

Projet de procès-verbal
de la réunion extraordinaire
du Comité Social et Economique
de l’UES Euro Disney du 27 juin 2023

La séance était présidée [redacted] [redacted]

Horaire d’ouverture de la séance : 09 heures

Horaire de clôture de la séance : 12 heures

Direction		Invités du CSE
[redacted]		

[redacted] ent)

[redacted] sent)

[redacted] ent)

[redacted] nt)

[redacted] nt)

[redacted] nt)

[redacted] sent)

[redacted] nt)

[redacted] sent)

[redacted] nt)

[redacted] sent)

[redacted] nt)

[redacted] ent)

[redacted] t)

[redacted] ent)

[redacted] t)

[redacted] ent)

[redacted] sent)

[redacted] nt)

[redacted])

[redacted] nt)

[redacted] sent)

[redacted] nt)

[redacted] sent)

Représentants Syndicaux

	ent)	CGT UNSA

Ordre du jour

1. Approbation des procès-verbaux de la réunion ordinaire du 7 juin 2023 et de la réunion extraordinaire du 12 mai 2023 du Comité Social et Economique (documents adressés par le Secrétaire par mail séparé) 4
2. Information des membres du Comité Social et Economique en vue d'une consultation ultérieure sur le projet de redéploiement de l'activité plonge de nuit de la zone hôtelière 4
3. Information des membres du Comité Social et Economique sur le projet de bilan social pour l'année civile 2022 en vue de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi pour l'exercice fiscal 2023 (document envoyé le 14 juin) 9
4. Information des membres du Comité Social et Economique sur le rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes et sur le temps partiel pour l'année civile 2022 en vue de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi pour l'exercice fiscal 2023 (document envoyé le 14 juin) 9
5. Information des membres du Comité Social et Economique sur le bilan de la mission handicap 2022 en vue de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi pour l'exercice fiscal 2023 16

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

1. Approbation des procès-verbaux de la réunion ordinaire du 7 juin 2023 et de la réunion extraordinaire du 12 mai 2023 du Comité Social et Economique (documents adressés par le Secrétaire par mail séparé)

[REDACTED] réunion ordinaire du 07 juin 2023 est mise au vote.

- Favorables 17
- Abstentions 7

[REDACTED] réunion extraordinaire du 12 mai 2023 est mise au vote.

- Favorables 18
- Abstentions 6

2. Information des membres du Comité Social et Economique en vue d'une consultation ultérieure sur le projet de redéploiement de l'activité plonge de nuit de la zone hôtelière

[REDACTED] redéploiement de l'activité plonge de nuit dans la zone hôtelière.

Le document d'information débute par la description de la situation actuelle de la plonge dans la zone hôtelière. Chacun des hôtels dispose d'une activité de plonge liée aux points de restauration, pour les petits déjeuners, les dîners et les room service.

On distingue 3 shifts pour l'activité de la plonge : le shift du matin, le shift du soir et le shift de nuit. Les hôtels concernés sont le New York, le Newport, le Cheyenne et le Santa Fe. 2 hôtels

proposent un room service (le Newport et le New York), dont l'un est un room service 24 /24 (New York). Le Disneyland Hotel disposera lui aussi d'un room service 24 /24.

Le document d'information dénombre le nombre de plongeurs.

54 salariés sont concernés par la plonge de jour sur les différents shifts proposés.

23 salariés sont concernés par la plonge du soir.

23 salariés sont concernés par la plonge de nuit.

Voici l'analyse des employés travaillant de nuit à la plonge : ils sont 23 ; 4 ont plus de 60 ans ; la moyenne d'âge de ces plongeurs est de 51 ans ; 6 ont plus de 20 ans d'ancienneté ; l'ancienneté moyenne est de 18 ans ; l'ancienneté maximale est de 27 ans ; 5 personnes sont au coefficient 215 - chef de plonge ; et ont compte 23 hommes pour aucune femme.

Le document d'information présente une vision de ces caractéristiques par hôtel, ainsi que le nombre de couverts assurés dans les 3 hôtels ne disposant pas de room service 24 /24 : 791 couverts au restaurant La Cantina ; 800 au Cheyenne ; 1014 au Newport, sur les 2 restaurants, dont 25 couverts par jour en moyenne pour le room service.

Les derniers clients entrent à 22 heures 30 et sortent de table à 23 heures 30 ou minuit. Il apparaît que l'équipe de plonge a terminé son travail à 02 heures alors que les salariés sont bien présents jusqu'à la fin du shift, soit à 05 heures du matin.

L'hôtel New York constitue un cas particulier, avec le room service 24 /24 : une petite activité permet d'occuper l'équipe la nuit jusqu'à 05 heures du matin. J'ajoute que, quand le Disneyland Hôtel ouvrira, nous aurons une carte room service 24 /24 ; nous aurons besoin d'une équipe de nuit dans cet hôtel.

L'objectif du projet est d'adapter les ressources aux besoins opérationnels des hôtels ; et de redéployer l'activité de nos plonges de nuit des hôtels sans room service. Ce redéploiement sera réalisé selon les besoins opérationnels des sites hôteliers. Plusieurs possibilités sont envisagées : l'équipe de nuit peut aller renforcer l'équipe du New York de nuit, en cas de remplacement ; nous aurons aussi besoin d'équipes de nuit sur le Disneyland Hôtel, et des transferts vers cet hôtel en horaires de nuit peuvent être envisagés ; enfin, si besoin, il est possible de transférer dans les personnes en plonge du matin ou en plonge du soir, selon les besoins.

Ce redéploiement de l'activité de plonge de nuit impliquera des modifications du rythme de travail. Pour préparer ces modifications, nous mènerons des entretiens collectifs et individuels avec les salariés concernés, et, si nécessaire, un accompagnement avec le service médical.

L'accompagnement collectif sera réalisé par les managers. Lors de ces réunions collectives, les éléments de compréhension du projet seront transmis. Ces séances permettront de rassurer les salariés : il est hors de question de supprimer leur emploi ; nous avons absolument besoin d'eux ; nous souhaitons les garder dans l'entreprise ; nous les apprécions. Mais nous allons les redéployer sur d'autres horaires.

En termes d'accompagnement individuel, les opportunités suivantes sont possibles : maintien d'un horaire de nuit à l'hôtel New York ou au Disneyland Hôtel à sa réouverture ; passage de la nuit au soir ; passage en jour dans un autre hôtel ; à la demande de l'employé, une reconversion professionnelle peut être envisagée.

Suite à cette présentation, chaque salarié sera donc reçu individuellement par son manager. Nous échangerons et recueillerons les souhaits des salariés grâce à la trame de recueil jointe en annexe du document d'information. Après entretien, nous ferons un retour aux salariés.

Le changement de rythme de travail donnera lieu à un accompagnement financier respectant l'accord du 17 mai 2010.

Les personnes qui travaillent la nuit touchent une prime de nuit. Au changement de shift, un quart de la prime de nuit sera réaffectée dans leur salaire. Pendant un an et demi, nous organiserons en paye un accompagnement dégressif de la prime de nuit : 75 % pendant les 6 premiers mois (soit

300 euros pour une prime de nuit de 400 euros) ; 50 % les 6 mois suivants (200 euros) ; 25 % les 6 mois suivants (100 euros).

Le document d'information revient enfin sur le calendrier de ce projet à l'issue de la présentation devant le CSE : les 28, 29 et 30 juin, organisation des réunions collectives ; les entretiens individuels auront lieu du 30 juin au 13 juillet ; nous prévoyons d'informer sur les nouvelles affectations entre fin août et septembre ; la mise en œuvre progressive du redéploiement interviendra à partir du mois d'octobre 2023.

Il est bien entendu que les personnes actuellement de nuit affectée au Disneyland Hôtel seront transférées effectivement au moment de la réouverture.

la vaisselle, mais ils nettoient aussi les friteuses, les fours et les évacuations de cuisine, en plus du nettoyage de la plonge.

Au cours de la nuit, le travail n'est pas organisé comme en journée. Les équipes fonctionnent en toute autonomie. Cette autonomie leur permet de fonctionner rapidement, notamment en gérant leurs temps de pause. C'est la raison pour laquelle ils terminent plus tôt.

Par ailleurs, la fin de shift à 02 heures du matin n'est pas pratique. La plupart des plongeurs ne sont pas véhiculés. Or, à 02 heures, il n'y a plus de transport en commun. Il y a donc une problématique de transport.

Les équipes de nuit ont l'habitude de cette autonomie de fonctionnement. Certains sont près de la retraite. Si le Cheyenne et le Santa Fe décalent les horaires et passent à 02 heures du matin, comment le nettoyage des friteuses, fours et évacuations sera-t-il assuré ? Je rappelle que, le matin, tous les clients prennent le petit déjeuner à l'hôtel. Il y a donc du volume.

omie des plongeurs la nuit, je rappelle que des night managers sont positionnés. Les plongeurs ne sont donc pas livrés à eux-mêmes.

uve d'autonomie dans l'organisation du travail. En particulier, les salariés décident de la cadence de travail et de la manière dont ils prennent leur pause.

Il y a donc un décalage entre l'équipe de jour, qui est bien structurée par le management, avec des pauses fixées à l'avance ; et le travail de nuit où les salariés gèrent le temps de travail à leur guise. S'ils terminent à 02 heures du matin, c'est pour des raisons bien précises. Je répète que les plongeurs ne sont pas véhiculés.

importante. Elle sera abordée lors des entretiens individuels. Chaque employé aura la possibilité de notifier sa problématique de transport dans le formulaire de souhait. Nous serons à l'écoute de chaque cas particulier. Nous y porterons la plus grande attention, tout en tenant compte des besoins de l'entreprise.

au Disneyland Hôtel ?

as encore arrêté. Aujourd'hui, au New York, nous avons 9 postes de nuit.

-t-elle organisée pour un salarié exprimant le souhait de rejoindre le Disneyland Hôtel ?

r du Cheyenne souhaite rejoindre le Disneyland Hôtel, il restera chez moi jusqu'en 2024, c'est-à-dire jusqu'au moment de l'ouverture.

dernier tiers de carrière, avec un âge moyen supérieur à 50 ans et une ancienneté conséquente. Une question importante est celle de l'incidence sur la santé : la médecine du travail a-t-elle formulé un avis ou une recommandation par rapport à ces passages jour/nuit sur des métiers difficiles, en fin de carrière ?

semble plutôt fluide. En revanche, un impact conséquent est repéré sur le passage de 4 à 5 jours de travail. Je rappelle qu'un changement de shift n'implique pas une visite médicale systématique, mais, si les salariés souhaitent consulter le médecin du travail, ils seront reçus.

anisation est-elle accueillie par les salariés concernés ?

as assuré l'information des équipes. Je n'ai donc pas de retour officiel des équipes.

tour sur la mise en place de nouvelle organisation dans les prochaines semaines ?

endrons vers vous en CSSCT et en CSE pour faire un point de situation suite aux entretiens collectifs et aux entretiens individuels.

ient par le passé positionnés au DV, avant de passer en plonge dans les hôtels. Ces personnes ont tout fait pour maintenir leur prime de nuit. Une priorité sera-t-elle accordée à ces salariés ? Si tous les salariés actuellement de nuit demandent à rester de nuit, quels seront les critères que vous allez mettre en œuvre ?

ans le cadre des entretiens individuels. Nous étudierons le passé professionnel, l'ancienneté et la situation familiale de chacun des salariés. Ce seront très probablement les critères déterminants.

leur vie en fonction de ces éléments.

entreprise où l'aspect humain est important. Nous tiendrons compte de toutes les situations individuelles, même si je ne peux pas garantir une place de nuit pour toutes les demandes.

par le document est-elle l'ancienneté au poste ou l'ancienneté dans l'entreprise ?

l'entreprise.

ns les hôtels est spécifique, notamment avec le nettoyage des robots de cuisine, des machines et des évacuations. Ce caractère multitâche sera-t-il pris en compte ? Il semble que ce ne soit pas le cas étant donné le coefficient applicable à ces salariés : la plupart sont au coefficient 181 ; seuls quelques-uns ont eu accès à la reconnaissance de l'entreprise en tant que salarié expérimenté en atteignant un coefficient supérieur.

Demain, certains de ces salariés seront réaffectés sur des postes de jour.

Étant donné l'âge moyen et l'ancienneté, l'entreprise ne pourrait-elle pas décider de porter ces salariés sur un autre type d'emploi ?

La trajectoire classique, pour un salarié issu de la plonge, est de devenir commis de cuisine ou de travailler en cuisine. Et on sait que l'entreprise est à la recherche de personnel dans ces métiers.

Je n'oublie pas non plus que ces populations de plongeurs sont parfois dans des situations sociales spécifiques, avec dans certains cas de l'analphabétisme : cette question sera-t-elle traitée dans le cadre des démarches individuelles ?

pagnés.

Si nous pouvons aider à les transférer sur d'autres métiers, nous le ferons.

nt un métier pénible. Et ils l'exercent souvent depuis de longues années.

On peut se réjouir de baisser le volume du travail de nuit, qui a des conséquences importantes sur la santé des salariés. Mais ces salariés n'ont pas fait ce choix pour rien : c'est la prime de nuit qui les a décidés.

Au-delà du dispositif dégressif sur 18 mois, la CGT demande l'intégration totale de la prime de nuit au salaire des salariés qui seront affectés à un poste de soir ou de jours.

tif conventionnel tel que nous l'avons rappelé.

3. Information des membres du Comité Social et Economique sur le projet de bilan social pour l'année civile 2022 en vue de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi pour l'exercice fiscal 2023 (document envoyé le 14 juin)

et

4. Information des membres du Comité Social et Economique sur le rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes et sur le temps partiel pour l'année civile 2022 en vue de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi pour l'exercice fiscal 2023 (document envoyé le 14 juin)

éléments compilés résultant du bilan social et du rapport de situation comparée pour l'année 2022. Ces éléments ont été présentés à la Commission emploi formation et à la Commission égalité hommes-femmes au cours de la semaine passée.

Ces données sont regroupées en 3 ensembles : la politique d'emploi au sein de Disneyland ; la politique sociale ; et une synthèse des éléments clés.

Le premier élément concernant la politique d'emploi porte sur la politique de recrutement.

Au 31 décembre 2022, au cumul des effectifs CDD et CDI, on constate que l'effectif a augmenté de manière significative : il est passé de 15.861 à 17.914, de ce qui représente une augmentation de 13,11 %, soit + 2053 salariés (dont 68 % sont en CDI).

En 2022, l'entreprise renoue avec la dynamique d'emploi, qu'elle avait initiée en 2021 juste après la crise sanitaire. Cette dynamique d'emploi est portée d'une part par le recrutement en CDI, mais aussi par le retour des recrutements des CDD.

Le document d'information présente une comparaison de l'évolution des effectifs sur 10 ans : le niveau atteint en 2022 est un maximum sur la période, à l'exception de 2019.

L'effectif permanent est l'effectif CDI sans suspension pour les salariés présents à la fois au 1^{er} janvier et au 31 décembre 2022. On observe une tendance inverse à celle que nous avons constatée au cours des dernières années : l'effectif permanent baisse de 11,30 % (soit 1500 salariés), en passant de 13.059 à 11.585.

En 2022, l'entreprise a dû faire face à un grand nombre de départs de salariés en CDI, de façon plus accentuée qu'en 2021 : 2114 départs en CDI en 2021, contre 2243 en 2022. Ces départs concernent principalement la population NCA. Nous vous proposons ici aussi un tableau d'évolution sur 10 ans qui permet de constater que cet effectif tend à revenir au niveau pré covid.

En 2020 et en 2021, l'effectif mensuel moyen avait diminué : cette année, il augmente de manière significative, de 24,51 % ; on passe de 13.729 à 17.094. En 2022, nous avons eu une politique active de recrutement, avec 3400 recrutements en CDI ; et 14.447 recrutements en CDD sur février, la période estivale et la saison, contre 4055 en 2021, essentiellement effectués en fin d'année. Le cadencement des embauches explique l'augmentation de l'effectif mensuel moyen.

Là encore, nous proposons un tableau d'évolution sur 10 ans.

Nous avons relancé notre dynamique d'embauche en CDI en 2021 et en 2022. Cette dynamique autour de l'emploi permanent sur 2022 s'illustre par 3400 embauches en CDI, y compris les reconversions de CDD. C'est une augmentation de l'ordre de 115 %, à un niveau qui n'a jamais été constaté sur les 10 dernières années.

Ces embauches concernent principalement la population NCA (83 %, soit 2829 embauches en CDI, contre 1414 en 2021), mais toutes les autres CSP ont été concernées par un niveau d'embauche plus important. Ces embauches sont réalisées au profit des secteurs opérationnels principalement : 635 recrutements sur la Restauration ; 614 sur Parc opération ; 460 sur Spectacle ; et 322 sur Boutique.

Il est à noter que, en 2022 la politique de recrutement a été axée sur la reconversion de CDD en CDI : 760 en 2022, à un niveau inédit.

Après 2 années faibles, on observe en 2022 un retour des embauches en CDD : + 256,27 %, avec 14.447 embauches contre 4055 en 2021.

On constate aussi une reprise des recrutements intermittents, à 9615 contre 2327 en 2021 – ce qui représente 66 % des embauches en CDD.

Les autres recrutements sont au nombre de 4832 : il s'agit des autres recrutements CDD hors intermittents ; ils sont faits au profit des secteurs opérationnels (1372 à Parc opération ; 1084 sur la Restauration ; et 657 sur les Boutiques). Ces recrutements sont effectués principalement au profit de la population NCA, avec 4541 embauches.

Le tableau d'évolution sur 10 ans montre la reprise en 2022, même si nous n'atteignons pas les niveaux antérieurs à la crise sanitaire.

On note le retour des contrats saisonniers, avec 2816 embauches contre 339 en 2021 – soit 58 % des embauches en CDD.

Les contrats confondus, hors intermittents, restent majoritairement féminines, à 57 %, c'est-à-dire 1082 embauches supplémentaires. Ce chiffre confirme une tendance observée depuis plusieurs années.

Les volumes d'embauche sont quasiment identiques entre les femmes et les hommes pour les CDI, mais majoritairement féminins sur les CDD, conformément à une tendance stable depuis plusieurs années. Comme les années précédentes, on constate une majorité de recrutements masculins dans la population des intermittents comme les années précédentes.

5 établissements ont un pourcentage d'embauche féminine supérieur à 50 %, avec notamment les 3 établissements opérationnels. On voit un faible niveau de recrutement de femmes dans les secteurs traditionnellement masculins.

Les embauches sont majoritairement féminines dans tous les statuts, sauf les CAD, avec néanmoins un rééquilibrage du pourcentage par rapport à 2021 (48 % en 2022 contre 40 % en 2021). Les volumes d'embauches progressent par rapport à 2021, sans pour autant retrouver les niveaux de 2019 sauf pour les NCA – avec près de 500 embauches supplémentaires.

L'année 2022 se caractérise par un volume de CDD en fin d'année en croissance de 45,6 %.

La structure de l'emploi au sein de l'entreprise reste très majoritairement en faveur de l'emploi CDI, de manière moins prononcée cette année (88 % contre 91 %). La structure de l'effectif revient progressivement sur des proportions habituelles après une situation particulière liée à la crise sanitaire

Les hommes, à 90 %. Ce chiffre est en recul par rapport à 2021, ce qui reflète l'augmentation du nombre de CDD.

L'écart entre les femmes et les hommes résulte d'un nombre de femmes plus élevées au niveau des CDD avec 61 % des contrats.

s reste toujours majoritairement en faveur des non cadres.

Pour l'effectif au 31 décembre, du fait de l'accentuation du recrutement des CDD et de la dynamique CDI portée par les NCA, la structure glisse en faveur de cette population. Les autres populations restent relativement stables.

Pour l'effectif permanent, la proportion des NCA diminue, en raison de l'augmentation des départs en 2022 sur cette population : 1788 départs contre 1325 en 2021, soit 80 % des départs contre 63 %. Pour l'effectif mensuel moyen, du fait de l'accentuation des recrutements en CDI en faveur des NCA début 2022 et des recrutements CDD, la structuration glisse en faveur de cette population, nonobstant les départs CDI intervenus pour les NCA sur 2022.

maintient par rapport à 2021, ce qui s'explique notamment par des recrutements majoritairement féminins (57 %), surtout au niveau des CDD (62 %), et des départs majoritairement masculins (55 %).

Les femmes sont très légèrement majoritaires au niveau des NCA, en lien avec l'augmentation des CDD – eux-mêmes majoritairement féminins. Sur les statuts AMA et CAD, la répartition est proche de l'équilibre (à 48 et 51 %) et se renforce (avec + 1 point dans chacun des statuts ; + 3 points sur les AMA en 3 ans). La présence des femmes est davantage en décalage au niveau du statut AMN, même si on enregistre une augmentation d'un point par rapport à 2021.

À ce stade, le document d'information propose un zoom sur les niveaux hiérarchiques : team leader, team leader expérimenté, manager, senior manager, directeur et VP. On note une augmentation de 51 % du nombre de salariés au 31 décembre 2022 sur ces niveaux hiérarchiques, à 2309 salariés contre 1528 en 2021 ; et de 14 % par rapport à 2019, où ils étaient 2003. Les plus fortes progressions sont enregistrées au niveau des TLE, avec + 89 % ; et TL, avec + 62 %.

Sur ces niveaux hiérarchiques, au global, les femmes progressent d'un point entre 2021 et 2022. Elles restent majoritaires sur les postes seniors partners et partners ; et à l'équilibre sur ceux de vice-président. Elles sont en progression sur les team leaders expérimentés (+ 4 points), au niveau des managers (+ 2 points) et au niveau des directeurs (+ 3 points). Elles sont stables sur le poste de team leader et en léger recul sur celui de senior manager (-2 points).

Le document d'information fait aussi le point sur la répartition par sexe et par établissement : on retrouve les établissements dans lesquels il y a traditionnellement une majorité de femmes (le siège, à 64 % ; Boutique, à 62 %, par exemple). Un établissement est à l'équilibre : Autres Hôtels. À l'inverse, on retrouve les établissements à traditionnelle majorité d'hommes : Service technique, Entrepôt, Sécurité et Hôtels Spécifiques. Cette structuration est stable par rapport aux années précédentes.

par âge au 31 décembre est dans les mêmes tendances que 2021 : la tranche d'âge de 26 à 35 ans reste majoritaire, et en augmentation (+ 10,34 %) ; de même, la tranche des moins de 25 ans continue de progresser, et de manière plus prononcée cette année (+ 36,09 % contre + 17,99 % l'année passée).

Ces tendances sont liées aux recrutements CDD de fin d'année, avec un âge moyen qui reste stable à 37 ans.

Sur l'effectif permanent, à l'inverse de 2021, l'ensemble des tranches d'âge est en baisse, sauf la tranche de 56 à 60 ans, qui est en légère augmentation. La tranche de 26 à 35 ans reste majoritaire (à 29,58 %), et l'âge moyen reste stable à 40 ans.

Sur l'ancienneté, nous sommes sur les mêmes tendances qu'en 2021 pour l'effectif au 31 décembre du fait des recrutements en 2022 : la tranche des moins d'un an d'ancienneté augmente encore

considérablement (elle représente 23,75 % des effectifs contre 15,95 % en 2021) et reste la tranche majoritaire. Pour l'effectif permanent, la tranche des 5 à 7 ans devient majoritaire. L'ancienneté moyenne de l'effectif permanent est de 13 ans contre 12 ans et demi l'année passée ; et celle de l'effectif au 31 décembre de 9 ans et demi contre 10,4 ans en 2021.

En Commission formation, une demande de précision sur la tranche supérieure ou égale à 25 ans a été formulée. Pour l'effectif au 31 décembre, on observe : sur la tranche 25 - 27 ans, 649 salariés ; sur la tranche 28 - 30 ans, 980 salariés ; sur la tranche 31 - 33 ans, 330 salariés ; sur la tranche supérieure à 34 ans, 10 salariés.

tation du nombre de ruptures de contrats de travail, après une année 2021 très atypique ; sans pour autant revenir au niveau de 2019 pour ce qui concerne les ruptures tout type de contrat et hors intermittent.

On constate une augmentation du nombre des départs des contrats à durée indéterminée de 6 %.

On voit que les fins de CDD représentent 61 % des motifs de départ, très loin devant les démissions (17 %), les fins de période d'essai (13 %), les licenciements (5 %) et les ruptures conventionnelles (4 %). Les décès et les retraites représentent pour leur part moins de 1 % des départs.

?

tranche des 21 - 25 ans qui représente la majorité des départs, suivie des 26 - 30 ans et des 31 - 35 ans.

s départs en CDI, avec presque 1000 démissions. Quels en sont les motifs ?

Il apparaît aussi que les fins de période d'essai sont en nette augmentation par rapport aux années précédentes : il serait intéressant de savoir combien sont à l'initiative de l'employeur et combien à l'initiative du salarié.

Même si le nombre des embauches est conséquent, on sait qu'il n'est pas au niveau des besoins. Qu'en est-il ?

te l'évolution des principaux motifs de départ sur les 4 dernières années : on voit en effet que les démissions sont en augmentation, mais, par rapport à 2019, nous ne sommes pas tant en augmentation.

Sur les fins de période d'essai, en effet, nous sommes sur un niveau supérieur à 2019 : 60 % sont à l'initiative de l'employeur. Pour faire face à l'activité particulièrement importante et à la conjonction de différents autres phénomènes, nous avons été amenés à abaisser notre niveau d'exigence par rapport aux recrutements, ce qui a créé des difficultés par rapport aux exigences de postes. Plusieurs fins de période d'essai s'expliquent de cette façon.

Nous avons mis en place des analyses pour connaître les motifs des salariés démissionnaires : nous n'avons pas encore suffisamment de recul et de volumes pour en tirer des conclusions. Dans quelques mois, nous pourrions revenir vers vous à ce sujet.

le nombre de démissions et le triplement du nombre de fins de période d'essai sont étonnants. Ce sont des indicateurs forts que l'entreprise doit prendre en considération, et qui démontrent un éventuel malaise.

Il serait d'ailleurs intéressant de distinguer le nombre de fins de période d'essai en CDI et en CDD. Le fait que l'employeur mette fin à des périodes d'essai génère des sous-effectifs et l'utilisation accrue de l'intérim.

De mémoire, nous n'avons jamais vu autant de démissions.

s en explosion par rapport à 2019, et la comparaison avec les années antérieures est difficile étant donné le contexte.

s raisons profondes de ces démissions et fins de période d'essai. Je rappelle que, dès 2019, nous avons observé une augmentation du nombre de démissions.

L'entreprise doit s'interroger sur ses méthodes de casting, sur les rémunérations et sur les conditions de travail qu'elle propose.

Je rappelle que le fait de procéder à des recrutements, de former les personnes et de les voir partir au bout d'un mois représente un coût conséquent pour l'entreprise.

Il est temps de se poser certaines questions sur les métiers en tension.

éparts en CDI, devant les AMN (9 %), les cadres (8 %) et les AMA (3 %). Les équilibres se modifient par rapport à 2021 et par rapport à 2020, pour se rapprocher des niveaux de 2019, notamment pour les cadres et les AMA.

grande majorité des départs se concentre sur la catégorie NCA, c'est-à-dire la catégorie « employés », entre les coefficients 150 et 215. Il serait d'ailleurs intéressant de connaître la répartition entre les NCA opérationnels et les NCA administratifs.

Je rappelle qu'il s'agit de la catégorie la moins bien rémunérée dans l'entreprise : un effort réel doit être fait sur le sujet.

irement masculins, avec une tendance qui se renforce en 2022. Les femmes restent majoritaires pour les démissions (à 57 % ; + 1 point) et sur les fins de période d'essai (à 52 % ; - 4 points) ; mais elles sont minoritaires au niveau des licenciements (38 % ; + 3 points). Un équilibre des départs entre femmes et hommes est observé au niveau des ruptures conventionnelles.

global baisse de 3,3 points, pour s'établir à 12,5 %. Cette baisse est portée majoritairement par celle des CDI ayant un an et plus d'ancienneté, qui baisse de 30,7 % pour s'établir à 7,7 %. Le turnover des salariés de moins d'un an d'ancienneté est en forte augmentation (+ 28,1 %), compte tenu du volume de fins de période d'essai et de démissions en 2022 (à 1699, contre 841 en 2021), qui concernent majoritairement les NCA (84,16 %).

Dans la continuité de l'année 2021, on constate une hausse de l'intérim en nombre de missions et en durée moyenne. Le recours à l'intérim est accentué à compter du mois d'avril, pour compenser

les CDI tous secteurs opérationnels confondus départ, mais aussi les difficultés de recrutement sur les métiers en tension, l'extension des parcs, les besoins additionnels liés à Avengers Campus et aux festivités du 30^e anniversaire, la loi AGEF, également les besoins ponctuels des événements spéciaux en fin d'année. Ce recours à l'intérim a pour incidence l'augmentation du coût du travail temporaire, accessible à l'indicateur 242 du bilan social.

Dans la continuité de 2021, on constate une hausse du coût de la sous-traitance liée à la reprise de l'activité sur l'année complète, avec une bonne fréquentation portée par des festivités ; qui augmente la sous-traitances (prestations de nettoyage, prestations générales et costumes ; communication afférente).

Nous en arrivons à la 2^e partie, qui porte sur la politique sociale.

En 2022, les salaires de base mensuels moyens sont en hausse de 10,79 % ; les salaires bruts réels mensuels moyens augmentent de 26,25 %. C'est le reflet des politiques salariales et des revalorisations des minimas conventionnels

L'écart de salaire de base mensuel moyen entre les femmes et les hommes s'établit au profit des femmes en 2022 à hauteur de 0,65 %, avec un salaire de 2790 euros pour les femmes contre 2772 euros pour les hommes.

On constate un recul de l'écart sur les statuts AMA (- 5,06 points) et sur le statut cadre (- 3,98 points). En revanche, l'écart augmente de 1,46 point au niveau du statut AMN. L'écart au niveau NCA est au profit des femmes : plus de 4 points d'écart entre les femmes et les hommes, avec un salaire de 2298 euros contre 2199 euros.

On constate aussi une présence de 3 femmes dans les 10 plus hautes rémunérations, comme en 2020 et 2021.

En 2022, on constate une baisse du nombre de promotions totales par rapport à 2021 (- 26,85 %). Les promotions sont toujours orientées sur les NCA (à 61,41 % des promotions totales, contre 60,90 %), avec une accentuation cette année sur les AMN (à 18,04 % des promotions totales, contre 10,20 % en 2021).

Les promotions statutaires connaissent une belle progression cette année (à 41,60 % des promotions totales, contre 12,9 % en 2021). Elles sont orientées sur les NCA à 61,97 % contre 21,93 %.

Les promotions catégorielles sont en progression sur les AMN (14,09 % des promotions catégorielles, contre 6,59 %) et les cadres (19,39 % contre 16,73 %).

t à 42 % aux femmes avec une part de promotion catégorielle plus forte que les promotions statutaires (43 % et 40 %).

On observe une progression des dépenses en matière de formation et du pourcentage de la masse salariale consacrée à la formation, en lien direct avec l'augmentation du nombre de stagiaires (+ 35 %, très proche des niveaux de 2019).

On constate une nouvelle augmentation de 35 % du nombre de stagiaires entre 2021 et 2022 après un quasi doublement entre 2020 et 2021. On constate aussi une augmentation de 107 % du nombre d'heures de stages rémunérées après 2 années avec des niveaux assez constants – un niveau qui se situe bien au-delà des chiffres de 2019.

La répartition des formations est à l'équilibre entre les femmes et les hommes (49,8 % contre 50,2 %), en lien avec la répartition globale de l'effectif. En revanche, les femmes représentent 52,2 % des heures de formation (+ 3 points par rapport à 2021).

Les formations restent majoritairement en présentiel alors que, en 2021, les formations en distanciel représentaient près de 67 % des formations dispensées.

On enregistre une augmentation du taux d'absentéisme de 2,34 % reflétant l'augmentation du nombre de jours d'arrêt maladie, accidents du travail, maladie professionnelle et accidents de trajet. Il est à noter que, nationalement, le taux d'absentéisme a atteint un niveau record dans la lignée de

la tendance haussière observée depuis plusieurs années, notamment chez les salariés de moins de 30 ans.

Le taux d'absentéisme des femmes reste plus élevé que celui des hommes, selon une tendance observée depuis de nombreuses années.

On observe une augmentation du nombre de jours d'arrêt maladie en lien avec la COVID ; et une augmentation du nombre de jours d'arrêt pour accident du travail, accident de trajet et maladies professionnelles – en lien avec la reprise de l'activité à 100 %. Le niveau reste cependant très en deçà du niveau de 2019.

Suivant les tendances observées au niveau national, on note pour 2022 une augmentation du nombre des arrêts de courte durée (+ 2 % pour les arrêts de moins de 3 jours et + 8 % pour les arrêts compris entre 4 et 7 jours) ; et une diminution des arrêts plus longs (-5 % sur les arrêts de 2 à 89 jours et -7 % pour les arrêts de plus de 90 jours).

on du nombre de jours de congé de 15,6 % – sans pour autant retrouver le volume de 2019. En revanche, le nombre de jours pour événements familiaux est à nouveau en forte augmentation de 44 % – et dépasse le niveau de 2019.

Après une année 2021 qui avait enregistré un recul des congés de longue durée, l'année 2022 marque une augmentation sur les 3 types de congés, à hauteur de 60 % pour le congé sabbatique ; de 50 % pour le congé pour création d'entreprises ; et de 12 % pour le congé parental. Le congé parental est pris de manière presque exclusive par les femmes (95 %) et en majorité pour le congé sabbatique (52 %) et le congé pour création d'entreprises (51 %).

On constate une augmentation de toutes les absences rémunérées, à la fois au niveau du nombre de bénéficiaires et du nombre de jours – sauf pour la prime petite enfance, qui est en diminution en volume et en nombre de salariés. Les proportions femmes hommes restent stables.

bre de temps partiels (1073 contre 1232) et un pourcentage de salariés à temps partiel en recul.

La part des femmes à temps partiel est supérieure à celle des hommes (9 % contre 3 %), en lien direct avec le fait que 88 % des passages à temps partiel au titre des congés sont demandés par des femmes. Il est à noter un recul de 2 points du pourcentage de femmes à temps partiel (9 % contre 11 % en 2021) et de 1 point chez les hommes (3 % contre 4 %).

Les salariés avec des horaires compris entre 28 et 32 heures représentent le plus grand nombre de salariés à temps partiel (42 %) devant les salariés en contrat 16 heures et moins (38 %) et les contrats de plus de 16 heures et de moins de 28 heures (19 %).

clés sont les suivants : un retour de nos équilibres et des niveaux d'embauche qui sont similaires aux niveaux pré COVID, voire au-delà ; des effectifs en hausse ; le plus fort niveau de recrutements en CDI des 10 dernières années, avec 3400 embauches CDI majoritairement sur les secteurs opérationnels et sur le statut NCA ; le retour également des niveaux d'effectifs en CDD.

Le cumul de ces 2 événements explique une croissance des effectifs au 31/12 sur les effectifs mensuels, mais les effectifs permanents restent impactés par le niveau des départs en 2022

On assiste à un retour progressif à la structure d'emploi traditionnelle, avec 88 % de CDI et 94 % de salariés à temps plein, et une hausse du niveau de l'intérim.

La structure d'effectif est en faveur des NCA.

Le turnover est en baisse, mais s'accroît sur les nouveaux embauchés.

Le niveau de départs est en forte hausse, avec un impact sur le turnover des salariés de moins d'un an d'ancienneté et un impact sur la population NCA.

En ce qui concerne la politique sociale, on note une politique sociale dynamique avec la poursuite des dépenses pour les conditions de travail. Les dépenses pour les transports et la restauration sont en hausse également.

On assiste à un maintien de la politique de formation, avec 35 % de hausse du montant consacré à la formation continue, à 27,6 millions d'euros.

L'absentéisme est en augmentation, conformément à la tendance nationale, au profit des petits arrêts.

On note une augmentation des salaires de base mensuels moyens et des salaires bruts réels mensuels moyens ; ainsi qu'une baisse des promotions, mais une accentuation des promotions statutaires.

En ce qui concerne l'équilibre de vie, on constate que les congés pour événements familiaux sont plébiscités, avec une croissance de 44 %.

Sur le principe d'égalité femmes-hommes, nous sommes à l'équilibre en termes d'effectif, avec des tendances confirmées au niveau des embauches.

Au global, l'écart de salaire de base mensuel moyen est au profit des femmes.

Les départs sont majoritairement masculins, avec 50 % des départs.

ante de la maladie, aussi bien chez les cadres que chez les non cadres.

Sur 5 années, on est passé d'une moyenne de 16.000 jours pour les cadres à 24.000 ; et de 45.000 jours chez les non cadres à 66.000.

Il est nécessaire de tenir compte de ces chiffres sur la question des conditions de travail.

Sur la question des démissions, on constate une forte progression chez les non cadres, mais aussi chez les cadres. J'invite aussi la direction à s'interroger sur cette tendance.

On voit aussi une forte progression sur les fins de période d'essai : 398 en 2017 ; 742 cette année. Il apparaît que ces fins de période d'essai, à l'initiative des salariés, concerne principalement la population des team leaders. Il y a des enseignements à tirer de cette situation.

Enfin, je tiens à répéter que l'écart de salaire entre les cadres et les non cadres continue de s'éroder, passant d'un ratio de 2,38 en 2017 à 2,32 en 2022. La CFE-CGC demande une revalorisation du salaire des cadres afin de lutter contre l'écrasement des salaires. Depuis 2019, il apparaît que les cadres sont la seule catégorie à voir leurs salaires bruts réels moyens baisser.

5. Information des membres du Comité Social et Economique sur le bilan de la mission handicap 2022 en vue de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi pour l'exercice fiscal 2023

ce point de l'ordre du jour vous a été transmis.

Sur 2022, l'activité de Mission Handicap reprend un rythme habituel après 2 années perturbées.

On note une augmentation du nombre de salariés en situation de handicap présent au 31 décembre (844 contre 796 en 2021), même si nous sommes encore loin des données de 2019.

On observe aussi la reprise de la collaboration avec le secteur protégé (1,6 million d'euros consacrés à ces entreprises) et une diminution du taux d'emploi sur 2021 (passant de 6 % en 2021 à 5,87 % en 2022)

Je signale que, à partir de 2023, nous mettons en œuvre un nouvel accord Handicap, signé par l'ensemble des organisations syndicales. Nous avons d'ailleurs reçu l'agrément de l'administration à propos de cet accord.

travail important par rapport aux salariés en situation de handicap, mais l'information du management est encore insuffisante.

t l'ensemble des guides, et notamment le Guide pratique du handicap, qui a été adressé au coffre-fort de tous les salariés en situation de handicap et de tous les salariés aidants. Dans ce guide, nous rappelons les différents dispositifs qui s'adressent aux salariés. Nous effectuons aussi des communications sur Workplace. Après la signature de l'accord, les équipes de Mission Handicap sont allées à la rencontre de tous les établissements pour faire un point de situation auprès de l'encadrement. Nous allons étudier la possibilité d'intensifier cette communication à destination de l'encadrement.

mbre de salariés entrant dans le cadre de la Commission maintien dans l'emploi ?

ume d'inaptitudes depuis quelques années. Sur 2022, nous en avons eu 87, ce qui correspond à peu près aux volumes de 2018 et 2019.

és qui quittent la CME ?

fre précis.
Sur 2022, nous avons reclassé 16 personnes ; 22 sont sorties.

fier l'information sur les proches aidants.

montre le chemin parcouru. C'est le fruit des efforts déployés sur les dernières années.

Je vous remercie en particulier pour la transmission aux salariés des guides tous les trimestres. Il est de la responsabilité des élus et des organisations syndicales de participer à cet effort. De plus en plus de salariés rencontrent des difficultés avec prévoyance. Il serait utile de renforcer l'équipe sur ce sujet.

La date de la prochaine réunion est fixée au 11 juillet 2023.

La séance est levée à 12 heures.

Secrétaire du C

A handwritten signature in black ink, consisting of a series of loops and a long horizontal stroke.