.

artiels est une autre difficulté. Il faut tenir compte des temps partiels subis et des rythmes incompatibles avec certains critères personnels.

Peut-on avoir des données sur le temps partiel choisi ? Sur le nombre de demandes de temps partiel et sur le taux d'acceptation ?

es obtiennent une réponse positive. Le temps partiel peut être subi sur le plan personnel, pour des raisons d'organisation ou financières, mais nous proposons des temps pleins. De ce point de vue, pour moi, il n'y a pas de sujet. Il n'y a pas de salariés en attente d'un temps plein. Il s'agit de décisions individuelles.

u 7 juin 2026 – qui est la date limite pour la transposition de la directive européenne sur la transparence des rémunérations dans le droit français – est gravée dans le marbre, sous peine d'infraction. L'argument selon lequel la transposition pourrait prendre du retard ne tient pas.

Ces dispositions auront des impacts forts sur les présentations dont les membres du CSE pourront bénéficier à l'avenir, sur l'affichage des rémunérations dans le process de recrutement, mais aussi vis-à-vis de chacun des salariés de l'entreprise – qui pourront demander à connaître le comparatif de rémunération. Même si vous n'êtes pas encore en mesure de préciser les choses, un plan d'action sera-t-il bientôt mis en œuvre ? Nous sommes surpris de ne pas disposer à ce stade d'information sur le sujet.

un volet externe, vous avez raison. Nous avancerons sur ces sujets lorsque nous connaîtrons les dispositions relatives à la transposition.

Je l'ai dit, nous travaillons pour l'heure en coulisse. Mais tous les avis que nous prenons auprès des cabinets de conseil confirment que la transposition devrait être en retard.

rideau sur ce travail de coulisse ? Sur quels axes travaillez-vous ? Pouvez-vous les partager avec le CSE ?

non.

Nous menons un travail de fond sur la préparation des données, sur les acteurs qu'il est nécessaire de mobiliser – dont les représentants du personnel font partie. Nous avons des benchmarks. Nous suivons la situation.

ile pour les salariés de l'entreprise de se positionner sur le niveau de leur rémunération. À l'avenir, dans le cadre de la directive Pay Transparency, les salariés pourront

demander à connaître le niveau de rémunération moyen ventilé par sexe pour les travailleurs dans le même domaine ; l'employeur aura alors obligation de répondre dans les 2 mois.

peuvent déjà être adressées.

roît qui appartient à tous les salariés ?

oactive est en effet inclus dans la directive européenne.

e faire dès aujourd'hui.

si cette disposition sera ou non transposée.

du renversement de la charge de la preuve. Désormais, dans le cadre d'une procédure engagée pour discrimination salariale, la charge de la preuve ne reviendra plus au salarié, mais à l'employeur.

Je le répète : la date du 7 juin est gravée dans le marbre. Chaque Cast Member pourra-t-il facilement obtenir l'information sur les rémunérations ?

ter le niveau de transparence, en effet. Nous souhaitons que le Bilan social individuel affiche la fourchette de rémunération – une information proactive permettant de ne pas attendre les sollicitations individuelles. C'est une politique d'entreprise.

ce sera un changement important pour les leaders. Des initiatives de formation seront nécessaires. Nous insistons.

être prises auprès des leaders, auprès des HR-BP. Nous mettrons en œuvre un plan d'accompagnement au changement, avec des formations.

ec la date du 7 juin.

Réfléchissez-vous à réaliser un audit à blanc sur les nouvelles dispositions ? Une telle démarche pourrait permettre d'estimer le coût financier d'un ajustement des salaires ? Nous apprécierions que le résultat de cet audit nous soit transmis.

tion est un gage de dialogue social serein.

des salaires à DLP, ne craignez-vous pas d'être interpellés sur un nombre important de demandes portant sur les écarts de salaire ?

la directive européenne me semble restrictive. Le salarié n'aura pas accès au salaire de son voisin, mais à une fourchette de rémunération permettant de se positionner. En réalité, il n'aura pas accès à une information supplémentaire à aujourd'hui.

aucoup de questionnements, surtout avec 3 générations de salariés. Ils peuvent nourrir de l'aigreur.

la partie pédagogique sera importante. Nous devons nous montrer proactifs et communiquer le positionnement de chacun. Mais c'est vrai : nous avons une entreprise atypique, avec des parcours de vie divers. D'autres entreprises présentent des parcours plus linéaires.

égularisation, par exemple sur la situation d'une femme qui demande un réajustement de salaire : ce réajustement est-il rétroactif sur 3 ans ?

arrière, pourtant.

précédente, il est corrigé à ce moment-là, car nous appliquons le plan chaque année.

s sont-elles bien corrigées ?

gique mise en œuvre par l'entreprise n'est pas claire. Les salariés récemment arrivés pourraient penser que leur salaire doit être équivalent à celui des salariés avec 30 ans d'ancienneté.

C'est le travail de Talent Acquisition. Les salariés doivent prendre leurs décisions en connaissance de cause.

ont, au moment du recrutement, n'est-ce pas ?

e-t-il lorsque le salarié formule une demande de régularisation de son salaire par rapport à un déséquilibre perçu ou réel ? Il y a quelques années, il existait un document « Statut Change », avec une case « égalité homme / femme. » Quels documents ou informations les salariés s'estimant lésés doivent-ils fournir pour étayer leurs demandes ? Une moyenne ? Une comparaison, et avec qui ? Plusieurs comparaisons ? Combien de salariés dans ce cas ont-ils obtenu une réponse favorable ?

itation de ce type.

Et nous demandons très peu d'information. Nous interrogeons le HR-BP, le leader, nous regardons la performance individuelle des 3 dernières années. Il nous revient d'aller chercher les indicateurs utiles.

traités en une année ?

e réponse favorable est-elle apportée en moyenne ?

pas formalisées de cette façon. Dans le cadre de la Pay Transparency, nous travaillons à la formalisation des demandes et aux process de traitement. Les sollicitations peuvent être de natures diverses. Le plus souvent, elles nécessitent de l'éclairage et de l'information.

ication chiffrée plus précise ?

confusion entre l'ancienneté et l'expérience

ication chiffrée plus précise ?

explications données n'aboutissent pas à un ajustement.

és, désormais, échangent davantage avec leurs collègues sur la question de la rémunération. Les demandes à venir pourraient donc être plus nombreuses.

périence et de l'ancienneté, il faut ajouter une chose : bien souvent, lorsqu'une personne rejoint l'entreprise, elle est formée par un salarié qui est amené à toucher une rémunération qui est inférieure à celle du nouvel arrivant. C'est alors une véritable confrontation, et elle provoque des tensions internes.

stent. Mais il existe une confusion entre les notions d'intégration et de formation. En l'occurrence, il s'agit d'une initiative d'accompagnement. C'est un besoin à l'échelle l'entreprise, afin que les nouveaux arrivants s'accoutument à leur nouvel environnement de travail. Il ne s'agit pas d'apprendre le métier.

out, créent de la frustration. Les anciens manquent de reconnaissance. La personne chargée d'accompagner le nouvel entrant voit cet accompagnement comme une formation terrain. Cette question de la reconnaissance des anciens constitue un manque réel, qui crée des frustrations entre les nouveaux entrants et les anciens.

nous avons des situations où de nouveaux entrants se trouvent véritablement mieux payés que certains salariés anciens chez DLP, qui pratiquent ces métiers sans l'avoir formalisé sur leur CV, le besoin ayant fait nécessité. Ces salariés anciens, qui sont arrivés sur ces fonctions par expérience pour répondre à un besoin de l'entreprise, se trouvent en comparaison avec des salariés plus jeunes, dont la fonction est identique, mais avec des payes bien plus élevées. Ils manquent aussi grandement de reconnaissance.

problème de reconnaissance. C'est le prix de la stabilité. Prenons l'exemple des « ingénieurs maison » : chaque fois qu'un ingénieur quitte une entreprise pour une autre, il bénéficie d'un boost de salaire qui ne peut se comparer à l'effet d'une politique salariale dans une entreprise. Ces rémunérations sont le reflet de la prise de risque.

ande frustration.

rience est le même de part et d'autre, ces situations peuvent cependant être récupérées dans le cadre du plan d'ajustement annuel. Nous sommes attentifs sur les situations, en particulier sur les métiers dynamiques.

nnelle a disparu du formulaire « Status Change » : pourquoi ?

as utilisé par les collaborateurs. Il est utilisé dans les process internes, notamment dans le cadre des mobilités internes, pour assurer la bonne mise à jour des informations dans les systèmes. La notion d'égalité a été ôtée puisqu'elle est traitée dans le cadre du plan d'ajustement.

'un parcours de mobilité, un salarié voit son coefficient baisser. Par exemple, une personne au coefficient 215 dans une location pourrait en changeant de poste ou de département être déclassée et revenir au coefficient 181.

Il est nécessaire de travailler sur ce sujet.

Pour quelle raison l'entreprise laisse-t-elle ces déclassements perdurer ? Lorsqu'une personne change de département après une partie de carrière dans un autre département, elle embarque un certain nombre de compétences, qui restent acquises – notamment lorsqu'il s'agit de compétences de supervision.

Je vous invite à revoir ce système.

ions en NAO. Nous avons refait le point avec les HR-BP. Ces changements de coefficient à la baisse correspondent à des situations où la personne change de métier, et n'est pas qualifiée au niveau attendu – par exemple dans le cadre d'une formation professionnelle permettant de transiter depuis une fonction siège vers la restauration. Alors que cette personne était cadre, elle ne dispose pas des qualifications permettant d'atteindre une position comparable dans la nouvelle organisation – qui est la position de sous-chef. La proposition est alors la suivante : nous accompagnons la transition professionnelle, mais sans reprise de carrière.

Il est à noter que nous n'imposons pas de baisse de coefficient sans informer les salariés.

ù on trouve des team leaders ou des managers encadrant des équipes sur des métiers qu'ils n'ont jamais exercés de leur vie.

C'est fréquent, d'ailleurs.

rise.

À ce sujet, je rappelle que nous avons refondu la formation SYL : il y a une forme d'indépendance par rapport au métier exercé, en effet.

geant de département après une partie de carrière d'encadrement dispose de compétences humaines, de supervision et de leadership, qui sont elles-mêmes transférables. De fait, nous nous interrogeons sur les dispositions que la direction met en œuvre pour accompagner ces mobilités.

ntes.

J'en arrive au point d'information sur la loi RIXAIN.

La loi du 24 décembre 2021 dite loi « Rixain » visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle a créé une obligation de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes des grandes entreprises, accompagnée d'une obligation de transparence en la matière.

Les entreprises qui emploient au moins 1 000 salariés pour le troisième exercice consécutif doivent publier et déclarer chaque année au plus tard le 1^{er} mars leurs écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi, d'une part, leurs cadres dirigeants, et d'autre part, les membres de leurs instances dirigeantes, en parallèle de la publication et de la déclaration de leur Index de l'égalité professionnelle.

À compter de 2023, les entreprises devront publier et déclarer leurs écarts éventuels de représentation femmes-hommes pour les cadres dirigeants et les instances dirigeantes selon le même calendrier que l'Index de l'égalité professionnelle, à savoir au plus tard le 1^{er} mars.

À compter du 1^{er} mars 2026, elles devront atteindre un objectif de 30 % de femmes et d'hommes cadres dirigeants et de 30 % de femmes et d'hommes membres d'instances dirigeantes. Les entreprises n'ayant pas atteint cet objectif devront définir des mesures adéquates et pertinentes de correction par accord collectif ou, à défaut, par décision unilatérale après consultation du comité social et économique.

À compter du 1^{er} mars 2029, elles devront atteindre un objectif de 40 % de femmes et d'hommes cadres dirigeants et de 40 % de femmes et d'hommes membres d'instances dirigeantes. Les entreprises n'ayant pas atteint cet objectif disposeront d'un délai de deux ans pour se mettre en conformité, sous peine de pénalité financière. Elles devront par ailleurs, au bout d'un an, publier des objectifs de progression et les mesures de correction retenues.

Parmi les cadres dirigeants un focus sur les Vice-Présidents constitués de 50 % de femmes, encore plus significativement au-dessus des objectifs fixés par la loi « Rixain. »

On note une disparité nettement en faveur des hommes sur la tranche d'âge 40 à 49 ans, à 67 % ; et une répartition légèrement en faveur des femmes sur la tranche d'âge 50 ans et plus, à 56 %.

Le résultat de l'index Égalité et du score Rexain sera publié en fin de semaine.

la disparité importante sur la catégorie 40 à 49 ans et le rééquilibrage après 50 ans ?

jeu sur cette répartition par classe d'âge.

te revenir sur un sujet concernant la restauration d'entreprise.

Une mise à jour interviendra le 9 mars sur les distributeurs automatiques. Certains salariés font remonter une forme de fatigue par rapport aux diverses applications qu'il est désormais nécessaire d'utiliser dans le cadre de l'activité professionnelle. La communication diffusée signale qu'il sera en effet nécessaire d'utiliser une autre application pour accéder au service. Par ailleurs, cette communication n'a pas été diffusée au global ; elle n'a pas été accessible à tout le monde.

rmation au niveau des chefs d'établissement et sur le hub.

En effet, une nouvelle application devra être utilisée, mais les utilisateurs auront le choix : ils pourront aussi continuer à utiliser du cash.

5. Présentation par la trésorière et l'expert-comptable des comptes annuels du Comité Social et Economique clos au 30 septembre 2025 suite à l'arrêté des comptes – Article 13.1 du règlement intérieur du Comité Social et Economique (document adressé par la Trésorière par mail séparé)

Le point de l'objectif a été transmise aux membres du CSE en amont de la réunion.

Les représentante

Nous vous présentons le point de résultat et l'ensemble du rapport sur les comptes annuels. La documentation qui vous a été remise reprend un certain nombre de chiffres clefs sur les dotations, sur les résultats, aussi bien sur les ASC que sur les AEP. Elle permet de détailler le bilan, avec les immobilisations et les actifs notamment.

En présentation, nous devrions avoir les mêmes données que sur le dernier rapport annuel. Ce n'est pas le cas.

Les représentante

En effet. Lors de la présentation, les données étaient les bons, mais nous avons procédé à une modification en réalisant un transfert de régulation entre ASC et AEP, à la demande du Commissaire aux comptes. Ce transfert est bien évidemment à somme nulle à l'échelle des comptes du CSE. Il a été dûment validé et n'a aucun impact. Le Commissaire aux comptes n'a pas demandé la modification du rapport à la suite de ce transfert.

La documentation permet aussi de suivre le bilan passif, avec les fonds propres en AEP et en ASC, ainsi que les dettes.

Elle formule la même remarque que l'année passée : sur FY23, nous avons un résultat non approuvé. Ce résultat non approuvé devrait apparaître en tant que tel sur cette page bilancielle : or ce n'est pas le cas.

Les représentante

C'est un point technique concernant les tableurs Excel que nous utilisons. Les extractions logicielles sur la base desquels nous travaillons sont conformes à la nomenclature comptable des CSE et nous ne sommes pas libres de la modifier. Cependant, tout le détail nécessaire apparaît en annexe.

Il ne doit pas être affecté aux réserves.

Les représentante

Il ne nous est pas demandé de ces documents normés. Tous les détails sont portés à la connaissance des lecteurs du rapport. L'information est disponible. Je rappelle que l'annexe est un document comptable répondant à l'obligation réglementaire.

ées ne sont pas conformes à celles de l'année passée.

Les représentante

C'est la même procédure précédemment en lien avec le transfert de compte à compte : il s'agit du transfert des 10 % du résultat d'un budget à l'autre. De la même façon, nous nous en expliquons en annexe.

le du montant des dettes de 888.652 euros.

Les représentante

Il s'agit du compte e.

réserves non approuvées entre les 2 comptes.

Les représentantes

Nous ne disposons répondrons par courriel.

La documentation qui vous a été remise permet aussi de détailler le compte de résultat, sur les AEP.

épenses d'impôt, je rappelle que nous avons accès à un abattement. Sur les 3 dernières années, cet abattement avait-il été demandé ?

Les représentante

Il apparaît que, l'an pas été demandé, non.

s formulé une demande pour obtenir un effet rétroactif de l'abattement sur les dernières années.

Les représentante

Nous le confirmons traitement. Nous vous informerons du résultat qu'elle obtiendra.

Nous avons repéré un sujet concernant l'affectation du coût de Couleur CE sur les AEP et les ASC : sur les 2 dernières années, ce coût a été affecté en totalité sur les AEP ; pour 2025-2026, le sujet sera repris pour coller au plus juste à la réalité.

t-il de la facture Proweb ?

eb jusqu'à la fin de la campagne des bons cadeaux de Noël. Il est normal qu'elle apparaisse.

Les représentante

Le rapport sur les c SE.

?

- au pôle partenariat : 2 CDI + une alternante sur une année ;
- sur l'Accueil : 3 CDI + un alternant sur 2 ans ;
- 2 CDD sur la période de charge des subventions : l'un est arrivé à terme ; l'autre termine ce vendredi ;
- sur le pôle budgétaire : 2 CDI ;
- sur l'administratif : un CDI.

de la nouvelle réglementation sur le critère d'ancienneté continue de faire débat. Quels sont vos conseils à ce sujet ?

Les représentante

Nous travaillons r
conseil.

le bureau du CSE, en assumant notre rôle de

terrogations : en page 12, il apparait une case « rémunérations
dues » : qu'en est-il ?

Les représentante

Il s'agit d'un monta

e sujet a été régularisé.

mations Comiteo » apparait.

Les représentante

C'est une erreur : il

leur CE.

ation des stocks de 58.000 euros ?

Les représentante

C'est la différence

s'agit d'un item comptable.

début et ceux enregistrés en fin d'exercice. Il

6. Présentation au Comité Social et Economique du rapport trimestriel d'activité des membres du Bureau du 1^{er} octobre au 31 décembre 2025 - Articles 3.1 et 12.5 du règlement intérieur du Comité Social et Economique (document adressé par la Secrétaire par mail séparé)

e point de l'objectif a été transmise aux membres du CSE.

7. Présentation au Comité Social et Economique par la trésorière de l'utilisation des fonds du Comité Social et Economique pour la période du 1^{er} octobre au 31 décembre 2025 - Articles 3.3 et 12.5 du règlement intérieur du Comité Social et Economique (document adressé par la Trésorière par mail séparé)

[REDACTED] e point de l'objectif a été transmise aux membres du CSE en amont de la réunion.

La séance est levée à 13 heures.

Secrétaire du Comit [REDACTED]