

Projet de procès-verbal
de la réunion extraordinaire
du Comité Social et Economique
de l’UES Euro Disney du 10 octobre 2023

La séance était présidée [redacted] [redacted]

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

la direction	Invités du CSE
[redacted]	

[redacted] sent)

[redacted] ent)

[redacted] nt)

[redacted] ent)

[redacted] nt)

[redacted] nt)

[redacted] t)

[redacted] ent)

[redacted] nt)

[redacted] sent)

[redacted] nt)

[redacted] sent)

[redacted] ent)

[redacted] t)

[redacted] ent)

[redacted])

[redacted] ent)

[redacted] sent)

[redacted] ent)

[redacted] nt)

[redacted] sent)

Représentants Syndicaux

CGT

Ordre du jour

1. Approbation des procès-verbaux de la réunion ordinaire du 12 septembre et de la réunion extraordinaire du 19 septembre 2023 du Comité Social et Economique (documents adressés par le Secrétaire par mail séparé) 5
2. Délibération des membres d [REDACTED] que relative au projet de rupture conventionnelle concernant Mon [REDACTED] rié protégé en qualité de membre expert de la Commission Santé [REDACTED] ravail de l'étab lissement Services Techniques/Ateliers centraux 5
3. Information et consultation du Comité Social et Economique sur les orientations de la formation professionnelle pour 2024 (document envoyé le 20 septembre) 6
4. Information et consultation du Comité Social et Economique sur le plan de développement des compétences pour 2024 (document envoyé le 20 septembre) 15
5. Information et consultation des membres du Comité Social et Economique relative au projet Magic Mobile 16
6. Information et consultation des membres du Comité Social et Economique sur un projet de demande de dérogation à la durée maximale journalière du travail auprès de l'Inspection du Travail pour les salariés participant aux opérations électorales dans le cadre des élections du Comité Social et Economique des 14/15/16 novembre 2023 et des 5/6 et 7 décembre 2023 21
7. À la suite des réunions d'informations du Comité Social et Economique en date des 14 mars, 11 avril, 9 mai et 27 juin 2023, consultation annuelle des membres du Comité Social et Economique sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi pour l'exercice fiscal 2023 21
8. Approbation de l'avis motivé sur le projet de reclassement de M [REDACTED] GONCALVES LOPES, salariée déclarée inapte à son poste de travail, é CSSCT de l'établissement Boutiques du 22 septembre 2023 22
9. Approbation de l'avis motivé sur le projet d'impossibilité de reclassement de Mon [REDACTED] PALADINI, salarié déclaré inapte à son poste de travail, émis lors de la réunion l'établissement Parc Opérations du 14 septembre 2023 23
10. Approbation de l'avis motivé sur le projet d'impossibilité de reclassement de Ma [REDACTED] FILALI EL BAZ, salariée déclarée inapte à son poste de travail, émis lors de la réunion l'établissement Parc Opérations du 14 septembre 2023 26
11. Approbation de l'avis motivé sur le projet de reclassement de Mada [REDACTED] salariée déclarée inapte à son poste de travail, émis lors de la réunion C Parc Opérations du 14 septembre 2023 27

12.Approbation de l'avis motivé sur le projet d'impossibilité de reclassement de Ma BERTRAND, salariée déclarée inapte à son poste de travail, émis lors de la réuni l'établissement Parc Opérations du 14 septembre 2023	28
13.Approbation de l'avis motivé sur le projet de reclassement de Mada salariée déclarée inapte à son poste de travail, émis lors de la réunion CS Spectacles du 15 septembre 2023	29
14.Approbation de l'avis motivé sur le projet de reclassement de Mada salariée déclarée inapte à son poste de travail, émis lors de la réunion C Spectacles du 15 septembre 2023	30
15.Approbation de l'avis motivé relatif au projet de réaménagement de Disney Express, émis lors de la réunion CSSCT de l'établissement Autres hôtels du 21 septembre 2023	31
16.Information des membres du Comité Social et Economique sur le nettoyage des lockers de l'hôtel Cheyenne	31
17.Information des membres du Comité Social et Economique sur le nettoyage des lockers de l'hôtel Santa Fe	31
18.Information des membres du Comité Social et Economique sur le projet de rupture conventionnelle avec une salariée du Comité Social et Economique (document adressé par le Secrétaire par mail séparé)	32

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

1. Approbation des procès-verbaux de la réunion ordinaire du 12 septembre et de la réunion extraordinaire du 19 septembre 2023 du Comité Social et Economique (documents adressés par le Secrétaire par mail séparé)

L'approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du 12 septembre 2023 du Comité Social et Economique est mise au vote.

- Favorables 14
- Abstentions 7

L'approbation du procès-verbal de la réunion extraordinaire du 19 septembre 2023 du Comité Social et Economique est mise au vote.

- Favorables 15
- Abstentions 10

2. Délibération des membres du Comité Social et Economique sur le projet de rupture conventionnelle concernant Monsieur BRUNO, salarié protégé en qualité de membre expert de la Santé Sécurité et Conditions de Travail de l'établissement Services Techniques/Ateliers centraux

[REDACTED] a été recruté le 7 novembre 1990. Il est cadre technique de maintenance, au titre de son statut de membre expert de la CSSCT Services techniques et Services centraux.

Il a demandé à bénéficier d'une rupture conventionnelle individuelle au titre de l'article L1237-11 et suivants du Code du travail. À la suite de cette demande, des échanges ont eu lieu entre Jean-Paul BRUNO et la direction les 19 et 26 septembre ; et les [redacted] le principe de la rupture conventionnelle. Il a en particulier été conven [redacted] rait des effectifs

[redacted] té convoqué pour assister à la présente réunion du CSE ; il n'est pas présent. nion et de l'enregistrement de l'avis du CSE, le dossier sera transmis à l'Inspection du travail.

La délibération des membres d [redacted] ue relative au projet de rupture conventionnelle concernant Mon [redacted] rié protégé en qualité de membre expert de la Commission Santé [redacted] avail de l'établissement Services Techniques/Ateliers centraux est mise au vote à bulletin secret.

- Favorables 18
- Abstentions 4
- Non exprimés 2

[redacted] mplanté sur le poste qu'il occupait ?

[redacted] nse à cette question. Je suppose que ce sera le cas. Je reviendrai vers vous à ce sujet.

3. Information et consultation du Comité Social et Economique sur les orientations de la formation professionnelle pour 2024 (document envoyé le 20 septembre)

[redacted] ommes vus au printemps pour faire le bilan de l'année 2022.

Aujourd'hui, nous devons procéder à 2 consultations : la première porte sur les orientations stratégiques de la formation ; la 2nde porte sur le plan de développement des compétences pour l'année 2024.

Nous avons traité le sujet avec la Commission emploi formation, dont le compte-rendu vous a été transmis.

Sur le premier point, qui concerne les orientations stratégiques, le document d'information qui vous a été remis fait état des quelques éléments de contexte suivants dont il s'agit de tenir compte : la volonté de créer les conditions d'une expérience collaborateur valorisante ; de mettre en œuvre des

produits et une expérience captivants ; d'assurer une excellence opérationnelle ; de répondre aux enjeux de notre stratégie environnementale ; et à ceux imposés par les nouvelles technologies.

Nous avons 3 grands objectifs dans le cadre du plan de développement des compétences 2024 : le premier est d'accompagner et de favoriser le développement des salariés ; le 2^e objectif est de renforcer notre culture d'entreprise ; le 3^e objectif est de soutenir la performance et les transformations de l'entreprise.

Sur l'accompagnement du développement des salariés, nous avons défini un certain nombre de programmes. Ces programmes ne sont pas tous nouveaux. Certains sont reconduits. Ils doivent permettre d'accompagner toutes les étapes du parcours professionnel du salarié et favoriser son inclusion et son bien-être. Il s'agit du programme Sesame, des formations liées au handicap, des formations liées à la retraite ou au bien-être.

Nous souhaitons aussi mettre en place de nouveaux programmes pour favoriser le développement professionnel et développer le leadership : des formations bureautiques et linguistiques, des formations qui aident à la mobilité ou à la reconversion, au coaching terrain et des master class.

En ce qui concerne le renforcement de notre culture d'entreprise, il s'agit de renforcer la diffusion des États d'esprit de DLP 2025 que sont la collaboration, l'optimisme, l'inclusion et la diversité, l'excellence opérationnelle ; et il s'agit de cultiver notre différence Disney, avec la culture safety et des programmes d'intégration.

En ce qui concerne le soutien à la performance et aux transformations de l'entreprise, il s'agit d'accompagner les nouveaux besoins de l'organisation (acteur du business, culture data, efficacité en opération) ; et il s'agit de soutenir les projets de l'entreprise au niveau de la supply chain, de la réouverture du Disneyland hôtel, de la stratégie environnementale et des nouvelles technologies.

Notre vision de la formation et du développement des collaborateurs n'a pas changé. Elle vise un juste équilibre entre des formations en présentiel sur les sujets d'expérimentation de la compétence, de mise en place des gestes ; des formations distanciées pour la transmission de la connaissance ; et d'autres modalités de formation (analyses de pratique, retours d'expérience, formations en salle, formations immersives, codéveloppement, etc.) – autant de modalités pédagogiques pour assurer une bonne transmission des compétences.

ions ne puissent être effectuées qu'à distance ? N'est-il pas possible de les organiser en présentiel ?

cherchons l'équilibre entre les formations à distance et les formations en présentiel. Nous sommes vigilants, car nous savons que certains de nos collaborateurs éprouvent des difficultés ou sont mal à l'aise avec les outils digitaux. Nous prévoyons donc dans tous les cas un accompagnement sur site.

Depuis 3 ou 4 années, nous avons testé à un grand nombre de modalités de formation. Nous avons identifié les limites du distanciel, même pour les classes virtuelles avec un animateur. Pour certains contenus, et pour certaines populations, cette modalité est adaptée. Mais ce n'est pas le moyen optimal pour former tout le monde.

En effet, nous avons, sur le resort, beaucoup de formations sur les gestes et sur la relation client. Ces formations sont difficilement efficaces à distance.

Par ailleurs, il y a une dimension sociale dans le fait de réunir des groupes pour faire de la formation. Les collaborateurs ont plaisir à se retrouver autour d'une formation. Cela crée du lien social.

De fait, depuis les années 2020 et 2021, la proportion de formations en distanciel tend à diminuer.

rmations – surtout celles qui concernent la sécurité informatique ou GDPR – sont toujours les mêmes. C’est particulièrement lassant. Ces contenus sont très voisins. Même s’il y a souvent une nouveauté, ces formations sont à 80 % identiques. De fait, les salariés traînent les pieds pour suivre les formations, qui sont pourtant obligatoires.

tions obligatoires ne sont pas très intéressantes à suivre. Mais elles restent obligatoires, et nous effectuons les recyclages. Ces formations sont en lien avec nos standards d’entreprise au sens large. À ce titre, nous ne sommes pas à l’initiative de leur contenu. Nous avons entamé un travail avec nos collègues des États-Unis pour moderniser ces formations. Je rappelle qu’il est important que ces formations soient suivies : en effet, il existe de gros enjeux sur la protection des données personnelles. Sur les sujets de sécurité, nous devons être diligents. Il est difficile de dire à quel rythme nous allons pouvoir faire évoluer les choses, mais nous sommes conscients de la difficulté, du manque d’intérêt que peuvent avoir certains salariés sur ces formations.

comprendre pourquoi ces formations nous sont systématiquement et très régulièrement imposées, alors que nous disposons d’outils de traçage permettant de vérifier qui, dans les équipes, les a ou non suivi. Nous avons l’impression que le rythme de répétition de ces formations est calculé en rapport avec le turn-over observé en Floride, et non avec la réalité de DLP.

En conséquence, beaucoup de salariés ont perdu l’habitude de consulter leur messagerie de formation. Il n’est donc pas exclu que des formations importantes passent à travers.

s sont liées à un standard d’entreprise. Ce standard prévoit que les formations de sécurité doivent être suivies par tous les employés, tous les ans. De fait, un salarié présent dans l’entreprise depuis 5 ans aura suivi cette formation 5 fois.

Je suis bien conscient que ce n’est pas de cette façon que nous allons favoriser l’intérêt des salariés pour ce type de formation. Le caractère répétitif est plutôt de nature à créer de l’insatisfaction.

ut ce qui relève des évolutions technologiques. Ce n’est pas première fois que je soulève le problème en réunion de CSE.

Il n’y a pas de formation sur les évolutions technologique, notamment sur les nouveaux assets au niveau des attractions.

Cette réalité pose des difficultés de plus en plus grandes pour les salariés qui travaillent sur ces technologies. Les salariés ne sont pas accompagnés sur l’utilisation des nouvelles applications ou les nouveaux outils qui leur sont imposés.

Dans les orientations stratégiques que propose la direction, on ne voit pas d’évolution à ce sujet.

rai : parmi les programmes et les orientations que nous vous avons présentés, il existe un axe sur les nouvelles technologies.

Sur certaines nouvelles technologies, nous avons des actions de formation cadrées. Par exemple, nous travaillons sur le sujet de la supply chain, où de nouveaux outils, de nouveaux processus et de

nouveaux programmes informatiques vont apparaître. Nous sommes en train de construire un plan de formation pour toutes les personnes qui en auront besoin.

Mais je vous rejoins en partie : dans les métiers techniques, certaines transmissions de connaissances ne sont pas suffisamment cadrées en termes de formation. Par exemple, pour les nouvelles attractions est en construction, il peut exister des ruptures dans la chaîne de transmission des connaissances et des savoirs entre les fabricants, les premières équipes intervenant sur l'attraction et formées par le constructeur, les techniciens de maintenance. Cette chaîne de transmission peut être affectée par des renouvellements de personnel, qui peuvent se traduire par une perte en ligne de compétence.

Nous devons cadrer bien davantage ces processus, dans des programmes de formation adaptés.

Le parc est vieillissant et, sur les attractions actuelles, des changements technologiques interviennent. Les salariés, pour rester à jour, sont forcés de faire de l'auto formation, hors de tout cadre proposé par la direction. Cette situation pose des difficultés grandissantes.

Les salariés ne sont pas formés sur les nouvelles technologies qui sont introduites sur les attractions. Ce sont de véritables difficultés.

Nous regrettons qu'il n'y ait aucun investissement de la part de la direction sur ces sujets. Pourtant, il est nécessaire d'investir massivement sur la formation des équipes.

r qu'il n'existe rien. Il existe de la transmission de connaissances et de compétences, mais ce n'est pas suffisamment cadré.

lariés ne sont pas formés sur les nouvelles technologies. Ils doivent recourir à l'auto formation pour se maintenir opérationnels. Il n'est pas normal que les salariés prennent sur leur temps personnel pour se former sur les changements technologiques. Cela génère beaucoup de difficultés.

Que comptez-vous faire pour prendre en considération ces besoins de formation qui, aujourd'hui, au regard des orientations stratégiques présentées par la direction, ne sont pas pris en compte ?

Sur ces sujets, il n'est pas question de mettre en œuvre des e-learning. Il est nécessaire de consentir à de véritables investissements en formation.

ui accompagne actuellement FOS travaille avec le management pour développer un programme de formation envisagé sur 3 ans, pour accompagner l'ensemble des évolutions et des installations qui peuvent être mises en place sur le parc 1. Il s'agit d'un programme à long terme. De fait, nous ne sommes pas encore en mesure de présenter un projet détaillé sur le sujet, mais le travail est en cours.

Nous travaillons donc sur la pérennisation, qui continue – c'est vrai – de présenter des difficultés à FOS sur ce type de compétences.

D'ailleurs, il n'est pas prévu que ce programme donne lieu à des formations à distance.

Ce programme devrait débuter l'année prochaine.

direction ait pris beaucoup de retard.

Je ne prendrais qu'un seul exemple : nous sommes en train de changer de technologie sur les vérins ; nous passons des vérins hydrauliques à l'électrique ; sur le sujet, il n'y a aucun accompagnement des salariés par la formation.

Et il existe d'autres exemples.

De fait, sur le terrain, les salariés se trouvent en situation difficile pour assurer la maintenance des attractions.

Ce sujet pose la question du manque d'anticipation par la direction, et de son refus de mettre en œuvre les moyens nécessaires pour former les équipes sur les nouvelles technologies. Et nous n'avons aucune perspective sur le sujet.

nté. J'en parlais encore avec le vice-président de la maintenance il y a quelques semaines. Nous sommes bien conscients du sujet.

Mais l'enjeu est de structurer la démarche de la bonne façon.

Cela doit devenir un automatisme : dès qu'une nouvelle technologie ou un nouvel équipement est mis en place, nous devons nous préoccuper de l'accompagnement par la formation.

même question : pourquoi aucune formation n'est-elle prévue sur l'évolution des systèmes informatiques ?

ne direction, par exemple celle de la maintenance, nous posons les questions suivantes : quels sont les nouveaux processus de travail ? Quels sont les nouveaux outils ? Quelles sont les nouvelles technologies que vous mettez en place ou que vous allez mettre en place ? Et comment peut-on vous accompagner ?

C'est la démarche qui est la nôtre chaque fois que nous sommes sollicités par les directions.

sponsabilité, mais il y a aussi une responsabilité de la direction d'entreprise. Et, sur le sujet, nous soulevons un véritable problème.

Sur certains sujets, l'entreprise se donne les moyens et donne les moyens aux salariés de se former – par exemple sur les ouvertures d'hôtel. La direction est donc capable de donner les moyens et de faire en sorte que les équipes puissent fonctionner dans de bonnes conditions. Mais, dans les éléments que je viens de porter au débat, on constate qu'il existe des manquements importants. Par voie de conséquence, certains salariés vivent de moins en moins bien leur quotidien au travail.

sujet.

été fortement question d'inclusion. Est-il normal qu'un salarié ayant des restrictions médicales, mais tout à fait compétent par ailleurs, se plaigne de ne pas pouvoir évoluer en raison des restrictions d'horaires ou autres restrictions qui sont les siennes ? Comment est-il possible de parler de bien-être, d'inclusion et de développement les salariés dans ces conditions ?

Je suis désolé de dire que ces situations ne sont pas isolées.

Ce sujet dépasse les orientations stratégiques de la formation : en effet, si une personne a des restrictions médicales, le médical doit passer avant la formation.

Dans certains cas, nous ne sommes pas informés des restrictions médicales, et les personnes concernées, quand elles sont en mobilités, effectuent les parcours d'adaptation et d'accompagnement comme tous les autres salariés.

Nous travaillons aussi sur quelques cas d'adaptation par la formation au reclassement, voire de préformation.

Quand des restrictions médicales sont énoncées par le médecin du travail, elles s'imposent à nous.

es ne doivent mettre en cause les compétences confirmées des salariés et leurs capacités de promotion. Même avec des restrictions, les salariés disposant des compétences doivent pouvoir évoluer au sein de l'entreprise.

L'entreprise se vante d'avoir en son sein une multitude de corps de métier. Les salariés ont en commun une culture d'entreprise. Certains souhaitent changer de métier, évoluer dans l'entreprise. Pour certains, c'est le parcours du combattant. Il faut faciliter l'inclusion et la culture d'entreprise de ces salariés, en leur permettant de poursuivre leur carrière.

agne ces salariés quand ils arrivent sur un nouveau poste. Un travail est mené sur les parcours professionnels et la possibilité de changer de métier, avec un accompagnement adapté.

Ces dispositifs ont le mérite d'exister. Ils ne sont peut-être pas aussi efficaces qu'ils pourraient l'être, mais ils permettent à un certain nombre de salariés de changer de carrière.

t affecté la retraite cette année, est-il prévu de reconstruire la formation retraite ? Est-il prévu de faire passer de nouveau les salariés déjà formés sur la formation retraite ? Quand un salarié évolue vers le poste de cadre, il est nécessaire de l'accompagner sur les compétences de responsabilité. Par le passé, il existait une formation, qui s'inscrivait sur plusieurs mois. Est-il prévu de maintenir ou de développer cette formation ? Des écoles Team leader auront-elles lieu ?

formations retraite, il n'est pas prévu de procéder à un refresh pour les salariés déjà formés.

ns ont lieu tous les 5 ans et que le guide de départ à la retraite sera mis à jour. Nous mettrons à jour tous nos outils.

remettre en place un programme général sur les nouveaux cadres. La réflexion sur le sujet se poursuit.

Pour les nouveaux Team Leaders et les nouveaux managers, des programmes spécifiques sont structurés et devraient continuer à être déployés sur l'année 2024.

Existe-t-il un volet risques psycho-sociaux au niveau de la formation sur les nouvelles technologies est-il prévu ?

Il existe des formations sur la prévention des risques psycho-sociaux, mais non intégrées spécifiquement dans ces formations.

information du CSE sera-t-elle assurée ?

1ère étape, nous reviendrons vers vous quand nous aurons avancé sur les incidences Sociales de ce projet d'accompagnement.

pour recruter des EDR ou OAA a eu lieu : a-t-elle été concluante ? Ce type de formation, permettant des reconversions, sera-t-il reconduit ?

es parcours ouverts aux salariés volontaires, en effet, sur 2 métiers : la restauration (aucun volontaire) et les attractions (une dizaine de salariés). Le FNE est désormais orienté vers d'autres priorités, et bénéficie de fonds moins importants. Il n'est pas prévu d'organiser des programmes de ce type. Nous mener des actions au fil de l'eau.

e-t-elle toujours à destination des leaders ?

préparation des élections, elle est en suspend. Mais, après l'installation du nouveau CSE, nous la programmerons.

ue les compétences acquises par les salariés soient pratiquées sur le terrain ? Parfois, par manque de temps, surcharge de travail ou manque de staff, ces compétences ne peuvent pas être mises en pratique. Qu'en est-il ? Une équipe est-elle chargée de faire des rappels auprès de l'encadrement afin d'assurer le suivi des formations obligatoires en ligne ? Il peut arriver que certains salariés n'aient pas l'information sur la nécessité de suivre ces formations.

rérogatives des équipes formation que les compétences acquises en formation soient mises en pratique sur le terrain. Ce sujet relève de la responsabilité de l'encadrement. La réflexion sur une meilleure mesure de l'impact des formations se poursuit. Il est vrai que la formation ne suffit pas. Elle doit être suivie d'un accompagnement pour mettre en pratique les compétences acquises. Les leaders accèdent aux rapports concernant la réalisation des formations obligatoires, légales ou répondant aux standards d'entreprise. Un manager est donc en mesure de constater les retards et d'effectuer les relances nécessaires.

de formations, le manager dispose aussi de notifications D LEARN.

parcours sésame : quelle est la place de ce programme dans les orientations stratégiques de la formation ?

it dans l'accompagnement du parcours professionnel du salarié et dans l'ambition de favoriser l'inclusion et le bien-être.

Certains salariés ont des difficultés de lecture, d'écriture ou d'utilisation des nouvelles technologies. Ce programme est réservé à ces salariés.

L'année passée, nous avons conduit un pilote sur le Disney Village. Ce pilote a été couronné de succès.

Désormais, nous sommes en mode déploiement, avec plusieurs dizaines de salariés inscrits dans le parcours SESAME. Certains sont en train de finaliser leur parcours ; d'autres le démarrent. Progressivement, nous recrutons de nouveaux salariés.

ifficultés relatives à l'inscription : il est nécessaire de renouveler la validation des inscriptions. Dans la situation actuelle, les managers ont du mal à engager la démarche. Au regard du besoin identifié au sein de l'entreprise, le nombre des inscrits à ce programme paraît tout à fait insuffisant.

vérifications pour nous assurer de la facilité de la démarche d'entrée dans le dispositif. Ces démarches, en effet, ne doivent pas constituer un frein.

pour lesquels ce programme pourrait être bénéfique n'ont pas accès à SESAME du fait d'un manque d'information. Il est nécessaire de renforcer l'information des leaders sur le sujet, afin qu'ils la répercutent véritablement vers les personnes concernées.

sme et de l'illectronisme est particulièrement sensible.

ue centrale est celle de l'existence de l'information sur le programme SESAME.

ent parce que les salariés qui ne savent ni lire ni écrire ont des difficultés pour accéder à l'information que nous diffusons. C'est la raison pour laquelle notre communication est résolument tournée vers les leaders.

Nous avons l'objectif de renforcer notre communication sur le parcours SESAME afin d'ouvrir encore davantage l'accessibilité de ce programme.

Je suis d'accord avec vous : dans certains secteurs de l'entreprise, les managers doivent se montrer particulièrement vigilants sur ces questions.

formation, qui se présentent dans les différents départements et enregistre le retour d'expérience concernant la formation. Cette pratique me paraît très intéressante.

e que nous avons lancée il y a un peu plus d'un an. Elle porte sur les formations de terrain assurées par des salariés. Ces salariés sont identifiés par leur encadrement et ils bénéficient d'une formation plus ou moins structurée. Ensuite, ils sont chargés de transmettre des formations à leurs collègues, sur le terrain.

Nous nous sommes aperçus que cette démarche devait être mieux structurée. Au sein de mes équipes, nous avons constitué une petite équipe de formateurs permanents dont la mission est d'aller rencontrer les formateurs terrain ainsi que des salariés ayant participé à ces formations pour identifier les manques et les axes d'amélioration.

Notre objectif est de faire un état des lieux des formateurs terrain par activité et de la façon dont les formations sont appliquées.

?

ne enquête. Cette mission est désormais intégrée au rôle des formateurs permanents, qui continueront d'aller à la rencontre des formateurs terrain pour sonder l'encadrement et dialoguer avec les directions concernées.

On sait par exemple que, dans le domaine des attractions, la démarche est plutôt bien structurée.

Dans d'autres activités de l'entreprise, un effort de structuration est nécessaire. Nous sommes en train de réaliser l'état des lieux. Par la suite, nous établirons les priorités.

e. C'est la meilleure manière de prendre la température sur le terrain. En effet, tous les départements ne sont pas dans la même situation. Et nous constatons qu'il y a beaucoup de savoir-faire et d'expérience qui se perdent en raison des départs.

Il est vrai aussi que les salariés doivent réaliser un grand nombre de formations en ligne, dont le contenu n'est pas nécessairement très enrichissant.

On voit que les salariés ont une nette préférence pour les formations en présentiel.

dit, notre objectif est de distinguer, quand c'est faisable, entre les éléments théoriques de la formation, qui peuvent être suivis à distance ; et les éléments pratiques de la formation, qui doivent être suivis de façon préférentielle en présentiel. Nous avons constaté que le fait de procéder à cette distinction augmentait considérablement l'efficacité.

Les orientations de la formation professionnelle pour 2024 sont mises au vote.

- Favorables 14
- Défavorables 2
- Abstentions 6

4. Information et consultation du Comité Social et Economique sur le plan de développement des compétences pour 2024 (document envoyé le 20 septembre)

jour, il est prévu de vous donner davantage de visibilité sur les programmes clés qui seront poursuivis en 2024 ou qui seront nouvellement mis en place. Ces programmes reprennent les grandes priorités du plan de développement des compétences. Le document d'information qui vous a été remis détaille l'ensemble de ces grands programmes.

bre de VAE suivies par les salariés reste peu élevé.

demandes.

de comprendre que certaines demandes de développement ou de reconversion passant la VAE soient refusées. Il est nécessaire de mettre un peu de budget de côté pour accepter les demandes formulées.

ifficulté de budget. Nous trouvons des budgets pour les VAE. Il est vrai que nous devons faire des arbitrages, et que nous devons dépenser intelligemment l'argent que nous a octroyé l'entreprise. Mais les refus qui sont opposés aux demandes de VAE ne sont pas liés au manque de budget.

Les prochaines étapes sur la formation sont les suivantes : après le recueil de l'avis du CSE, nous transmettrons les instructions à l'ensemble des leaders pour recueillir le besoin sur les grands programmes de formation. Par la suite, nous procéderons aux arbitrages afin d'ouvrir le plan début 2024. Nous reviendrons devant le CSE au printemps, pour faire le bilan de l'année 2023.

s sur l'environnement est en cours. Avez-vous une estimation de la date à laquelle les premières formations pourront être lancées ?

s ont eu lieu. Il s'agit d'actions d'information ou de sensibilisation sur le sujet environnemental.

En termes de formation, c'est-à-dire de développement des compétences, nous mettons bien évidemment en œuvre l'ensemble des formations qui sont réglementaires en temps et en heures. Nous respectons les délais.

C'est sur les métiers que la démarche doit être structurée. Le travail doit s'affiner. Il vient d'être engagé avec l'équipe environnement. Nous devons clarifier les objectifs pédagogiques, car il s'agit d'aller au-delà de la simple sensibilisation. Quand les objectifs auront été fixés de manière claire, nous pourrons avancer sur les enjeux de formation, sur les modalités et sur l'établissement d'un planning.

Le plan de développement des compétences pour 2024 est mis au vote.

- Favorables 14
- Défavorables 3
- Abstentions 6

5. Information et consultation des membres du Comité Social et Economique relative au projet Magic Mobile

tion est le suivant : le contexte ; la situation actuelle ; la situation future et les principales fonctionnalités ; les incidences sociales ; l'accompagnement des salariés ; et le calendrier prévisionnel de mise en œuvre.

Le document d'information qui vous a été remis revient en premier lieu sur le contexte.

Ce projet s'articule dans les orientations stratégiques de l'entreprise, que vous connaissez bien, et notamment l'ouverture du Disneyland Hôtel en janvier 2024. Ce projet nous tient bien entendu particulièrement à cœur.

Aujourd'hui, les évolutions technologiques sont permanentes. Surtout depuis le COVID, les clients attendent beaucoup plus d'expérience digitale. Ils attendent aussi plus de simplicité, de qualité, d'optimisation – et c'est encore plus vrai dans le milieu de l'hôtellerie, où les standards se transforment à très grande vitesse.

Le document d'information présente le process actuel d'arrivée d'un client qui souhaite profiter du parc et séjourner dans nos hôtels.

La première étape est de se présenter dans l'hôtel. Le client fait la queue pour avoir accès au front desk, réaliser un check-in physique et, s'il y a des étrangers dans la réservation, remplir une fiche de police par personne. Il lui est remis une enveloppe avec les Magic Pass, qui vont lui permettre de réaliser toute une série d'actions – comme accéder au ticketing ou obtenir la clé de chambre.

Dans la situation actuelle, le client a la possibilité de réaliser une action en amont de son arrivée : le pré enregistrement. Celui-ci permet au client de signifier un certain nombre d'informations et de télécharger la fiche de police, mais le bénéfice est relativement léger pour le client.

C'est la raison pour laquelle nous avons travaillé sur ce projet de Magic Mobile.

Il s'agit d'une nouvelle expérience digitale, intervenant en plus – et non en remplacement – des process existants. Elle va permettre à nos clients de se rendre directement dans le parc, pour ceux qui le souhaitent ; ou de se rendre directement en chambre pour les clients éligibles.

L'ambition est de garantir une expérience digitale Disney qui réponde aux standards du marché, permettant au guest de se rendre directement dans le parc ou dans sa chambre, qui permet aussi de simplifier l'expérience de check-in – un processus administratif relativement lourd – tout en respectant la loi.

Ce projet présente 3 piliers : le mobile check-in ; le digital Magic Pass ; et la clé de chambre digitale.

Le Mobile Check-in représente la possibilité pour le client, 7 jours avant son arrivée, de s'enregistrer en ligne et de suivre toutes les démarches administratives rébarbatives sur internet depuis l'application Disneyland Paris. Cela va jusqu'à la possibilité de remplir et de signer la fiche de police qui est totalement digitalisée.

Le 2^e pilier est la digitalisation de tous les éléments compris aujourd'hui dans le Magic Pass. Un QR code facilitera les interactions du guest et des Cast Members.

Le 3^e pilier est la digitalisation de la clé de chambre, qui sera disponible dans l'application Disneyland Paris uniquement pour le Disneyland hôtel et le New York hôtel au lancement du projet. La clé digitale pourra être étendue au gré des réhabilitations à venir.

Les bénéfices attendus sont les suivants : pour le guest, la possibilité d'accéder directement au parc ; sur le Disneyland Hôtel ou le New York, la possibilité de se rendre directement en chambre sans passer par la réception ; d'anticiper les démarches administratives ; d'améliorer la visibilité sur les prestations.

Je rappelle que cette possibilité de digitalisation intervient en plus de ce qui est proposé aujourd'hui. Le client aura le choix.

Pour les hôtels, le bénéfice est une amélioration de la qualité des interactions avec le guest, les Cast Members disposant de temps supplémentaire pour répondre aux questions et pour mettre en avant les services de l'hôtel ; le dispositif permettra aussi une optimisation des flux.

Pour les Cast Members des parcs et du Disney Village, il facilitera aussi les échanges.

Il permettra la prise en charge de certaines guest situations.

Pour les équipes vente, il s'agit d'un nouveau service à proposer aux clients, gage de modernité et de renouvellement de l'expérience.

En synthèse, ce projet n'est pas une refonte des solutions technologiques. Nous ne changeons rien aux solutions existantes. Nous maintenons OPERA CLOUD et B MAX et les différents outils des points de vente.

Il s'agit d'un parcours digital additionnel qui vient renforcer le choix du guest.

Notre objectif n'est pas de faire du fast check-in afin d'accélérer le processus dans les hôtels, mais d'améliorer la qualité des échanges, de laisser au client le choix de son expérience – digitale ou physique.

En d'autres termes, nous ne souhaitons pas abandonner le Magic Pass physique.

Le document d'information qui vous a été remis en amont de cette information permet de repérer de façon synthétique les fonctionnalités principales.

Je précise que les clients éligibles à ces 3 prestations sont les clients consumer direct : les clients groupes loisirs, les clients convention et les clients corporate ne sont pas éligibles à ce stade.

Le document d'information permet aussi de visualiser la partie dédiée de l'application Disneyland Paris ; ainsi que le Magic Pass et son QR code ; et la clé de chambre digitale.

J'en arrive aux incidences sociales.

Le Magic Pass est manipulé par beaucoup de salariés : 4700 sont identifiés dans les divisions hôtels, Parcs Ops, Food, Commercial, Guérite et Finances. Les impacts sont modérés dans la mesure où le dispositif ne vient pas remplacer un dispositif existant, mais s'ajoute à l'existant.

Nous avons catégorisé les différents impacts, en classant les populations les moins impactées, qui ont besoin d'un niveau de connaissance produit léger (équipes du CRC, équipes ticketing ou parking) ; pour les équipes hôtel, la transformation est un peu plus conséquente.

Nous allons proposer un accompagnement des salariés adapté à la classification que nous avons proposée pour lister les impacts. Un e-learning de 15 à 20 minutes sera suivi par toutes ces populations ; au niveau 4, le e-learning sera plus conséquent (1 heure de formation) et permettra de repérer les changements dans les outils.

Nous avons aussi conçu un plan d'action d'accompagnement du changement, avec des messages qui seront passés après la consultation des Instances représentatives du personnel, avec des briefings pour les utilisateurs clés, des postes dans les Workplace et dans les NewsLetters, des communications éducationnelles. Bien entendu, dans la phase de déploiement, des équipes seront présentes pour accompagner les guests.

Le projet sera déployé au début du mois de janvier 2024 sur le NYC. Nous allons procéder pendant 3 semaines à une phase pilote ; et, à l'ouverture du Disneyland Hôtel, tous les clients pourront utiliser les 3 fonctionnalités présentées. Bien entendu, dès la phase pilote, tous les Cast Members devront avoir été formés.

de pousser des messages textes aux guests avant leur arrivée ?

essages pour donner des informations, comme des notifications à J –

7.

tre première préoccupation est que la solution soit effectivement fonctionnelle. Avec l'instabilité du réseau et les incidents techniques, quelles pourraient être les conséquences ?

Par ailleurs, il est nécessaire de prendre toutes les assurances pour que personne d'autre que les guests ne dispose des QR code et clé digitale permettant d'accéder aux réservations de produit ou de chambre. Et que se passe-t-il pour les enfants faisant parfois de nombreux allers et retours entre la chambre et les autres espaces de l'hôtel ou le parc ?

Les guests pourront laisser leurs bagages à la consigne : quel est l'impact en termes de volume de stockage ?

L'offre de produits digitaux augmente, ce qui a des impacts sur le fonctionnement des smartphones des clients : nos clients vont passer beaucoup plus de temps sur le téléphone ; il sera donc nécessaire d'assurer la recharge de ces équipements, et de multiplier les points de recharge un peu partout sur le resort.

Avez-vous prévu de maintenir ce service gratuit, ou de le rendre payant à l'avenir ?

Et enfin, quels sont les impacts de ce projet sur l'emploi au niveau de la réception des hôtels ?

techniques et réseaux, il faut dire que cette solution est peu liée à l'infrastructure Disneyland Paris en tant que telle. Ainsi, le mobile check-in et le digital Magic Pass sont activés par le client avant son arrivée sur le site. Ces fonctionnalités sont par ailleurs très légères sur le plan informatique. Il en va de même pour la clé digitale.

Bien entendu, cette solution sera tout de même dépendante du bon fonctionnement des réseaux. À ce sujet, on constate que l'application Disneyland Paris est particulièrement stable. Elle est tout à fait moderne et récente.

Le client peut partager le Magic Pass sur plusieurs téléphones. Si le client casse son téléphone, il pourra récupérer un Pass physique à ticketing.

Les enfants disposent d'un Magic Pass physique à partir de 3 ans.

Sur la question des chargeurs, une solution est proposée, avec la possibilité de prêter des équipements dans les hôtels et dans les restaurants. Ce projet spécifique n'occasionnera pas une surutilisation du smartphone.

e téléphone.

rd'hui.

ète, c'est un véritable problème.

ution, notamment en s'équipant de batteries.

À ma connaissance les systèmes de recharge sont gratuits. À ce projet, il n'est pas associé un objectif de rentabilité. Le Magic Mobile est gratuit. À ce stade, il n'est pas prévu de faire payer le Magic Pass.

Pour l'accès aux chambres, on utilise une technologie Bluetooth (BLE), sans QR code. Cette solution est tout à fait sécurisée. Je précise que nous avons travaillé avec les équipes sécurité pour sécuriser les QR code.

En ce qui concerne les consignes et bagages, nous avons prévu des modifications de flux. Différents parcours seront proposés pour les guests, en fonction de leur situation.

ssement de la consigne pour absorber l'ensemble des flux.

mpact sur l'emploi. Il n'y a pas de réduction d'emploi envisagée associée au projet.

mentaires sont-ils prévus, notamment au niveau de Merchandise ?

les, mais ils ne sont pas envisagés à ce stade.

ce type d'application, il est nécessaire d'assurer un accompagnement, notamment pour les publics peu familiers des outils numériques. Il peut y avoir des excès.

Toutes ces applications sont élaborées pour tracer le client, pour mieux le connaître et pour regrouper des informations. Nous sommes en droit de nous poser la question : quels sont vos projets pour tracer les salariés ?

mine d'or. Mais DLP n'a pas la volonté de tracer les clients.

ur sur ce sujet. Ces aspects ont été vérifiés avec le légal. Et nous purgeons les données personnelles régulièrement. Les KPIs que nous suivrons sont ceux qui concernent les aspects business.

Nous sous-traitons la gestion des fiches de police chez DOCUSIGN, ce qui représente une solution tout à fait sécurisée.

uests. Les Cast Members ne l'utilisent pas.

Je rappelle aussi que, en France, nous devons respecter des règles draconiennes.

Nous continuerons à respecter scrupuleusement ces règles.

e en place pour les Cast Members ?

j'ai une inquiétude sur la qualité et le fonctionnement du réseau et les difficultés d'itinérance des différents réseaux nationaux.

Par ailleurs, les passages rapides ont un gros défaut : le RFID a la même fréquence que celle de l'Appel Pay sur les iPhones : les guests ayant le QR code sur des iPhone pourraient avoir une lenteur supplémentaire pour scanner leurs billets.

Enfin, ne craignez-vous d'assister au même phénomène que pour le Disneyland Pass digitalisé, avec des visiteurs se rendant au guichet pour récupérer un pass physique, pour souvenir ?

n sont effectuées avant l'arrivée sur le s st téléchargé, il n'est plus nécessaire de faire un appel réseau.

e l'Appel Wallet ; et nous permettons aux guests d'important le QR code dans l'Appel Wallet. Le cas a donc bien été identifié et pris en compte.

oir besoin du Magic Pass pour accéder aux chambres. Mais cette charge ne reposera pas sur ticketing.

Le projet Magic Mobile est mis au vote.

- Favorables 19
- Abstentions 3

6. Information et consultation des membres du Comité Social et Economique sur un projet de demande de dérogation à la durée maximale journalière du travail auprès de l'Inspection du Travail pour les salariés participant aux opérations électorales dans le cadre des élections du Comité Social et Economique des 14/15/16 novembre 2023 et des 5/6 et 7 décembre 2023

lections professionnelles, nous procédons à cette demande : nous aurons 18 bureaux de vote, sur une amplitude horaire pouvant aller de 7 à 19H00. Afin de garantir le bon déroulement des opérations électorales, la population RH, les délégués de liste centraux et d'établissement, les membres du bureau centralisateurs seront mobilisés. Ces personnes sont susceptibles de travailler au-delà de la durée quotidienne de 10H00. Pour l'heure, en raison du calendrier électoral, il n'est pas possible de détailler ces listes.

Le projet de demande de dérogation à la durée maximale journalière du travail auprès de l'Inspection du Travail pour les salariés participant aux opérations électorales dans le cadre des élections du Comité Social et Economique des 14/15/16 novembre 2023 et des 5/6 et 7 décembre 2023 est mis au vote.

- Favorables 22

7. À la suite des réunions d'informations du Comité Social et Economique en date des 14 mars, 11 avril, 9 mai et 27 juin 2023, consultation annuelle

des membres du Comité Social et Economique sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi pour l'exercice fiscal 2023

À la suite des réunions d'informations du Comité Social et Economique en date des 14 mars, 11 avril, 9 mai et 27 juin 2023, la consultation annuelle des membres du Comité Social et Economique sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi pour l'exercice fiscal 2023 est mise au vote.

- Favorables 15
- Défavorable 1
- Abstentions 6

**projet de reclassement de Madame
alariée déclarée inapte à son poste
T de l'établissement Boutiques du
22 septembre 2023**

s l'avis de la CSSCT de l'établissement Boutique, formulé le 22

été embauchée en février 2016, en CDI, suite à une
se boutique. C'est sur ce poste de vendeuse qu'elle a été

déclarée inapte le 27 juin 2022.

Suite à cette déclaration d'inaptitude, elle a été accompagnée par l'équipe de maintien dans l'emploi :

- RV d'accompagnement ;
 - invitation à un test aux outils bureautiques ;
 - partage d temporaires ou des missions ATMA : Talent, Casting, unting et Atelier Déco, pour un rôle de magasinière.
- uhaité se positionner sur cette mission ATMA auprès des
n de ce service a débuté le 25 octobre et a été accompagné

par le management.

C'est sur ce poste que nous souhaitons proposer

reclassement, au coefficient 215, au
était compatible avec l'état de santé d

Les membres de la CSSCT ont formu

résents.

L'avis motivé sur le projet de reclassement de Mada salariée déclarée inapte à son poste de travail, émis le 22 septembre 2023 est mis au vote.

- Favorables 21

ble au reclassement de la salariée.

9. Approbation d'avis motivé sur le projet de reclassement de Mada salariée déclarée inapte à son poste de travail, émis le 22 septembre 2023

Objet d'impossibilité de Mada salariée déclarée inapte à son poste de travail, émis le 22 septembre 2023

ir l'avis motivé rendu par la CSSCT de l'établissement Parc Opérations le 22 septembre 2023.

é embauché en 1998 en tant qu'employé de restauration ; puis à évolué sur le poste de billetterie en juillet 2003.

a été déclaré inapte en février 2022.

néficié de l'accompagnement de l'équipe de maintien dans l'emploi :
ent ;

- bilan de compétences en avril 2022 ;
- transmission de l'information sur les dispositifs existants (CEP, projet de transition professionnelle) ;
- invitation à un test aux outils informatiques (mars 2023) en vue de suivre une formation ; cette formation n'a pas été réalisée en raison de congé.

ndiqué dans le cadre des orientations souhaitées le métier d'hôte de sécurité – le compte tenu de ses restrictions médicales, qui ne permettent pas la posture debout ou en marche prolongée plus de 20 minutes consécutives – ; d'hôte de billetterie, poste sur lequel il a été déclaré inapte ; ou employé de costume, sur lequel le médecin du travail s'est opposé en raison de ses restrictions médicales.

alement bénéficié de 2 missions ATMA : la première au sein des équipes de maintenance (entre novembre 2022 et le 15 novembre 2022) ; la 2^e au sein des équipes COSTUDIAL , entre février et mars 2023, avec des perspectives de reclassement. Le salarié a informé de diverses contraintes personnelles face à cette proposition de mission ATMA. La collaboration avec le médecin du travail s'est poursuivie sur le poste, et une 2^e tentative a été réalisée en avril 2023. Le

salarié a évoqué des contraintes personnelles ; et la médecine du travail a fini par déconseiller ce poste pour des raisons qui ne sont pas détaillées.

Au regard de ces éléments, nous sommes dans l'impossibilité de reclas

En CSSCT, les échanges ont porté sur la nature des postes envisagés que sur les demandes de Rupture conventionnelle individuelle formulée effet, 3 demandes ont été déposées, mais n'ont pas abouti.

Les membres de la CSSCT ont émis un vote défavorable à l'unanimité des 12 votants présents.

es postes assis, probablement compatibles avec l'état de santé de ce salarié.

e refus des demandes de RCI ?

cette démarche à plusieurs reprises, mais n'a pas souhaité faire aboutir cette démarche.

larié : il est concerné par une invalidité de catégorie II, ce qui l'autorise à travailler 8 heures dans la semaine ; il a le souhait de rester dans l'entreprise et, à défaut, il a déposé des demandes de RCI.

Nous considérons que le reclassement sur un poste de 8 heures par semaine était tout à fait possible.

i aient été proposés, alors que la direction avait connaissance de leur inadaptation au regard des capacités restantes du salarié.

ompatibles avec l'état de santé. Certains des souhaits formulés par le salarié, quant à eux, n'étaient pas compatibles avec son état de santé. Le poste de vendeur boutique, ainsi, n'est pas compatible avec ses restrictions.

niers échanges avec le médecin du travail le démontrent.

que sont en rotation. Il n'existe pas de poste spécifique sur les caisses.

ement de poste.

en ce sens aurait des implications pour tous les autres salariés de l'équipe.

daptations et des efforts.
J'encourage la direction à reprendre ce dossier pour trouver des solutions.

, les salariés de l'équipe ne s'offusqueront pas du positionnement de ce salarié sur un poste non tournant.

ossible pour l'entreprise d'aménager des postes par la mise à disposition d'équipement ou la mise en place de dispositions d'organisation spécifiques.

té proposés à ce salarié ?

ompétence, il apparait que son profil ne correspond pas à des postes administratifs, postes qui sont plutôt rares en disponibilité.

tements se poursuivent. Je considère que, pour l'entreprise, il n'était pas difficile de trouver une solution de reclassement permettant à ce salarié de poursuivre son aventure chez DLP.

n de ce salarié, qui exprime le besoin de se maintenir dans une vie sociale, qui est malade, à plus de 10 ans de la retraite, je demande à la direction de reprendre le dossier et de tenir compte de l'investissement qui a été le sien au cours de sa carrière.

Le projet d'impossibilité de reclassement de Mon [redacted] ié déclaré inapte à son poste de travail, émis lors de la réunion C Opérations du 14 septembre 2023 est mis au vote.

- Défavorables 22
- Abstention 1

otivé et défavorable au licenciement.

du personnel s'étant exprimés contre le projet de licenciement de ce salarié, la direction s'apprête-t-elle à reprendre le dossier ? Ou faut-il considérer que, à l'inscription du sujet à l'ordre du jour, le débat était clos ?

est pas totalement finalisée, devrait s'orienter vers le licenciement pour impossibilité de reclassement.

c être repris ?

10.Approbation de **possibilité de**
reclassement de Ma **lariée déclarée**
inapte à son poste **on CSSCT de**
l'établissement Parc Opérations du 14 septembre 2023

l'avis de la CSSCT de l'établissement Parc Opérations, formulé le 14

té embauchée sur un poste d'opératrice animatrice attraction vendeuse
u'elle a été déclarée inapte en juillet 2021.

Suite à cette déclaration d'aptitude, elle a été accompagnée par l'équipe de maintien dans l'emploi :

- plusieurs RV d'accompagnement ;
- invitation à un test aux outils bureautiques ; proposition d'un 2^e test sur lequel la salariée n'a pas souhaité se positionner ;
- demande de RCI en 2022 non menée à terme ;
- proposition de bilan de compétence à 2 reprises ; la salariée n'a pas souhaité se positionner ;
- accompagnement sur la rédaction du CV (novembre 2021) ;
- formation aux outils bureautiques (novembre 2022) ;
- formation transpalette électrique à conducteur accompagnant (mai 2023) en vue d'une mission ATMA à l'économat restauration qui n'a pas pu être réalisée ;
- partage d'information sur les dispositifs d'évolution professionnelle ;
- partage de profil pour 2 missions ATMA : Talent acquisition pour un poste d'employé de costume, sur lequel elle n'a pas été retenue ; poste de conseillère clientèle en avril 2023 sur lequel elle n'a pas été retenue. Réalisation de 8 missions ATMA : production spectacles en 2020 ; Merch à Main Street (octobre 2021) en qualité de magasinière ; stock merchandise DV en qualité de magasinière ; poste aménagé sur Frontier Land (janvier 2022) ; achats F&B en qualité d'agent administratif (février - août 2022) ; Disney performing art (septembre - décembre 2022) ; poste aménagé ; Economat restauration parc.

Ces missions ATMA n'ont pas pu aboutir à un reclassement définitif par rapport à des difficultés de compréhension de consignes, en lien avec les horaires de shift, des sujets de savoir-être ou des retards dans l'exercice des différentes missions.

à une formation ?

ovembre 2022.

contraintes de la vie personnelle des salariés. Les propositions de reclassement doivent en tenir compte, afin d'optimiser les chances de succès.

mpagnement bureautique et proposé une formation transpalette. Nous avons proposé plusieurs missions ATMA et rencontré de l'insatisfaction par rapport à l'exécution des missions.

ésente, alors que des éléments d'interprétation de ces situations sont avancés. Je le répète : il est nécessaire que les membres du CSE puissent entendre la version des salariés dont le licenciement est envisagé.

raintes de la vie personnelle des salariés soient prises en compte par l'entreprise, afin de permettre à cette salariée de continuer à travailler.

Le projet d'impossibilité de reclassement de Madame [redacted] salariée déclarée inapte à son poste de travail, émis lors de la réunion SSCT de l'établissement Parc Opérations du 14 septembre 2023 est mis au vote.

- Défavorables 24

is motivé sur le projet de reclassement de Madame [redacted] salariée déclarée inapte à son poste de travail, émis SSCT de l'établissement Parc Opérations du 14 septembre 2023

[REDACTED] l'avis de la CSSCT de l'établissement Parc Opération, formulé le 14

[REDACTED] té embauchée sur un poste d'opératrice animatrice attraction. C'est sur ce poste qu'elle a été déclarée inapte en avril 2018.

Suite à cette déclaration d'inaptitude, elle a été accompagnée par l'équipe de maintien dans l'emploi :

- RV d'accompagnement et présentation des dispositifs d'accompagnement ;
 - diagnostic de remise à niveau (juin 2018)
 - invitation à un test aux outils bureautiques ;
 - formation en anglais (FNE) ;
 - missions ATMA : agent administratif au sein des équipes IT ; au sein des équipes bureau des AT ; au sein des équipes de maintenance ; en décembre 2021, elle est en mission en tant qu'assistante technique.
- C'est sur ce poste que nous souhaitons proposer un reclassement, au coefficient 220, au statut AMN.

Les membres de la CSSCT ont formulé un avis favorable à l'unanimité des votants présents.

L'avis motivé sur le projet de reclassement de M. [REDACTED] a été déclaré inapte à son poste de travail, émis lors de la réunion du 14 septembre 2023 est mis au vote. [REDACTED] rière déclarée inapte à son poste de travail, émis lors de la réunion du 14 septembre 2023 est mis au vote.

- Favorables 24

12.Approbation d'un projet d'impossibilité de reclassement de M. [REDACTED] à l'issue de la déclaration d'inaptitude à son poste de travail, émis lors de la réunion du 14 septembre 2023

[REDACTED] l'avis de la CSSCT de l'établissement Parc Opération, formulé le 14

[REDACTED] té embauchée en mai 2014 sur un poste d'opératrice animatrice attraction. Suite à cette déclaration d'inaptitude, elle a été accompagnée par l'équipe de maintien dans

l'emploi :

- RV d'accompagnement et présentation des dispositifs d'accompagnement (juin 2022) ;
- invitation à un test aux outils bureautiques ;
- formation en espagnol (mai 2023) ;

- missions ATMA : CLEMS (juillet - septembre 2022) ; poste de commis de cuisine refusé par l'intéressée ; proposition de reclassement sur un poste d'employé de costume refusé par l'intéressée ; mission ATMA au sein des équipes contrat sous-traitant et accessibilité ; Pauline BERTRAND a refusé un [REDACTED] services généraux ; non retenue sur un poste COI division Partner Serv [REDACTED] n dispense d'activité depuis octobre 2022. Les membres de la CSSC [REDACTED] able à la majorité des votants présents (11 votes défavorables, une abstention).

Le projet d'impossibilité de reclassement de Madame [REDACTED] rière déclarée inapte à son poste de travail, émis lors de la réunion [REDACTED] Opérations du 14 septembre 2023 est mis au vote.

- *Défavorables 24*

avis motivé sur le projet de reclassement de Madame salariée déclarée inapte à son poste de travail, émis SCT de l'établissement Spectacles du 15 septembre

2023

l'avis de la CSSCT de l'établissement Spectacles, formulé le 15

[REDACTED] été embauchée sur un poste d'artiste interprète parades en septembre 2006. Elle a été déclarée inapte en octobre 2019.

Suite à cette déclaration d'inaptitude, elle a été accompagnée par l'équipe de maintien dans l'emploi :

- formation Outlook - Excel (décembre 2019) ;
- partage de son profil au niveau de Talent casting ; au niveau du département production costumes ; au niveau de la direction créative spectacles ; et au sein des équipes show. Son profil n'a pas été retenu.

Son profil a été retenu pour un poste de conseillère clientèle au sein du CRC, mais Emma LETESSIER souhaitait s'orienter vers une affectation au sein des équipes IT.

Après avoir réalisé une mission ATMA au sein des équipes Disney performing art, sur un rôle d'agent administratif ; cette mission ATMA au sein des équipes IT a été faite et confirmée en CDD en octobre 2021.

C'est sur ce poste d'assistante technique au sein de l'IT que nous souhaitons proposer à Emma LETESSIER un reclassement, au coefficient 220, au statut AMN.

Les membres de la CSSCT ont formulé un avis favorable à l'unanimité des votants présents.

*Le projet de reclassement de M [REDACTED]
travail, émis lors de la réunion
au vote.*

*lariée déclarée inapte à son poste de
ctacles du 15 septembre 2023 est mis*

- Favorables 24

**is motivé sur le projet de reclassement de Madame
alariée déclarée inapte à son poste de travail, émis
CT de l'établissement Spectacles du 15 septembre
2023**

[REDACTED] l'avis de la CSSCT de l'établissement Spectacles, formulé le 15
septembre 2023.

[REDACTED] ssement concerne le même poste qu'évoqué précédemment.

[REDACTED] été embauchée sur un poste d'artiste interprète ; puis a occupé un poste de

C'est sur ce poste qu'elle a été déclarée inapte en juin 2019.

Suite à cette déclaration d'inaptitude, elle a été accompagnée par l'équipe de maintien dans
l'emploi :

- partage de son profil pour un poste d'assistante de département au sein des équipes show EDLI ;
pour un poste de conseillère clientèle au sein des équipes CRC ; pour un poste d'assistante au sein
des équipes Talent acquisition ; mais son profil n'a pas été retenu.

Elle a bénéficié d'une affectation à durée déterminée au sein des équipes Talent Casting (septembre
2019 - mars 2021) sur un poste d'assistante recrutement ; elle a suivi une mission ATMA au sein
des équipes IT à partir d'octobre 2020, qui s'es

C'est sur ce poste que nous souhaitons propose

Les membres de la CSSCT ont formulé un avis

nitive.

lassement.

tants présents.

*Le projet de reclassement de M [REDACTED]
travail, émis lors de la réunion
au vote.*

*lariée déclarée inapte à son poste de
tacles du 15 septembre 2023 est mis*

- Favorables 24

15.Approbation de l'avis motivé relatif au projet de réaménagement de Disney Express, émis lors de la réunion CSSCT de l'établissement Autres hôtels du 21 septembre 2023

espaces de travail pour améliorer les conditions de travail. Les travaux sont prévus de novembre 2023 à avril 2024. Les 28 salariés concernés ont été impliqués dans l'élaboration du projet.

Les membres de la CSSCT ont formulé un avis favorable à la majorité des votants présents (5 votes favorables, 3 abstentions).

L'avis motivé relatif au projet de réaménagement de Disney Express, émis lors de la réunion CSSCT de l'établissement Autres hôtels du 21 septembre 2023 est mis au vote.

- Favorables 23
- Abstention 1

16.Information des membres du Comité Social et Economique sur le nettoyage des lockers de l'hôtel Cheyenne

interviendra les 8 et 9 novembre 2023, dans le respect des procédures en vigueur.

17.Information des membres du Comité Social et Economique sur le nettoyage des lockers de l'hôtel Santa Fe

interviendra les 25 et 26 octobre 2023, dans le respect des procédures en vigueur.

nt être sensibles à certains produits utilisés au cours de ce nettoyage. Je propose d'ajouter une mention dans la note d'information.

ur ces produits.

sence de puces de lit.

ation au cours du week-end. Finalement, elle n'a pas été avérée.
Nous sommes en train d'étudier les procédures d'intervention et de prévention.
Sur la méthode de traitement, nous reviendrons vers vous.

s vérifications sur le dernier nettoyage des lockers d'Imagination.

18.Information des membres du Comité Social et Economique sur le projet de rupture conventionnelle avec une salariée du Comité Social et Economique (document adressé par le Secrétaire par mail séparé)

titutifs de la note d'information : cette salariée a été embauchée le 7 mars 2011 en qualité d'hôtesse d'accueil ; depuis le 1^{er} janvier 2014, elle occupe les fonctions de chargée de relations partenariats externes, assimilé cadre, au coefficient 260.
Cette salariée a saisi le bureau du CSE par l'intermédiaire du bureau de l'instance d'une demande de RCI, par courrier du 14 septembre 2023, avec une date envisagée de départ au 1^{er} janvier 2024. Après 2 entretiens les 25 septembre et 03 octobre 2023, le bureau informe les élus de l'engagement de la procédure de RCI.

concernant les box Amazon : un contrôle de sécurité sera-t-il assuré sur le contenu de ces livraisons ?

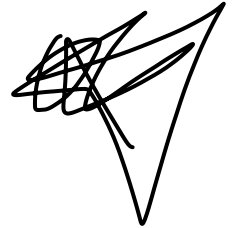
e question.

-t-elle assurée sur la question des outings ?

levé. Le temps voulu, nous communiquerons.

La séance est levée à 13 heures 30.

Secrétaire du C

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and a long, sweeping stroke extending downwards and to the right.