

Projet de procès-verbal de la réunion extraordinaire du Comité Social et Economique de l'UES Euro Disney du 24 octobre 2023

La séance était présidée

Horaire d'ouverture de la séance : 09 heures

Horaire de clôture de la séance : 13 heures

	ction		

sent)

ent)

atin)

tin)

ent)

sent)

e matin)

ent)

nt)

)

nt)

s-midi)

sent le matin)

nt)

sent)

)

)

t)

sent)

ésent le

sent)

ent)

nt)

sent l'après-midi)

t)

sent le matin)

Représentants Syndicaux

CGT
UNSA

Ordre du jour

1. Approbation du procès-verbal de la réunion extraordinaire du 26 septembre 2023 du Comité Social et Economique (document adressé par le Secrétaire par mail séparé). 6
2. Information et consultation des membres du Comité Social et Economique sur le projet de nouvel entrepôt dans le cadre de la transformation de la chaîne d'approvisionnement (*). 6
3. Information des membres du Comité Social et Economique sur le programme de réaménagement temporaire de la zone de lockers située à Imaginations (*). 15
4. Information et consultation des membres du Comité Social et Economique sur les mesures unilatérales envisagées du fait de l'absence de signature majoritaire du protocole portant sur la négociation annuelle obligatoire 2024 (*). 17
5. 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 CS Siège du 18 septembre 2023 (*). 21
6. 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 Siège du 18 septembre 2023 (*). 21
7. 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 CSS Hôtels Spécifiques du 20 septembre 2023 (*). 22
8. Approbation de l'avis motivé sur le projet d'impossibilité de reclassement de Ma [REDACTED] GOMES, salariée déclarée inapte à son poste de travail, émis lors de la réunion l'établissement Hôtels Spécifiques du 20 septembre 2023 (*). 22
9. Approbation de l'avis motivé sur le projet de reclassement de Mons [REDACTED] ALEXANDRE, salarié déclaré inapte à son poste de travail, émis lors de la réunion l'établissement Hôtels Spécifiques du 20 septembre 2023 (*). 23
10. Approbation de l'avis motivé sur le projet de reclassement de Mon [REDACTED] MAZARIN, salarié déclaré inapte à son poste de travail, émis lors de la réunion l'établissement Hôtels Spécifiques du 20 septembre 2023 (*). 23
11. [REDACTED] de l'avis motivé sur le projet d'impossibilité de reclassement de Madame [REDACTED] salariée déclarée inapte à son poste de travail, émis lors de la réunion CSSCT de [REDACTED] es Hôtels du 21 septembre 2023 (*). 24
12. Approbation de l'avis motivé sur le projet de reclassement de Mada [REDACTED] MAVRE, salariée déclarée inapte à son poste de travail, émis lors de la réunion l'établissement Sécurité Opérations de Secours du 27 septembre 2023 (*). 26
13. [REDACTED] ivé sur le projet d'impossibilité de reclassement de Monsieur [REDACTED] L, salarié déclaré inapte à son poste de travail, émis lors de la réunion [REDACTED] Disney Village du 26 septembre 2023 (*). 26

14. Approbation de l'avis motivé sur le projet de reclassement de Mad [REDACTED] salariée déclarée inapte à son poste de travail, émis lors de la réunion CS Restauration du 25 septembre 2023 (*). 27
15. Approbation de l'avis motivé sur le projet d'impossibilité de reclassement de Ma [REDACTED] AMRANE, salariée déclarée inapte à son poste de travail, émis lors de la réunion l'établissement Restauration du 25 septembre 2023 (*). 27
16. Approbation de l'avis motivé sur le projet de reclassement de Ma [REDACTED] ROMDHANE, salariée déclarée inapte à son poste de travail, émis lors de la réunion l'établissement Restauration du 25 septembre 2023 (*). 28
- [REDACTED] avis motivé sur le projet d'impossibilité de reclassement de Madame salariée déclarée inapte à son poste de travail, émis lors de la réunion t Restauration du 25 septembre 2023 (*). 29
18. Approbation de l'avis motivé relatif au projet relatif à l'aréna show, émis lors de la réunion CSSCT de l'établissement Spectacles du 2 octobre 2023 (*).* 29
19. Approbation de l'avis motivé relatif au projet Firefly, émis lors de la réunion CSSCT de l'établissement Boutiques du 3 octobre 2023 (*). 30
20. Approbation de l'avis motivé relatif au projet Firefly, émis lors de la réunion CSSCT de l'établissement Services Techniques-Ateliers Centraux du 22 juin 2023 (*). 32
21. Approbation de l'avis motivé relatif au projet Firefly, émis lors de la réunion CSSCT de l'établissement Parc Opérations du 12 octobre 2023 (*). 32
22. Approbation de l'avis motivé relatif au projet Firefly concernant le service au comptoir 602, émis lors de la réunion CSSCT de l'établissement Restauration du 11 septembre 2023 (*) 33
23. Approbation de l'avis motivé relatif au projet Firefly concernant le Pavillon 519, émis lors de la réunion CSSCT de l'établissement Restauration du 11 septembre 2023 (*) 33
24. Approbation de l'avis motivé relatif au projet Firefly concernant le service à table 502, émis lors de la réunion CSSCT de l'établissement Restauration du 25 septembre 2023 (*) 33
25. Approbation de l'avis motivé relatif au projet Firefly concernant le Pavillon 511, émis lors de la réunion CSSCT de l'établissement Restauration du 25 septembre 2023 (*) 33
26. Approbation de l'avis motivé relatif au projet Firefly concernant le projet Kuzco base vie Restauration, émis lors de la réunion CSSCT de l'établissement Restauration du 2 octobre 2023 (*) 34
27. Approbation de l'avis motivé relatif au projet Firefly concernant les kiosques 515 (A,B,C), émis lors de la réunion CSSCT de l'établissement Restauration du 2 octobre 2023 (*) 34
28. Approbation de l'avis motivé relatif au projet Firefly, émis lors de la réunion CSSCT de l'établissement Spectacles du 8 août 2023 (*). 34

29. Approbation de l'avis motivé relatif au projet de satellite Fuente del'Oro, émis lors de la réunion CSSCT de l'établissement Restauration du 9 octobre 2023 (*). 35
30. Information-consultation des membres du CSE sur un projet de modification des garanties collectives du fait du projet d'avenant n° 8 à l'accord du 17 décembre 1992 35
31. Information-consultation des membres du CSE sur un projet de modification des garanties collectives 36
32. Information et consultation des membres du CSE sur un projet des modifications des garanties collectives du fait d'un projet d'accord portant sur la mise en place d'un plan d'épargne retraite obligatoire PERO pour les salariés non-cadres en application de l'article R. 2312-22 du Code du travail 37

La séance est ouverte à 09 heures 00, sous la présidence

1. Approbation du procès-verbal de la réunion extraordinaire du 26 septembre 2023 du Comité Social et Economique (document adressé par le Secrétaire par mail séparé).

bal. Avez-vous des commentaires ?

- *Abstention 7*

2. Information et consultation des membres du Comité Social et Economique sur le projet de nouvel entrepôt dans le cadre de la transformation de la chaîne d'approvisionnement (*).

J'ai rejoint l'entreprise il y a 9 ans. Mon métier d'origine est le transport et la logistique. Le sujet que je souhaite partager avec vous est la nécessité d'accompagner la croissance de l'entreprise et de lui permettre d'offrir des capacités de stockage à la hauteur de nos enjeux et de nos besoins.

Depuis le 19 septembre 2022, nous avons commencé à partager avec les partenaires sociaux, pour faire évoluer notre *supply chain*, un besoin structurel de capacité de stockage. Tout cela nous a mené à avancer et partager ce besoin, qui est complexe chez nous, dans la mesure où nous avons plusieurs *supply chains*.

Nous avons en effet des logiques et des comportements de produits différents. Une *supply chain* couvre le cycle de vie du produit en différentes étapes. Cela, multiplié par la diversité des produits que nous avons à livrer tous les jours, suppose des besoins de stockage différents et des projections dans le temps extrêmement complexes.

Nous avons passé beaucoup de temps à essayer de projeter nos besoins de stockage pour les 10 années à venir.

Il est important de comprendre que nous avons structurellement recours à du stockage extérieur depuis plusieurs années. Ainsi, nous avons près de 12 000 m² de stockage extérieur. Cela nous oblige à avoir recours à des prestataires extérieurs, ce qui génère nécessairement des difficultés en termes de traçabilité.

Nos outils physiques de distribution n'ont pas évolué depuis l'origine. Nous avons des activités qui requièrent des ressources humaines, de la manutention et de la pénibilité. Nos espaces sont devenus extrêmement saturés, ce qui génère de la coactivité importante.

Lorsque nous avons commencé à quantifier la place nécessaire à l'horizon de 30 ans, s'est posée la question de la place nécessaire. Nous avons estimé 24 000 m² nécessaires. Dans nos backstages, cela n'était pas possible. Nous avons donc pris la décision de dédier un projet de nouvel entrepôt à Merchandize et de conserver dans Hercule les autres lignes de business.

Nous avons déjà des chambres froides dans Hercule. Elles sont adaptées à des produits alimentaires. Nous avons un risque plus élevé s'agissant des denrées alimentaires et des pièces détachées critiques des attractions. Par ailleurs, il est apparu que la dalle du bâtiment Hercule est relativement faible et insuffisante pour absorber le poids de la mécanisation et de l'automatisation.

La contrainte donnée aux équipes immobilières était de rechercher un entrepôt de 24 000 m² avec une extension possible à 30 000 m², et ce le plus proche possible d'Hercule.

Un entrepôt a été identifié à Ferrière-en-Brie. Il s'agit d'un bâtiment sous bail dérogatoire de 10 ans qui permet de se projeter dans de l'investissement et dans des travaux pour l'adapter à notre besoin. Le bail prévoit un passage à l'éclairage LED à 100 % et la mise en place de chaudières de nouvelle génération. Ce site sera sécurisé 24h/24 par 2 agents, dont un agent SIAP.

De plus, les places de parking sont très surdimensionnées.

Ce bâtiment s'appellera MEGARA, qui est la compagne d'HERCULE. Ce nom offre également l'avantage d'inclure une donnée de grande dimension, de méga entrepôt.

Concernant les solutions techniques que nous allons apporter à ce bâtiment, les contraintes de stockage et de performance s'opposent. Nous avons considéré un principe Goods to Man. Ces solutions sont intéressantes sur certaines typologies de colis. Le mieux dans un entrepôt est d'avoir des solutions extrêmement basiques et également de considérer les niches de produits sur lesquels nous pouvons faire différemment.

Nous avons 60 % du référentiel produits, qui représente 11 % du volume. Nous pouvons donc introduire des solutions totalement robotisées sur cette partie.

Un des gros facteurs de pénibilité dans Hercule est le déchargement des containers de merchandize. Le process est extrêmement pénible. Nous introduisons dans notre projet une solution de déchargement automatisée des containers. De cette façon, la valeur de l'humain intervient sur le tri des colis.

Nous avons une forte coactivité sur des zones de quai et des zones de circulation. Cela génère beaucoup de croisements de flux. Nous opérons dans un environnement qui est dangereux. L'intérêt d'un 2^e entrepôt est de désaturer Hercule.

De plus, la hauteur des lices dans Hercule est à 1,60 m du sol. Cela implique un risque de se cogner à chaque fois qu'on essaie de saisir un colis. L'utilisation d'un 2^e entrepôt nous permettra de reconfigurer Hercule pour limiter cela.

Sur l'entrepôt Megara, nous allons aussi sortir du modèle des allées étroites. Sur Megara, nous passerons sur des allées standards dans la manutention qui n'obligent pas à avoir des autorisations particulières pour conduire des engins.

L'accès à ce nouveau bâtiment est extrêmement facile. La zone est bien desservie et offre plusieurs alternatives en termes de déplacement. La zone est entièrement couverte par le transport public avec une connexion sur la gare RER de Bussy-Saint-Georges. Toutefois, la zone est peu couverte par le transport le week-end et en milieu de journée, ce qui nous a menés à considérer des solutions alternatives. Nous prévoyons donc de mettre en place une navette DLP nous permettant de connecter nos backstages au site de Ferrière, avec un chronogramme calé sur les horaires de début et de fin de prise de poste.

Cela est important sur un entrepôt situé à 10 km et constitue un enjeu pour la vie de nos castmembers et le sentiment d'appartenance à l'entreprise. Nous investissons donc beaucoup pour

le bien-être des castmembers sur le site. Nous allons par exemple construire un terrain de sport. Nous apporterons également un soin particulier sur les bureaux et les locaux sociaux. Nous prévoyons aussi une vraie salle de formation métier.

Les salariés pourront choisir entre la restauration sur place ou les tickets restaurants.

itif pour les salariés ?

revenir en arrière.

Le plan d'implantation des caméras sera géré par les équipes sûreté. De même que pour les autres caméras d'ores et déjà en place sur les autres sites, nous avons un système de surveillance vidéo, mais nous n'y avons pas accès.

L'effectif de ce site comprend une soixantaine de personnes. La temporalité envisagée est à juin 2024. Le principe qui a été retenu est que l'activité merchandize dans sa globalité soit transférée sur ce nouveau site. Cela signifie que les équipes concernées déménageront sur ce nouveau site. Cela n'empêche pas des remplacements si cela s'avère nécessaire. Les collaborateurs le savent et sont préparés à cela. Nous avons encore 10 mois pour préparer les personnes et prendre en compte les cas particuliers. Nous avons la chance d'avoir de la visibilité sur ce projet et donc de pouvoir accompagner les équipes.

se des effectifs dans le tableau.

les salariés concernés par le déménagement. Les autres resteront sur Hercule. Le projet n'a pas du tout vocation à supprimer des postes ou à réduire des équipes. Le projet a vocation à accompagner la croissance de l'entreprise.

Dans les mesures d'accompagnement nécessaires, nous avons aussi tout ce qui relève du déplacement du castmember, de l'alimentation, mais aussi tout ce qui est lié aux activités du CSE. Nous pouvons travailler avec le CSE sur la possibilité d'organiser des permanences, en plus des outils digitaux. Le fait d'être à 10 km ne signifie pas que les salariés perdent les bénéfices de l'entreprise.

Nous conservons les accès au parking d'Hercule. Il est aussi important d'intégrer une demande forte des castmembers qui est d'accompagner au-delà des moyens techniques mis en place. Il a été décidé d'introduire une prime exceptionnelle pour accompagner le changement de site.

lèmes de navette aujourd'hui. Quelles seront les modalités de la navette prévue ?

rs sur 7 et doit se caler aux besoins. Ainsi, tous les salariés qui travaillent de nuit ou commencent à 5h du matin viennent en voiture et n'ont donc pas besoin de navette. Nous devons caler les horaires de la navette sur la gare routière pour permettre d'arriver à la gare de Ferrière 10 à 15 minutes avant les prises de poste. Nous ne pourrons réaliser ce travail à la fin que lorsque nous aurons discuté avec les équipes. Dans un premier temps, cette navette sera sous notre contrôle. Ce n'est qu'après une année d'utilisation que nous envisagerons ou non de la transférer vers la base bus.

quelqu'un qui rate la navette en raison d'un retard des transports ?

Il y a des personnes qui ratent leur prise de poste pour ce type de situation. Il faut que la fréquence des navettes permette de rattraper quelques situations. Il n'y a pas de prises de postes toute la journée. Nous pouvons travailler les fréquences pour permettre des passages toutes les 20 minutes afin de rattraper quelqu'un qui a du retard. Il existe aussi le moyen d'arriver à Hercule à pied et d'utiliser des équipes qui font de la rotation entre les deux sites.

Il faut avoir un nombre suffisant de chauffeurs pour maintenir les rotations prévues. Il suffit d'une personne absente, par exemple pour maladie, pour que des navettes soient supprimées ou que les rotations ne soient pas assurées de toute la journée. Cela désorganise pas mal le travail des salariés.

Il ne faut pas que nous venons complexifier l'exercice. Toutefois, je pense que ce type de situation est vécue à Val d'Europe, avec la base bus, mais beaucoup moins au Ranch. En effet, la base bus privilégie certaines lignes au détriment d'autres. Or, dans un premier temps, nous n'utiliserons pas la base bus. Il est vrai que les chauffeurs sont humains et que cela implique des aléas. Toutefois, nous avons des solutions. Nous avons des prises de postes très calées et qui ne bougent pas dans le temps. Le bassin d'emploi est très concentré. En mettant les gens en relation, nous apportons parfois des relations auxquelles elles ne pensent pas nécessairement avec le covoiturage.

Il est difficile de réaliser du covoiturage avec leur conjoint. Avec l'allongement de la durée de travail compte tenu de l'éloignement du site, ces salariés auront des frais supplémentaires, mais auront aussi à se soucier de la garde de leurs enfants, ce qui engagera aussi des frais supplémentaires.

De plus, les salariés ne sont pas satisfaits concernant les modalités de restauration. Ces salariés ont des salaires relativement bas et chaque coût supplémentaire a un impact important. Les mesures qui ont été prises ne permettent pas de pallier les coûts supplémentaires engendrés par l'éloignement de ce site.

C'est une question difficile. Nous avons connaissance d'un cas de covoiturage avec le conjoint. Il est identifié et nous travaillerons dessus.

Concernant les tickets restaurants, nous avons discuté avec les salariés, qui voient cela comme du pouvoir d'achat.

Nous favorisons au maximum la mobilité interne pour les personnes qui rencontrent des situations particulières. Nous favorisons les changements de rattachement en interne. Nous avons déjà plusieurs personnes qui ont quitté l'enveloppe initiale pour se raccrocher sur d'autres unités et nous continuerons de le faire. Nous allons beaucoup recruter sur le costuming prochainement. Cela représente autant d'opportunités pour les équipes qui ne souhaitent pas aller sur Megara.

Cela signifie-t-il que ces personnes seraient prioritaires sur les postes créés ?

haque fois.

prise prend-elle en charge une partie de l'assurance ?

ociété favorise le covoiturage, mais je ne sais pas répondre à cette question.

en place pour ces personnes, dans la mesure où le covoiturage est plus qu'occasionnel.

rage que pour le reste des castmembers seront mises en place.

événements sur le site, il reviendra à l'employeur d'organiser et d'offrir les solutions de transport.

s besoins peuvent être importants.

rsonnes réparties sur 7 jours par semaine et sur l'ensemble de la journée et de la nuit. Il n'y a donc pas de grandes masses à gérer. Les situations concernent uniquement 5 ou 6 personnes.

En termes de calendrier, nous sommes sur un livrable à juin 2024.

Ce qui constituera un vrai défi sera le démarrage. L'ambition est d'avoir un entrepôt prêt à opérer en juin 2024, mais avec un stock qui sera dans Hercule. Nous aurons donc un glissement progressif à travailler. Au fur et à mesure des réceptions des fournisseurs, l'entrepôt se remplira à Megara et, au fur et à mesure de l'utilisation des stocks, Hercule se videra progressivement. Il restera quelques mouvements de transfert à opérer.

pièce d'allaitement, qui sera présent pour gérer cela ?

l de santé au travail sur site. Nous aurons un local sur ce bâtiment. Nous aurons en permanence un SIAP sur le site. En fonction de la nature de l'accident, nous aurons un process classique sur un bâtiment extérieur avec appel des secours si nécessaire.

Cet entrepôt est à 400 mètres de la caserne de pompier de Ferrière, qui est une caserne habituée à intervenir sur la zone logistique. Ces pompiers ont donc une vraie expertise sur le domaine. Nous avons d'ores et déjà eu des échanges avec eux et ils ont une vraie expertise sur ce sujet.

Vous envisagez des toilettes non genrées. Respectez-vous le Code du travail sur ce sujet ?

Hommes, des toilettes femmes, des toilettes PMR et des toilettes non genrées.

Cela à la demande du salarié se feront-ils bien sur le temps de travail ? les salariés peuvent en effet vouloir faire rentrer des guests ou aller à des permanences comme l'AG2R.

Aujourd'hui. Cela ne veut pas dire qu'il n'y a pas de la souplesse sur ce point de la part des team leaders.

Cela n'est pas possible pour les salariés de quitter un site et de perdre les avantages du site.

Pour les salariés qui sont sur des bâtiments comme Val d'Europe, les déplacements se font hors temps de travail et resteront hors temps de travail. Toutefois, des discussions se font avec la hiérarchie. Cela étant, le principe reste que les déplacements se font hors temps de travail.

Il n'y a aucune compréhension de la part de la hiérarchie. Vous n'avez pas la volonté de faire la moindre proposition pour faire en sorte que les salariés ne perdent pas les avantages qu'ils avaient à travailler sur le site. Pourquoi ne voulez-vous pas réfléchir à des solutions ? Nous pouvons attribuer un certain temps sous validation de la hiérarchie pour organiser et ne pas perturber le travail, mais aussi pour permettre au salarié de ne pas subir de déménagement en voyant presque annuler certains avantages, comme la possibilité de faire entrer des personnes sur le parc ou de se rendre à l'antenne AG2R sur le temps de travail. Il faut que vous soyez force de proposition sur ces aspects.

Les travaux prévus ont été réalisés, notamment sous la houlette de l'entreprise. Les travaux et d'aménagements ont été réalisés, notamment sous la houlette de l'entreprise, de façon à ce que ce projet de déménagement soit fait avec beaucoup de précautions et différents sujets soulevés par les salariés et par les instances.

Nous ne répondons pas à l'ensemble des demandes, mais il est d'ores et déjà fait beaucoup pour les salariés en question. Il n'y aura pas en la matière d'engagement de la part de l'entreprise qui viserait à permettre que des démarches individuelles et personnelles se fassent sur du temps de travail.

Rien fait, mais cela manque de social.

La population pour laquelle il y a une vraie difficulté est celle qui embauche à 11 heures du matin. La population qui commence à 5 heures vient en voiture et est donc assez souple. La question du déplacement pour la personne non motorisée est un vrai sujet. Elle concerne les personnes qui commencent à 11 heures ; or, cela permet un gisement de temps pour faire des choses, comme faire entrer des personnes sur le parc avant 11 heures.

Nous pouvons envisager de communiquer aux salariés les horaires de navettes qui vont sur le site, par exemple pour des visites médicales. Restera à discuter avec l'encadrement la façon de gérer le temps de déplacement.

e AG2R dans leur cotisation. Or, la direction n'a pas la volonté d'apporter la moindre solution pour permettre à ces salariés de continuer à en bénéficier. Je le regrette profondément. Il ne faudra pas dire que la Direction est sociale alors qu'elle n'apporte aucune réponse sur un certain nombre de sujets.

circulation entre Hercule et Megara en milieu de journée pour offrir une souplesse et un accès au backstage. Il est important d'offrir la possibilité technique d'échange avec le backstage.

que les grands groupes ont du mal à recruter, car ces métiers comportent des complications. Il faut trouver des solutions. Il est par exemple possible de proposer à des salariés de passer le permis bus pour changer de métier et devenir conducteur afin de permettre à nos collègues de circuler.

Soyons à la hauteur. Il faut accompagner les salariés. Soyons réalistes. Nous allons faire rentrer des gens pendant le temps de travail ? Comment cela se passerait-il si tout le monde faisait pareil ? Soyons à la hauteur. Un super projet se présente devant nous. Il y a des questions à poser sur un tel projet. Il y a un accompagnement à faire. Selon le contrat de travail, nous devons travailler pendant notre temps de travail ; les managers ont toujours été à l'écoute sur ce type de question.

s d'information sont prévus. Pouvons-nous avoir des précisions ?

er au mois de novembre. Je souhaite accompagner l'ensemble des équipes susceptibles de travailler sur le site. Une deuxième étape sera d'organiser sur Hercule une journée forum autour du 20 novembre. L'idée est que 100 % des équipes travaillant sur Hercule puissent poser leurs questions, de manière à susciter des vocations. Le principe est de privilégier les équipes de merchandize, mais il est important de partager également aux autres et d'échanger afin d'être à l'écoute des éventuelles vocations qui pourraient se créer.

mations et des accompagnements concernant l'automatisation et la mécanisation ?

Nécessairement. La mécanisation et l'automatisation ne requièrent pas de formation particulière. Les formations portent sur les interfaces et les logiciels. Ce qui change est le logiciel de façon indépendante du lieu. Ce changement touchera aussi bien Hercule que Megara.

rend 152 personnes. Quel est le détail de cette population ? Combien ya-t-il de femmes.

e devant prendre et finir leur poste tous les jours à Ferrière est de 56 personnes, dont 11 femmes.

sonnes sont-elles reconnues RQTH ?

ues RQTH, travaillant toutes les deux dans l'équipe marking.

énagements nécessaires ?

nt totalement identiques.

m leaders ?

ménager.

Nous avons beaucoup investi depuis un an sur le nombre de formateurs terrains que nous avons au sein de l'entrepôt de façon à pouvoir avoir un vrai parcours d'intégration. En dédoublant les sites, nous allons perdre en flexibilité. Il est important de conserver les capacités de formation dans chacune des équipes. Nous allons devoir augmenter le nombre de formateurs de façon à avoir à n'importe quel moment de la journée des personnes en capacité de dispenser des formations. Aujourd'hui, nous avons 12 formateurs internes. Je sais qu'il faudra augmenter ce nombre. Il est encore un peu tôt pour savoir de combien de personnes il faudra l'augmenter.

anneaux d'affichage sont-ils prévus ?

zone de circulation dans le couloir ou à l'entrée du bâtiment.

e de stockage, qui est récurrente, chaque entité doit se débrouiller pour trouver sa solution de stockage. Ne serait-il pas judicieux de trouver une surface de stockage pour ouvrir toutes les demandes internes ?

Le sujet du stockage est tentaculaire dans l'entreprise. Sur merchandize, nous arrivons à projeter des choses. La donnée est dans les systèmes et nous arrivons à nous projeter sur les 10 prochaines années. Dans le projet, ont été intégré les besoins de costuming, les besoins de merchandize, de food, de pièces détachées, d'Entertainment, etc.

ces demandes un vrai potentiel de gain, car cela évitera à chaque entité de rechercher de son côté. Je pense qu'il y a un réel gain pour l'entreprise de pouvoir mutualiser. Nous avons toujours besoin de stocker, même si les événements sont éphémères.

à la maintenance et à l'entretien des équipements techniques, qui gèrera les machines ?

'agissant d'un bâtiment loué, certaines choses relèvent du locataire (intérieur du bâtiment) et d'autres du propriétaire (mur et toiture). Nous aurons exactement la même approche que pour les bâtiments du Val d'Europe avec un prestataire en capacité d'intervenir 24 heures/24 et 7 jours/7. La maintenance des engins de manutention est assurée sur Hercule par un fournisseur. Le lot mécanisation et autostore relève d'un contrat de maintenance et de service du prestataire FIV manutention, qui a son centre de maintenance à Montévrain. Ils sont donc en capacité d'intervention rapide.

team leaders pour couvrir la plage horaire ?

: 1 de nuit, 1 le matin, 1 l'après-midi et 1 en milieu de journée.

r place ?

avail.

à disposition ? Existe-t-il un prérequis d'avoir le permis B pour être team leader.

hicules de service. Les team leaders qui ont le besoin d'utiliser des véhicules de services auront les autorisations. Toutefois, il n'existe pas de prérequis d'avoir le permis B pour être team leader.

sera-t-il bon ?

ntrepôt sera 100 % couvert en wifi.

si d'autres personnes sont amenées à travailler sur le site par la suite, pourront-elles en bénéficier ?

e prime comme une prime exceptionnelle en accompagnement de l'ouverture du site de manière graduelle pendant 3 mois.

la rendre habituelle et mensuelle du fait de l'éloignement du site ?

us l'avons envisagé, c'est une prime

sur ce nouveau site seront dans de meilleures conditions que celles qui resteront dans l'ancien. Socialement, nous avons regardé les choses. Nous avons demandé des présentations trimestrielles aux membres s garderont leurs places de parking. Je voulais rassurer tout le monde n équipe ont étoffé ce projet au fil des mois passé. Je n'ai aucune dé les visites du site. Nous sommes tous d'accord sur le fait que le parc s'agrandit. Une problématique de manque d'espace se pose. Nous avons réalisé le parcours depuis Meaux. Les personnes qui viennent de Paris gagnent du temps. C auront pas beaucoup plus de trajets. Je n'ai pas d'inquiétude et je remercie le travail réalisé.

secret.

Il est procédé au vote à bulletin secret.

- Abstention 2

3. Information des membres du Comité Social et Economique sur le programme de réaménagement temporaire de la zone de lockers située à Imaginations (*)

temporaire pour laquelle je suis amené à prendre des dispositions temporaires. Nous avons 8 558 lockers à Imaginations. Nous avons une situation de saturation importante sur cette zone. Ainsi, cet été, il ne nous restait que 150 lockers disponibles certains

jours. Nous allons ouvrir le Disneyland Hotel en janvier 2025. Le Disneyland Hotel ne prévoit pas dans sa configuration de lockers. Les équipes s'habillent dans Imaginations. Le calendrier n'est plus celui qui avait été initialement imaginé, car le bâtiment Dreams ne sera opérationnel qu'en mai 2024. La difficulté à laquelle nous faisons face est de savoir comment intégrer dans Imaginations les effectifs du Disneyland Hotel puisque Imaginations est plein. Le dimensionnement estimé du Disneyland Hotel est de 1 200 personnes.

Il a fallu travailler sur des solutions temporaires. Nous avons essayé d'abandonner les solutions extérieures et de rester dans l'empreinte d'Imaginations pour limiter les déplacements des salariés.

La solution qui fonctionne, qui n'est pas satisfaisante, mais qui est nécessairement temporaire et provisoire, est de réduire 1 200 lockers colonne 2 portes et de les diviser par 2 en 2 400 lockers colonne 1 porte. Nous sommes sur quelque chose d'exceptionnel et de transitoire. Nous imaginons des règles de gestion telles qu'attribuer ces lockers prioritairement aux prestataires extérieurs, aux intérimaires, aux stagiaires et aux CDD.

Cela passe par un exercice de communication pour expliquer les mouvements à réaliser. Cela comprend une étape de vidage des lockers, de démontage et de déménagement, puis d'installation des nouveaux lockers et d'affectation. Nous en profiterons pour faire une grande opération de nettoyage des lockers par la suite.

Le calendrier est assez serré. Il faut réaliser l'exercice au mois de novembre. Nous attendons les derniers éléments du plan de prévention. Nous imaginons début novembre les premiers mouvements. Nous ferons cela la nuit afin de minimiser les impacts sur les cast members pendant la journée.

u bâtiment Dreams ?

lés en avril et d'avoir un mois pour la mise en place pour une opération mi-mai.

mbe en hiver et que l'espace de stockage est vraiment petit pour des vêtements d'hiver. Les personnes concernées seront-elles informées de cet espace pour prévoir en conséquence ?

du plan de communication. Il faut que les personnes le sachent à l'avance pour s'organiser en conséquence. Nous avons un gros travail d'information. Les prestataires sont également dans la boucle. Nous avons aussi un gros travail d'accompagnement extérieur.

e 90 cm. Or, un vêtement d'hiver fait plus de 90 cm.

solution n'est pas satisfaisante, mais nous n'en avons pas d'autres. Il s'agit d'un dispositif temporaire.

Cela me pose un souci et rappelle ce qui se faisait au Disneyland Hôtel. S'il n'existe plus du tout de petit locker de substitution lorsqu'on quitte Imaginations, cela va poser un réel problème. Les sacs à main et les gros manteaux d'hiver seront stockés dans les bureaux. Même si cela est temporaire, ce que vous mettez en place m'inquiète fortement.

solutions. J'entends le propos. L'idée est d'être sur une solution la plus courte possible. Il est en effet fort probable qu'un certain nombre d'affaires soient laissées dans les bureaux.

s des lockers, en se changeant à Imaginations, nous laissons des choses en zone de stockage. Nous allons nous retrouver entre les choses à stocker et les affaires des uns et des autres. Je trouve que cela est très flou. Ne prévoyons-nous pas autre chose ?

s complémentaires dans le plan. Nous allons regarder si quelque chose est possible, mais je crains qu'il n'existe pas de solutions palliatives autres.

des disparitions, des vols, etc.

ement. L'objectif n'est pas de laisser ses effets personnels au sein de Disneyland, mais dans les casiers.

ersonnes extérieures, les intérimaires, les CDD et non les CDI.

, car ils travaillent tous pour la même entreprise. Il est peut-être possible de prévoir au sein du Disneyland Hotel un endroit dédié, de façon à ne pas engager une responsabilité supplémentaire sur le management. Les salariés ont parfois besoin d'aller prendre quelque chose dans leur sac et ne peuvent pas toujours faire la navette pour aller le chercher dans le casier.

de ne pas disposer d'un endroit dédié. Il faut réfléchir à ce sujet.

4. Information et consultation des membres du Comité Social et Economique sur les mesures unilatérales envisagées du fait de l'absence de signature majoritaire du protocole portant sur la négociation annuelle obligatoire 2024 (*).

Vous avez reçu le document. Vous connaissez les mesures. Elles ont été partagées lors de la négociation annuelle sur les salaires. Notre objectif en tant qu'entreprise est de les mettre en place à défaut d'accord majoritaire. Nous sommes sur des mesures en faveur du pouvoir d'achat : par exemple le défraiement kilométrique. L'objectif, dans le cadre des discussions, a été de permettre à des salariés qui n'étaient pas bénéficiaires de ces mesures de pouvoir en bénéficier demain avec le barème suivant :

- moins de 20 kilomètres du domicile : 2 euros ;
- de 20 à 40 kilomètres du domicile : 4 euros ;
- Au-delà de 40 kilomètres du domicile : 6 euros.

Nous avons fixé un plafond de 400, 800 et 1 200 euros par an.

Notre objectif est de réaliser ces mesures à titre expérimental pour un an.

Sur le levier de la reconnaissance professionnelle, nous sommes sur la prime d'ancienneté. Notre objectif a été de créer des tranches supplémentaires ; notamment de 25 à 30 ans et de 30 ans et plus, avec un pourcentage en fonction des coefficients et incluant des montants annuels maximum. La mise en œuvre est prévue au 1^{er} janvier.

Concernant le team leaders, nous avons des mesures particulières, à savoir la reconnaissance pour nos team leaders expérimentés d'un statut d'agent de maîtrise assimilé cadre avec un coefficient de 260 (au lieu de 250 précédemment) dès leur entrée en fonction dans ce rôle . Ces dispositions sont applicables au 1^{er} janvier 2024.

Sur l'organisation du temps de travail, les team leaders bénéficient de JT à hauteur de 5 jours par an, calculé sur la période de l'année fiscale (du 1^{er} octobre au 30 septembre). L'idée est de ramener cette période de calcul sur la période de l'année civile (du 1^{er} janvier au 31 décembre). Pour ce faire, à titre exceptionnel, les team leaders auront un jour supplémentaire.

En termes d'équilibre de vie professionnelle et privée, sur la planification des salariés non-cadre, il est prévu à compter du 12 janvier d'être sur une planification avec une visibilité à 4 semaines (contre 3 semaines initialement) avec 3 semaines fixes et une semaine variables. Cela signifie que les changements de planning à l'initiative de l'entreprise seront appréciés sur ce champ de 3 semaines fixes. Nous aurons également une mise en place de la digitalisation de l'affichage du planning, qui permettra au salarié d'avoir une visibilité de son planning à 4 semaines sur l'application Chronos. Les salariés auront aussi la possibilité de consulter les plannings sur site au travers d'ordinateurs mis à disposition.

Les salariés cadres autonomes auront aussi la possibilité de mettre 5 jours de RTT dans le CET à la fin de la période.

Les mesures salariales prendront effet au 1^{er} octobre pour les mesures générales et au 1^{er} janvier pour les mesures individuelles.

ienneté est un peu bas selon les cast members. Quelle est la raison ?

ilibre budgétaire et financier. Nous verrons ce que nous mettrons en place lors des négociations de l'année prochaine.

d'ancienneté trouvent dommage de ne pas avoir le même pourcentage pour tous les coefficients.

J'ai eu ces remontées. Si nous mettons le même pourcentage pour tout le monde, le budget n'est pas le même. L'objectif est de faire en sorte que la part de la prime d'ancienneté pour le salaire soit la même pour tous et ne représente pas plus de 3 % de la rémunération annuelle. Nous avons répondu à l'attente qui était la création de tranches supplémentaires pour les salariés les plus anciens. La prime de 700 euros, qui est une prime de partage de la valeur, sera mise en place sur la paye de novembre.

ancienneté, le fait de mettre en place une mesure très attendue par rapport à la reconnaissance et de ne pas en avoir le bénéfice entier dès la première année passe mal auprès des équipes.

il re faudra-t-il repenser le sujet différemment à l'avenir. Cela constitue toutefois un pas supplémentaire.

une mesure forte et concrète à la suite de ces NAO. Cela n'est pas vraiment le cas. Concernant le kilométrage, faudra-t-il donner une attestation au manager tous les mois ?

ent. Je verrai à terme si j'ai la possibilité de réaliser quelque chose de plus automatisé. Pour l'instant cela n'est pas le cas.

e revalorisation. Certains gagneront 5 ou 20 euros de plus par mois. Je trouve dommage d'avoir attendu 20 ans pour rouvrir ce sujet pour obtenir seulement cela. L'attente de tranches supplémentaires visait à avoir des mesures plus flagrantes.

sur un montant global de 70 millions d'euros.

'un budget conséquent. Toutefois, toucher 2 000 euros nets au bout de 30 ans d'ancienneté pour une grande entreprise comme Disney me paraît extrêmement bas.

leur du travail. Nous restons sur une entreprise avec des rémunérations que vous pouvez considérer comme basses, mais aussi avec un large portefeuille d'avantages. Nous sommes une entreprise de service avec beaucoup de salariés. Cela signifie que la masse salariale constitue le plus gros poste de dépenses de l'entreprise. Nous continuons à investir pour nos salariés et pour la destination. Nous devons trouver un équilibre. Peu d'entreprises sont dans une telle dynamique. On peut toujours considérer que cela n'est pas assez ou pas réparti correctement. Pour autant, soyons fiers de faire partie de cette entreprise.

bugs sur Chronos pour supprimer totalement l'affichage papier.

planning a été prise. L'objectif est qu'à terme nos salariés utilisent Chronos et y voient l'ensemble des bénéfices qu'ils peuvent en tirer. Il existe en effet beaucoup de choses possibles sur l'application et dont vous n'avez pas nécessairement conscience.

s ni sur les cast members ni sur les team leaders. Cela représente une charge de travail en plus. Ce tournant pour janvier 2024 représentera un stress supplémentaire pour les casts members.

Il faut prévoir un vrai accompagnement. Nous avons l'outil, mais il ne fonctionne pas.

communications faites sur l'application Chronos. Nous avons aussi une permanence pour que cela puisse se faire en douceur.

partage de la valeur, je trouve dommage de ne pas avoir atteint un montant à 4 chiffres. Il est vrai qu'il y a de petites avancées, mais il y a un manque malgré tout.

ure unilatérale, mais je ne vois pas le projet d'augmentation de salaire.

t pas à y apparaître. Elles apparaîtront dans le PV de désaccord. Y apparaîtront également les congés pour les femmes atteintes d'endométriose et les congés paternité pour les couples homosexuels.

Le protocole de désaccord est signé uniquement par moi-même. L'accord sur la partie relative aux salariés au titre de la NAO 2024 a été signé par une seule organisation syndicale.

e delta en montant des frais kilométriques ?

s n'avons pas d'enveloppe définie.

e Chronos sera général, mais pensez-vous aux cast members qui sont illettrés et qui ne pourront pas avoir accès à ces informations ? Le fait de supprimer les feuilles de planning constitue une difficulté supplémentaire. Cela revient à mettre cette population de côté.

rs à disposition. Nous veillerons à accompagner les cast members qui en auront besoin. Il faut simplement qu'ils expriment une fois une difficulté particulière. Nous ferons en sorte de l'aider. Nous n'avons jamais laissé les populations de côté lorsqu'elles en ont besoin.

s les services. Il se peut donc que ces personnes ne trouvent personne de disponible.

imé la position de la CGT et l'inquiétude des salariés. Vous dites que nous travailler dans cette entreprise, mais il faut aussi que l'entreprise soit fière d'avoir des salariés présents depuis 30 ans. Le salaire ne suit pas, mais nous sommes là. Il faut que l'entreprise reconnaisse qu'elle peut être fière de ses salariés. De plus, nous avons beaucoup de difficultés pour nous connecter à nos plannings sur Chronos en ce moment.

ne difficulté particulière en ce moment sur ce sujet.

udre ce problème.

- *Défavorables* 0
- *Abstention* 0
- *Non exprimés* 0

5. é sur le projet de reclassement de
salariée déclarée inapte à son poste de
t n CSSCT de l'établissement Siège du
18 septembre 2023 (*).

a été embauchée en 2016 comme Opératrice Animatrice Attraction et
llère Clientèle au CRC. Elle a été déclarée inapte en septembre 2022
sur ce dernier poste de conseillère clientèle au CRC. Elle a bénéficié de l'accompagnement de
l'équipe de maintien dans l'emploi. Après 2 missions ATAM réalisées en tant que vendeuse
boutique, nous souhaitons lui proposer un reclassement sur le poste de vendeuse en boutique Carts.
En CSSCT, nous avons eu 8 votes favorables et 1 abstention.

L'avis motivé est mis au vote.

- *Favorables* 11

6. A
sur le projet de reclassement de
salariée déclarée inapte à son poste

de travail, émis lors de la réunion CSSCT de l'établissement Siège du 18 septembre 2023 (*).

[REDACTED] été embauchée en 2017 comme hôtesse à la réception hôtel, puis à l [REDACTED] été conseillère clientèle au CRC. Elle a été déclarée inapte en septembre 2022 sur ce poste. Elle a bénéficié de l'accompagnement de l'équipe de maintien dans l'emploi. Elle a eu l'occasion de réaliser plusieurs missions ATMA, dont une au niveau des équipes ticketing. C'est sur le poste d'hôtesse de billetterie au niveau de la billetterie ticketing que nous lui proposons un reclassement. Cette proposition a été approuvée à l'unanimité par les membres de la CSSCT.

L'avis motivé est mis au vote.

7. A [REDACTED] ivé sur le projet de reclassement de salariée déclarée inapte à son poste de [REDACTED] t [REDACTED] nion CSSCT de l'établissement Hotels Spécifiques du 20 septembre 2023 (*).

[REDACTED] été embauchée en 2014 comme serveuse dans la zone hôtelière. Elle a été [REDACTED] ste en janvier 2017. Elle a bénéficié de l'accompagnement de l'équipe de maintien dans l'emploi avec différentes formations. Elle a réalisé 7 missions ATMA (agent d'accueil, assistante de département, agent administratif) et plus dernièrement une affectation à durée déterminée au sein des équipes CRC en tant qu'assistante de département depuis octobre 2021. C'est sur ce poste que nous proposons un reclassement avec promotion. Les membres de la CSSCT ont émis un avis favorable à l'unanimité.

L'avis motivé est mis au vote.

- Favorables 11

8. Approbation de l [REDACTED] t d'impossibilité de reclassement de M [REDACTED] lariée déclarée inapte

à son poste de travail, émis lors de la réunion CSSCT de l'établissement Hotels Spécifiques du 20 septembre 2023 (*).

[redacted] té embauchée en 2019 en tant que commis de cuisine. C'est sur ce [redacted] apte en avril 2023. Elle a bénéficié de l'accompagnement de l'équipe de maintien dans l'emploi. Elle a eu plusieurs rendez-vous d'accompagnement. Elle a eu une aide dans la rédaction de son CV. Elle a émis des souhaits de postes de dessinateur ou de conseiller de clientèle, marché allemand. Elle a eu 2 propositions de missions ATMA avec perspectives de transformation en affectation définitive (vendeuse boutiques et hôtesse sport et loisirs) qu'elle a refusées. Au regard de la situation et des souhaits professionnels, nous sommes dans l'impossibilité de proposer un reclassement. Les membres de la CSSCT ont émis un avis d'abstention à l'unanimité.

L'avis motivé est mis au vote.

- Abstention 4

9. Ap [redacted] r le projet de reclas sement de Mo [redacted] salarié déclaré inapte à son poste de [redacted] CSSCT de l'établissement Hotels Spécifiques du 20 septembre 2023 (*).

[redacted] été embauché en octobre 2018 comme serveur. Il a été déclaré ina [redacted] a bénéficié de l'accompagnement de l'équipe de maintien dans l'emploi. Il a eu un partage de son profil et a réalisé 3 missions ATMA en qualité d'agent administratif à WI ou d'assistant au sein de la division intégration produit Food et a eu une affectation temporaire sur un poste de coordinateur qualité client. La proposition de reclassement porte sur un poste de chargé de projet au sein du département produit *food and beverage* avec une promotion (statut cadre). Les membres de la CSSCT ont rendu un avis favorable à la majorité.

L'avis motivé est mis au vote.

10.Ap [redacted] r le projet de reclassement de Mo [redacted] alarié déclaré inapte à son poste

**de travail, émis lors de la réunion CSSCT de l'établissement Hotels
Spécifiques du 20 septembre 2023 (*).**

[redacted] été embauché en 1992 au sein des équipes restauration. Il a été déclaré inapte en août 2021 sur ce poste. Il a bénéficié de l'accompagnement des équipes de maintien dans l'emploi. Son profil a été partagé pour 4 missions ATMA pour lesquelles il n'a pas été retenu, et il a refusé une mission ATMA. Il a réalisé 2 missions ATMA comme agent logistique au sein des équipes entrepôts et comme agent administratif logistique au sein des équipes Disney University, qui s'est transformée en affectation à durée déterminée. C'est sur ce poste que nous souhaitons le reclasser. Les membres de la CSSCT ont exprimé un vote favorable à la majorité.

L'avis motivé est mis au vote.

La séance est suspendue de 13 heures 20 à 14 heures 06.

**11.Approbation de l [redacted] et d'impossibilité de
reclassement de M [redacted] l'ariée déclarée inapte
à son poste de [redacted] réunion CSSCT de
l'établissement Autres Hotels du 21 septembre 2023 (*).**

[redacted] a été embauchée en 2017 en qualité de plongeuse. Elle a été déclarée inapte en août 2021 sur ce poste. Elle a bénéficié de l'accompagnement de l'équipe de maintien dans l'emploi. Elle a eu des formations Word, Excel et PowerPoint. Elle souhaitait un projet de transition professionnel qui a été refusé. Dans le cadre de son reclassement, son profil a été partagé pour des missions ATMA. Elle a réalisé 4 missions ATMA (animation coin enfants, agente d'accueil bâtiment, agent de saisie CTT, agente administrative). Sur ces 2 dernières missions, elle n'a pas donné satisfaction (difficulté de saisie malgré l'accompagnement, erreurs de classement des documents..). Son profil a aussi été partagé pour 6 postes et sa candidature n'a pas été retenue. Compte tenu de ces éléments, nous sommes dans l'impossibilité de la reclasser. Les membres de la CSSCT ont émis 4 votes contre et 1 abstention.

[redacted] e été rejetée à d'aussi nombreuses reprises ?

[redacted] our être reclassée sur un poste administratif et les 2 missions ATMA qu'elle a fait le confirment.

Pourquoi le profil n'est-il pas regardé en amont des propositions ? De plus, pourquoi ces personnes ne bénéficient-elles pas de formation ?

en place des formations. En l'espèce nous avons accompagné Madame
lui avons dispensé des formations en bureautique. Malheureusement, cela n'a

orienté vers d'autres choses ? Il existe tellement de métiers au sein de
Disney. Il est dommage de ne pas pouvoir proposer d'autres choses.

missions sur des postes administratifs, mais ceux-ci n'ont pas abouti, et
des missions sur des postes non administratifs.

ne fait-il pas des propositions ?

le médecin du travail lors des propositions. Toutefois, les métiers
administratifs sont assez peu nombreux.

sibilité de maintenir certaines personnes dans les postes n'est pas liée
aux compétences des personnes, mais aux restrictions médicales, notamment liées aux horaires.

ents doivent conjuguer les deux.

regrettable que les horaires soient un frein. Je pense que nous pourrions
les accompagner sur ce point.

également une question de disponibilité des postes.

classement, cela implique des restrictions médicales. À partir du
moment, où la personne a les compétences nécessaires, il peut être pertinent d'inciter les décideurs
à faire un effort s'il s'agit uniquement d'un aménagement à la marge.

utions.

classé ne soit pas dans les conditions absolument identiques à ces
collègues. Or, cela n'est pas possible dans la mesure où il s'agit d'une personne ayant des
restrictions et donc un handicap.

L'avis motivé est mis au vote.

- *Défavorables 12*

12.A **e projet de reclassement de**
salariée déclarée inapte à son
p **on CSSCT de l'établissement**
Sécurité Opérations de Secours du 27 septembre 2023 (*).

s [redacted] été embauchée en 2018 en tant qu'opératrice vidéo en mars 2023 sur ce poste. Elle a été accompagnée par l'équipe de maintien dans l'emploi. Elle a réalisé une mission ATMA sur un rôle d'hôtesse de sécurité. C'est sur ce poste que nous lui proposons un reclassement. Les membres de la CSCCT ont émis un avis favorable à l'unanimité.

L'avis motivé est mis au vote.

13.Approbation de l'avis m
reclassement de Monsieur
salarié déclaré inapte à so
CSSCT de l'établissement Disney Village du 26 septembre 2023 (*).

de [redacted] a été embauché en septembre 2022 en tant que chef de [redacted] mai 2023 soit 8 mois après son embauche selon 3 jours liés à la Tradition. Nous lui avons fait une proposition de mission ATMA sur un poste d'hôte de propreté. Il n'a pas souhaité se positionner sur cette proposition. Compte tenu de ces éléments, nous sommes dans l'impossibilité de le reclasser. Les membres de la CSSCT ont émis un avis avec 5 abstentions et un contre.

[redacted] tres propositions ?

Compte tenu de sa récente arrivée dans l'entreprise, il ne lui a été fait qu'une seule proposition de mission ATMA.

position compte tenu de son inaptitude et de ses restrictions.

c la médecine du travail.

e proposition sachant qu'elle était inconcevable pour lui compte tenu de sa restriction médicale. Il y avait peut-être d'autres possibilités qui n'ont pas été explorées.

L'avis motivé est mis au vote.

- *Abstention* 2

**14. sur le projet de reclassement de
alariée déclarée inapte à son poste de
t union CSSCT de l'établissement
Restauration du 25 septembre 2023 (*)**

té embauchée en 2017 comme employée de restauration. Elle a été
ur ce poste Elle a bénéficié de l'accompagnement de l'équipe de
maintien dans l'emploi. Elle a bénéficié d'une formation en bureautique. Elle a réalisé 4 missions
ATMA (hôtesse en restaurant, agent administratif, agent service hot line, assistante de département
au sein des équipes machinerie spectacle ; cette dernière mission s'est suivie d'une affectation
temporaire). C'est sur le poste d'assistante de département au sein des équipes machinerie que nous
souhaitons proposer un poste à l'intéressée avec promotion. Les membres de la CSCCT ont émis 7
avis favorables et 1 abstention.

L'avis motivé est mis au vote.

**15. Approbation de l
reclassement de M ojet d'impossibilité de
lariée déclarée inapte à**

son poste de travail, émis lors de la réunion CSSCT de l'établissement Restauration du 25 septembre 2023 (*).

[REDACTED] été embauchée en 2017 comme employée de restauration. Elle a été d [REDACTED] sur ce poste. Elle a bénéficié de l'accompagnement des équipes de maintien dans l'emploi. Elle a exprimé le souhait de s'orienter vers des métiers d'architecture et de dessinatrice projeteuse bien qu'elle savait ne pas avoir toutes les expériences nécessaires. Elle a réalisé 2 missions ATMA dans les équipes Sélection et comme assistante de département. Nous avons eu des alertes en termes de compétences et de savoir-être quant au profil de l'intéressée sur cette dernière mission. Nous avons proposé son profil pour 3 autres missions ATMA, mais elle n'a pas été retenue. Elle a refusé une mission ATMA sur un poste d'hôtesse de récréation. Nous avons proposé son profil pour 5 postes dont un poste d'architecte d'intérieur et de dessinatrice, mais son profil n'a pas été retenu. Nous avons également proposé un poste au sein de l'hôtel Séquoia qu'elle a refusé, car elle souhaite s'orienter sur des postes d'architecture ou de dessinatrice. Compte tenu de ces éléments, nous sommes dans l'impossibilité de la reclasser. Les membres de la CSSCT ont émis 1 vote favorable et 7 abstentions.

L'avis motivé est mis au vote.

- *Abstention* 8

16.A M [REDACTED] le projet de reclassement de salariée déclarée inapte à son p nion C SSCT de l'établissement Restauration du 25 septembre 2023 (*).

[REDACTED] a été embauchée en 2012 comme assistante de restauration. Elle a é [REDACTED] 2022 sur ce poste. Elle a bénéficié de l'accompagnement de l'équipe de maintien dans l'emploi. Son profil a été partagé pour plusieurs missions ATMA. Elle s'est positionnée sur un poste de secrétaire médical et a réalisé une mission ATMA à compter de janvier 2023. C'est sur ce poste que nous souhaitons la reclasser. Les membres de la CSSCT ont émis un avis favorable à l'unanimité.

L'avis motivé est mis au vote.

**17.Approbation de l' possibilité de
reclassement de Ma l'ariée déclarée
inapte à son poste ion CSSCT de
l'établissement Restauration du 25 septembre 2023 (*).**

[redacted] été embauchée en 2021 comme serveuse au sein du restaurant heures. Elle a été déclarée inapte en mai 2022. Elle a bénéficié de l'accompagnement de l'équipe de maintien dans l'emploi sur ce poste. Elle a eu une proposition de mission ATMA (hôtesse de billetterie) pour laquelle elle n'a pas été retenue compte tenu de ses restrictions. Elle a réalisé 2 missions ATMA comme vendeuse boutiques, et a partagé à plusieurs reprises son souhait de ne pas réaliser des shifts au-delà de 21 heures. Cela n'a pas permis d'aboutir à une proposition d'affectation définitive. Compte tenu de ces éléments, nous sommes dans l'impossibilité de la reclasser. Les membres de la CSSCT ont émis 3 votes favorables et 5 abstentions.

[redacted] 'ensemble d'une équipe. Je pense qu'il serait bon de considérer le problème d'une façon différente et de changer d'approche par rapport à ce type d'exigence, surtout si la personne donne satisfaction dans le poste. Il est dommage de se priver d'un reclassement en raison de contraintes horaires.

[redacted] is abasourdie de tous ces non-reclassements. Il est dommage d'en arriver à une société comme la nôtre avec autant de postes différents.

L'avis motivé est mis au vote.

[redacted]
our ses votes ?

[redacted], à savoir probablement un licenciement.

**18.Approbation de l'avis motivé relatif au projet relatif à l'aréna show,
émis lors de la réunion CSSCT de l'établissement Spectacles du 2
octobre 2023 (*).***

Vous avez eu les informations relatives au show Alice au pays des Merveilles, que nous souhaitons mettre en place de manière régulière pour les 5 prochaines années. Cela implique des éléments concernant les volumes d'artistes, les équipements, etc.

Ce show regroupe 44 artistes et 8 salariés au niveau de l'équipe technique et pour la composition et la distribution des costumes.

La réhabilitation des 2 Algecos et l'entretien des BMX ont été évoqués lors de la réunion de la CSSCT. Les membres de la CSSCT ont rendu un avis favorable à l'unanimité.

L'avis motivé est mis au vote.

19.Approbation de l'avis motivé relatif au projet Firefly, émis lors de la réunion CSSCT de l'établissement Boutiques du 3 octobre 2023 (*).

eu lieu sur Avengers Campus, nous avons décidé de présenter le projet Firefly le plus en amont possible pour laisser les CSSCT travailler de manière la plus concertée possible et que les échanges soient opérants en lien avec l'avancée de la Société EDLI sur ce projet.

Nous avons ainsi présenté ce projet dans ces grandes lignes en CSE en avril 2022 (concept, enjeux, sa stratégie commerciale, différentes locations, planning prévisionnel, étapes clés et parcours social.)

Par la suite, les 5 CSSCT concernées ont travaillé. 22 réunions ont ainsi eu lieu sur 18 mois. Les points 19 à 28 de l'ordre du jour concernent ainsi les avis des différentes CSSCT. Lors de ces réunions, des réponses ont été apportées aux questionnements et des éléments qui ont été remontés ont été pris en compte.

Ainsi, sur le secteur Boutiques, 5 réunions ont eu lieu avec un avis en octobre 2023. Ont été présentés les éléments sur la boutique 601B, les 4 kiosques (dont 3 autour du Lac), le photopass et les 2 bâtiments support. La CCSCCT a rendu un avis avec 1 vote favorable et 4 abstentions. Dans le cadre des échanges, nous avons indiqué que nous allions considérer la mise en place de portes battantes souples pour le kiosque 603, et de décaler la position de caisse pour les autres kiosques. Nous avons aussi pris en compte la question du nettoyage de la borne photopass. Pour la boutique, la mise en place de portes battantes très souples, les lockers ont été repositionnés à proximité des postes et seront à couvert pour éviter une zone d'interaction avec les quais de déchargement.

Sur le secteur Services Techniques et Ateliers centraux, 3 réunions ont eu lieu avec un avis en juin 2023. Un focus a été fait sur la maintenance des éléments prévus, le pont tournant, le traitement du Lac et le Bâtiment 507.2. La CSSCT a rendu un avis favorable à l'unanimité avec une demande pour que les formations des techniciens soient plus complètes. Il a aussi été demandé de mieux anticiper les besoins de spare. Nous avons pris en compte ces points sachant que les formations sont encore en cours de définition.

Sur le secteur Parc Opérations, nous avons réalisé 4 réunions avec un avis en octobre 2023 et une visite de chantier. Ont été présentés les allées et jardins, la promenade Nord et Sud ; arendelle, la zone bassin technique, les attractions 503 et 601A, le pavillon 519, le pont tournant, les 2 bâtiments supports. La CSSCT a rendu 4 votes favorables et 7 abstentions. Les membres ont apprécié d'être associés le plus en amont possible sur ce projet malgré la difficulté de visibilité sur le projet. Nous avons pris en compte le rehaussement des positions des tableaux RMP l'agrandissement de la breakroom du TSR, un ajout d'un point d'eau pour l'attraction 601A et la rencontre personnage 604...

Sur le secteur de la Restauration, 7 réunions ont eu lieu. Ont été présentés les 2 restaurants (service à table et comptoir), les 2 pavillons (519 et 511), le bâtiment support Ops building et les 3 kiosques food. Nous avons 6 avis émis en septembre et octobre 2023. Le 11 septembre 2023 : QSR 602 : 3 avis favorables, 2 défavorables, 1 abstention et Pavillon 519 : 2 avis favorables, 2 défavorables, 2 abstentions. Le 25 septembre 2023 : TSR 502 : 2 défavorables, 6 abstentions et Pavillon 511 : 1 avis favorable, 5 défavorables, 2 abstentions. Enfin, le 2 octobre 2023 : Operations Building « Kuzco » : 3 avis favorables, 2 défavorables, 2 abstentions et les Kiosques 515: 3 avis favorables, 1 défavorable, 3 abstentions

Nous avons pris en compte pour le QSR, la mise en place de chariots à niveau constant dans les meubles de tri pour limiter les risques liés à la manutention, des micro-ondes dans les salles de restauration, les armoires froides positives avec double portillon et échelle inclinée pour faciliter la descente des produits, l'implantation de fontaines à eau dans les coulisses service comptoir et à table et dans la zone de service, la mise en place d'un système pour surélever les bacs gastronomiques, les tiroirs caisses à capots. Pour le TSR, le poids de la vaisselle au plus léger, l'agrandissement de la Break room, la modification de la plonge vaisselle suite à la visite du NPBC...Pour le pavillon 511, nous avons pris en compte le dimensionnement de la climatisation et de l'extraction, le stockage suffisant pour les sodas et bières...

Sur le secteur Spectacles, 3 réunions ont eu lieu, avec un avis motivé en aout 2023. Ont été présentés l'accueil personnages, le restaurant service à table, le pont tournant, la zone spectateur pour le spectacle bassin, le Meet and Greet (604), les 2 bâtiments supports, le bassin technique, l'espace photographes. Les éléments relatifs aux bâtiments techniques ont été expliqués comme le pyrobunker, pour lequel une étude de sécurité a été établie pour le stockage et la préparation d'artifices de divertissement. La CSSCT a rendu 2 avis favorables et 3 abstentions.

Nous avons pris en considération tout ce qui concerne les équipements pour la population des photographes et la prise en considération d'une place suffisante pour les sacs à dos des photographes.

Maintenant et pour la suite de ce projet, nous ferons un point trimestriel pour faire un point sur l'avancement des travaux, donner des réponses aux questionnements, suivre l'avancement des engagements de la direction. Quand les travaux seront bien avancés, nous organiserons des visites au niveau des différents secteurs. Je vous propose d'approuver maintenant ces avis.

vancés, mais dans les réunions nous peinons à avoir toutes les informations. Nous avons besoin de plus de détails, notamment sur la répartition des m2. Cela peut expliquer les abstentions recueillies.

_____ quand nous les avons. C'est aussi un projet qui a vocation à évoluer dans la mesure où il est grandiose.

_____ norme réalisé par les instances de CSSCT.
Il faut que les formations des techniciens soient réalisées en temps et en heure.

_____ L'avis motivé est mis au vote.

- Favorables 10
- Abstention 6

20.Approbation de l'avis motivé relatif au projet Firefly, émis lors de la réunion CSSCT de l'établissement Services Techniques-Ateliers Centraux du 22 juin 2023 (*).

_____ L'avis motivé est mis au vote.

- Abstention 6

21.Approbation de l'avis motivé relatif au projet Firefly, émis lors de la réunion CSSCT de l'établissement Parc Opérations du 12 octobre 2023 (*).

_____ L'avis motivé est mis au vote.

- *Abstention* 8

22.Approbation de l'avis motivé relatif au projet Firefly concernant le service au comptoir 602, émis lors de la réunion CSSCT de l'établissement Restauration du 11 septembre 2023 (*)

L'avis motivé est mis au vote.

- *Abstention* 8

23.Approbation de l'avis motivé relatif au projet Firefly concernant le Pavillon 519, émis lors de la réunion CSSCT de l'établissement Restauration du 11 septembre 2023 (*)

L'avis motivé est mis au vote.

- *Abstention* 7

24.Approbation de l'avis motivé relatif au projet Firefly concernant le service à table 502, émis lors de la réunion CSSCT de l'établissement Restauration du 25 septembre 2023 (*)

L'avis motivé est mis au vote.

- *Favorables* 9
- *Abstention* 7

25.Approbation de l'avis motivé relatif au projet Firefly concernant le Pavillon 511, émis lors de la réunion CSSCT de l'établissement Restauration du 25 septembre 2023 (*)

L'avis motivé est mis au vote.

- *Abstention* 7

26. Approbation de l'avis motivé relatif au projet Firefly concernant le projet Kuzco base vie Restauration, émis lors de la réunion CSSCT de l'établissement Restauration du 2 octobre 2023 (*)

L'avis motivé est mis au vote.

- *Abstention* 7

27. Approbation de l'avis motivé relatif au projet Firefly concernant les kiosques 515 (A,B,C), émis lors de la réunion CSSCT de l'établissement Restauration du 2 octobre 2023 (*)

L'avis motivé est mis au vote.

- *Abstention* 7

28. Approbation de l'avis motivé relatif au projet Firefly, émis lors de la réunion CSSCT de l'établissement Spectacles du 8 août 2023 (*).

L'avis motivé est mis au vote.

- *Abstention* 7

29. Approbation de l'avis motivé relatif au projet de satellite Fuente del'Oro, émis lors de la réunion CSSCT de l'établissement Restauration du 9 octobre 2023 (*).

L'avis motivé est mis au vote.

- *Abstention* 4

30. Information-consultation des membres du CSE sur un projet de modification des garanties collectives du fait du projet d'avenant n° 8 à l'accord du 17 décembre 1992

projet d'avenant n° 8 sur la partie prévoyance, garantie décès, invalidité et incapacité. Une négociation a eu lieu avec les partenaires sociaux notamment du fait de l'avenant n° 7, qui prend échéance au 31 décembre 2023 et sur lequel il nous fallait renouveler la couverture. Eu égard à la situation et notamment au fait que nous allons reconduire les garanties pour une année et prenant en considération un certain nombre d'éléments d'ES/P et de points de dérive organique, nous avons décidé de ne pas augmenter les cotisations. Nous sommes donc sur un maintien des cotisations pour 2024 et sur un maintien des garanties par un équilibre de nos comptes entre la santé et la prévoyance.

Le projet est prévu à la signature des partenaires sociaux jeudi et fait, préalablement en application des dispositions du Code de la Sécurité sociale et notamment de l'article L. 911-1 du Code du travail, l'objet d'une information-consultation.

mettre au vote au CSE dans la mesure où la signature est prévue jeudi.

ture. Nous avons toujours procédé ainsi.

31. Information-consultation des membres du CSE sur un projet de modification des garanties collectives

d'entreprise qui concerne la partie remboursement des frais de santé. Nous sommes sur un accord à durée déterminée d'une année avec prise en considération des éléments suivants :

- Un S/P plutôt équilibré, mais sur lesquels nous avons des vigilances, notamment liées à la réforme des retraites et d'autres éléments liés à la consommation tant au niveau national que sur les comptes de l'entreprise. Nous sommes sur une consommation famille.
- L'accord couvre l'ensemble des salariés des sociétés Eurodisney SAS, et aussi EDLI.

En termes de garantie nous avons conservé le régime de base obligatoire avec une cotisation partagée entre l'employeur (65 %) et le salarié (5 %), et un régime optionnel pour lequel la cotisation est entièrement à la charge du salarié.

Il a été décidé de ne pas modifier les garanties. Il a en revanche été décidé d'augmenter les cotisations sur le régime obligatoire à hauteur de 2,5%, ce qui représente environ 64 centimes sur la part salariale.

Sur le régime facultatif, la cotisation augmente également de 2,5 %, ce qui l'amène à 26,20.

Sur la possibilité pour les salariés d'adhérer au régime optionnel, la fenêtre de tir va du 1^{er} janvier 2024 au 31 mars 2024.

Pas de modification dans les mesures d'accompagnement que vous connaissez.

Concernant le régime des salariés dits inactifs, les annexes présentent la tarification détaillée catégorie par catégorie.

Une communication sera faite de ce nouvel accord en cas de signature par l'entreprise, ainsi que sur les garanties de façon à le faire de manière plus pédagogique. Il ressort en effet qu'il peut exister une certaine complexité sur le sujet du fait du caractère technique de ces accords. Il est donc parfois nécessaire d'amener plus de pédagogie.

Nous avons aussi insisté sur un axe de prévention. Une analyse précise des garanties, notamment celles qui n'ont pas évolué depuis l'origine, sera faite de manière à analyser la pertinence de la garantie, sa tarification et ce que cela pourrait donner en termes de perspective. Nous regarderons cela par rapport aux besoins des salariés, au travers du portefeuille de Mercer, qui nous accompagne.

précisé que les annulations ne sont possibles qu'en cas de changement de situation de famille.

r de nouveau sur les raisons. Elles figurent en tout état de cause dans l'accord. Les rétractations sont possibles en cas de changement de situation de famille ou de situation de surendettement.

tions n'ont pas été réévaluées. L'enveloppe est sous-évaluée par rapport au tarif pratiqué.

C'est pourquoi nous avons rappelé que nous allions analyser notamment les garanties relatives aux implants dentaires, médecines douces et psychologues. Si d'autres garanties doivent être analysées, il est préférable de le faire lors de la commission de suivi et de considérer l'ensemble plutôt que de procéder l'une après l'autre, puisque c'est comme cela que nous pouvons évaluer au mieux une tarification.

son engagement d'améliorer les garanties.

ls engagements.

Il existe des paramètres incertains.

Nous sommes déjà sur une projection d'augmentation des coûts de plus de 6,5 %.

lué depuis longtemps. J'espère que la direction aura la volonté de les faire évoluer.

- *Abstention* 3

32. Information et consultation des membres du CSE sur un projet des modifications des garanties collectives du fait d'un projet d'accord portant sur la mise en place d'un plan d'épargne retraite obligatoire PERO pour les salariés non-cadres en application de l'article R. 2312-22 du Code du travail

e du jour le projet d'accord qui porte sur le plan d'épargne retraite obligatoire pour les salariés non-cadres. Comme cela a été évoqué et discuté lors de la négociation annuelle sur les salaires, l'entreprise a décidé, notamment eu égard au contexte, mais aussi aux réformes successives en matière de retraite, de mettre en place un dispositif de retraite obligatoires pour nos salariés non-cadres.

Je rappelle que le système de retraite est à plusieurs étages. Une première base est la retraite Sécurité sociale. Vient s'ajouter à cela la retraite complémentaire de l'AGIRCC et de l'ARCCO. Viennent s'y ajouter des retraites surcomplémentaires en complément des 2 premières. L'idée est de mettre en place ce dispositif d'un commun accord entre les organisations syndicales et la direction par le versement par l'entreprise d'une cotisation de 0,5 % du salaire de base. Concrètement, elle est obligatoire dans le sens où l'entreprise prend en charge la cotisation. De ce fait, il n'existe pas de dispense d'affiliation. Tous les salariés non-cadres bénéficieront de ce régime, qui est à dissocier du PERECO. Le PERO est considéré comme étant exonérable.

Sur la partie versement obligatoire, la cotisation est de 0,5 % dans la limite de 4 fois le plafond de la Sécurité sociale. Des versements complémentaires peuvent être faits par le salarié. Les

versements peuvent être issus de l'épargne salariale. Cela signifie que les jours qui sont dans le CET peuvent être affectés au PERO.

Tout autre dispositif d'épargne ne peut être transféré sur un PERO en l'état actuel de la législation. En revanche, le PEO appartient au salarié, ce qui signifie qu'il est transférable et portable.

L'objectif est de permettre la constitution d'une retraite par capitalisation avec le versement d'une rente ou d'un capital. Compte tenu du montant de la contribution de l'entreprise, le montant variera en fonction de l'âge de départ à la retraite. Ce montant sera de nature à permettre de payer la mutuelle au moment du départ à la retraite ou plus élevée si le départ à la retraite intervient plus tard.

Pensez systématiquement à mettre sur vos papiers les personnes qui sont censées être dans la succession. À défaut, les successions légales seront mises en place. Nous invitons donc les salariés à mettre à jour ces données.

L'organisme assureur pour le portage du régime sera Arial. Le choix de l'organisme assureur sera revu tous les 5 ans.

La gestion est soit pilote, soit libre. Quelle que soit la gestion, il ne s'agit pas de fonds très rémunérateurs, mais plutôt assez sécurisés. Cela signifie que vous ne perdez pas. Il faut quand même faire attention, car il faut prendre en considération l'évolution du coût de la vie et les souhaits de chacun.

PERECO est-il toujours possible ?

tifs compléments différents.

bas. Cela signifie que l'entreprise met 8 fois moins que l'entreprise. 0,5 % est un taux vraiment très bas. S'il vous reste 10 ou 12 ans à travailler, cela revient à 120 euros pour l'année.

Certains auront très peu en termes de capital. Il aurait peut-être mieux valu avoir une formule plus progressive pour les gens qui partent en retraite prochainement.

une distinction de la contribution en fonction de l'âge. Cela n'est pas considéré comme un critère objectif.

e taux de 0,5 % rapidement ?

era de façon quasi certaine à terme.

ue, il existe différents fonds. La notion de risque peut avoir des conséquences sur le capital.

La communication sera faite au travers as de la mise en place du PERO. Il est toujours difficile de conseiller en la matière. Cela n'est pas notre rôle. Il faut qu'Ariel explique bien la composition des fonds pour avoir la notion de risque exprimé au-delà d'une cotation.

avons demandé si cette enveloppe faisait partie de la NAO. Vous avez répondu par l'affirmative. Nous aurions préféré qu'il s'agisse d'une enveloppe supplémentaire. Dans le cadre des NAO, nous aurions préféré la constitution d'un capital immédiat pour aider au pouvoir d'achat immédiat.

positif innovant. Il permet en tout état de cause au salarié qui n'est pas en capacité d'épargner ou qui n'y pense pas de le faire en lieu et place. Au moins, nous savons que cela sera porteur d'une manière ou d'une autre.

ar rapport à l'âge et par rapport au statut.

-cadres, car cela existe depuis longtemps pour les cadres.

des rares entreprises à proposer un tel dispositif de retraite pour les non-cadres.

Il est bien que ce dispositif soit mis en place, mais il faut que cela évolue.

- Abstention 3

La prochaine réunion du CSE aura lieu le 13 novembre 2023.

La séance est levée à 16 heures 36.

Secrétaire du C

