



Bonjour à toutes et à tous,

Vous trouverez en verso la Déclaration Liminaire lue par la **CFE-CGC** lors de l'ouverture du CSE du 14 octobre 2025.

Malgré les échanges menés en amont, les arguments mis en avant et les résultats du sondage réalisé par la **CFE-CGC**, la direction est restée sur sa position et maintient la fermeture annuelle du site sur trois semaines pour 2026. Elle envisage même de renouveler une telle fermeture en 2027 et 2028.

Arguments de la Direction :

- Pour 2026 et 2027 : La Direction justifie cette fermeture par la nécessité de travaux de remise à niveau du site actuel, en prévision du déménagement.
- Pour 2028 : La fermeture est envisagée en raison d'éventuels travaux liés à des appels à garantie sur le nouveau bâtiment de La Londe

Position de la CFE-CGC :

La **CFE-CGC** s'est prononcée **contre** cette proposition en estimant que :

- Pour 2026, les arguments avancés par la Direction reposaient sur une anticipation d'hypothétiques besoins de travaux ;
- Pour 2027, la Direction n'a pas avancé d'informations tangibles sur :
 - la nature exacte des travaux,
 - leur localisation / planification par zone,
 - leur réel impact sur la nécessité de fermer le site.
- Pour 2028, face à l'absence d'arguments solides, la Direction semble à court d'idées... mais surement pas à court de prétextes pour imposer, coûte que coûte, la fermeture de trois semaines.

Tout ramène inévitablement à ceci :

Rien n'est moins sûr pour 2029.

Mais comment la Direction pourrait-elle justifier une fermeture estivale ? ...

Qu'on se rassure, elle a trois ans pour y réfléchir !!!

Nous regrettons que les 93% de salariés non favorables à cette fermeture n'aient pas été entendus, et que peu d'arguments concrets aient été mis à leur disposition.

Prochaines étapes :

La **CFE-CGC** s'engage à :

- Demander et examiner en détail les besoins réels de travaux et leur impact sur l'activité,
- Demander à la Direction de fournir des informations précises et transparentes sur ces sujets,
- Vous tenir informés des évolutions et des actions menées.

Nous restons à votre disposition pour échanger sur ce sujet et vous invitons à nous faire part de vos retours ou questions.

Compte-rendu
en ligne

Document
non disponible
en ligne

Réconcilions performance et bien-être au travail

Vos élu(e)s et représentant(e)s syndicaux

Catherine COLLIN, Frédéric BOUGET, Gérald INIZAN, Nathalie FARFALS, Renaud MALAVAL

J'adhère





Monsieur le Président du CSE, Mesdames et Messieurs les élus,

Dans le cadre du CSE de ce jour, les élus sont consultés sur le projet de fermeture estivale 2026 d'une durée de 3 semaines.

Voici les résultats de la consultation des salariés sur ce sujet réalisée par la CFE-CGC le 01/10/25 révélateurs de leurs attentes :

Sur 80% de participants (242 présents au restaurant d'entreprise ce jour-là),

- 7% sont favorables à une fermeture estivale de trois semaines ;
- 8% sont favorables à une fermeture estivale d'une semaine ;
- 31% sont favorables à une fermeture estivale de deux semaines ;
- 53% sont favorables à aucune fermeture estivale.

A la lumière de ces chiffres, la CFE-CGC souhaite vous alerter sur le fait que si la décision de 3 semaines de fermeture était maintenue, elle pourrait avoir des conséquences non négligeables sur la qualité de vie de nombreux salariés dans un contexte de risques psychosociaux anormalement élevés au sein de l'établissement de St Tropez malgré cette pratique depuis de nombreuses années.

La direction avance des motifs tels que la « saturation du trafic routier au mois d'août » ou des « contraintes économiques » voire même un usage de l'établissement ancré depuis plus de 20 ans, comme si nos organisations et sociétés étaient restées figées depuis plusieurs décennies. Pour autant, ces affirmations ne sont pas démontrées par des données objectives, et elles ne tiennent pas compte des réalités actuelles. De nombreuses entreprises, à l'image du groupe EXAIL, qui fermait traditionnellement en août, et qui a abandonné cette pratique depuis un an, sans que cela ne pose de problème particulier. Cette évolution démontre que la fermeture estivale n'est pas une fatalité, mais un choix organisationnel qui peut et doit être repensé.

Les contraintes imposées par une fermeture prolongée sont multiples et touchent particulièrement :

- **Les familles monoparentales ou recomposées**, dont les contraintes de garde ou de coordination des congés sont déjà complexes ;
- **Les conjoint(e)s dont les congés ne coïncident pas avec cette période**, créant des déséquilibres dans la vie familiale et sociale.
- **Les salariés sans enfants à charge**, qui subissent une période de fermeture sans en tirer de bénéfice ;
- **Les célibataires**, pour qui les congés imposés peuvent perturber des projets personnels ou nuire à leur budget.

Ces situations, loin d'être marginales, concernent une part significative des effectifs. Elles illustrent l'inadéquation entre une mesure collective et les réalités individuelles, qui doivent être prises en compte dans une démarche responsable et sociale.

La consultation que la CFE-CGC a mené auprès des salariés a révélé une **tendance majoritaire en faveur d'une réduction de la durée de fermeture**, voire d'une suppression totale des semaines imposées. Ces résultats, qui reflètent les attentes réelles du terrain, ne peuvent être balayés d'un revers de main. Ignorer ces retours, c'est mépriser l'avis des premiers concernés et risquer de dégrader le climat social.

La CFE-CGC attend donc :

1. **L'abandon du projet de fermeture estivale de 3 semaines**, au profit d'une solution a minima plus flexible et respectueuse des besoins de chacun ;
2. **L'ouverture d'un dialogue constructif** pour trouver un compromis acceptable, en intégrant les résultats de la consultation et les spécificités des salariés ;
3. **La présentation d'arguments tangibles** justifiant une fermeture si la direction persiste dans cette voie.

Nous restons à votre disposition pour échanger sur des alternatives et vous alertons : une décision unilatérale, sans fondement solide ni véritable concertation, serait perçue comme une provocation et pourrait nuire durablement à la relation sociale au sein de l'entreprise.

Nous comptons sur votre écoute et votre sens des responsabilités pour reconsidérer ce projet.

Compte-rendu
en ligne

Document
non disponible
en ligne

Réconcilions performance et bien-être au travail

Vos élu(e)s et représentant(e)s syndicaux

Catherine COLLIN, Frédéric BOUGET, Gérald INIZAN, Nathalie FARFALS, Renaud MALAVAL

J'adhère

