

Projet de procès-verbal
de la réunion extraordinaire
du Comité Social et Economique
de l’UES Euro Disney du 07 juin 2023

La séance était présidée [redacted] [redacted]

Horaire d’ouverture de la séance : 09 heures

Horaire de clôture de la séance : 12 heures

[redacted] ion	Invités du CSE
[redacted]	

[redacted] ent)

[redacted] sent)

[redacted] ent)

[redacted] sent)

[redacted] ent)

[redacted] nt)

[redacted] nt)

[redacted] t)

[redacted] ent)

[redacted] sent)

[redacted] t)

[redacted] ent)

[redacted] t)

[redacted] sent)

[redacted] ent)

[redacted] t)

[redacted] sent)

[redacted] nt)

[redacted] sent)

[redacted] t)

[redacted] ent)

[redacted] sent)

[redacted] ent)

[redacted] ent)

[redacted] nt)

[redacted] nt)

[redacted] t)

[redacted] sent)

[redacted] t)

[redacted] sent)

Représentants Syndicaux

	nt)	CGT UNSA

Ordre du jour

1. Approbation des procès-verbaux de la réunion ordinaire du 12 mai 2023 et de la réunion extraordinaire du 25 avril 2023 du Comité Social et Economique (documents adressés par le Secrétaire par mail séparé) 4
2. Information et consultation des membres du Comité Social et Economique sur le projet de prime exceptionnelle de partage de la valeur 5

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

En l'absence du secrétaire de l'inst [REDACTED] ie en la qualité de secrétaire de séance.

1. Approbation des procès-verbaux de la réunion ordinaire du 12 mai 2023 et de la réunion extraordinaire du 25 avril 2023 du Comité Social et Economique (documents adressés par le Secrétaire par mail séparé)

[REDACTED] la réunion ordinaire du 9 mai 2023.

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

- Favorables 20
- Abstentions 5

L'approbation du procès-verbal de la réunion extraordinaire du 25 avril 2023 du Comité Social et Economique est mise au vote.

- Favorables 21
- Abstentions 5

2. Information et consultation des membres du Comité Social et Economique sur le projet de prime exceptionnelle de partage de la valeur

[REDACTED] l'ordre du jour, je souhaite contextualiser l'actualité et revenir sur les événements. Il est nécessaire de revenir sur le contexte global de l'entreprise et du Groupe.

J'ai beaucoup cherché les mots de cette introduction.

Je souhaite rappeler que notre entreprise est complexe, par la nature des métiers et des industries qui la composent. Faire fonctionner une telle organisation est difficile. L'entreprise est consciente que son mode de fonctionnement a des conséquences au quotidien dans l'investissement, l'engagement, mais aussi les conditions de vie et les conditions de travail des salariés.

Nous avons un lourd passé, car, pendant longtemps, nous n'avons pas pu investir au niveau souhaité pour le développement de la destination, sur les réhabilitations, sur le produit, sur les guests et sur les Cast Members. Pendant longtemps, les Cast Members n'ont pas pu bénéficier de l'accompagnement que nous mettons en place depuis quelques années.

Notre réussite n'est pas le fruit du travail de quelques personnes de la direction. C'est le fruit d'un travail et d'un partenariat, d'un mode de fonctionnement qui implique toutes les institutions représentatives de personnel et toutes les organisations syndicales.

Nous avons démontré que nous pouvions faire face à des épreuves ensemble. Nous sommes attachés au dialogue social.

Sur les derniers mois, nous avons signé plusieurs accords.

La politique de l'entreprise est de toujours essayer de donner un petit peu plus, de faire la « politique des petits pas. » Et chaque fois que nous renégocions un accord existant, nous essayons d'aller de l'avant.

Certains de nos projets d'entreprise impactent nos Cast Members, mais nous arrivons toujours à trouver des solutions. Prenons l'exemple de la propriété de nuit au DV : nous avons pris une décision difficile, qui impacte une quarantaine de salariés. Mais nous avons choisi de ne pas faire de PSE, qui aurait été la solution de facilité. Nous avons trouvé des solutions, conformément à l'état d'esprit de l'entreprise, nous agissons ensemble pour les salariés.

C'est cet état d'esprit qui a guidé notre action pendant le COVID.

Aujourd'hui, nous sommes une filiale à 100 % de la Walt Disney Company. Nous sommes tributaires d'un Groupe qui connaît une période extrêmement difficile depuis des années.

Face à vous, vous avez des acteurs qui croient au même futur que vous et qui se battent pour vous. Nous défendons les mêmes intérêts et nous avons les mêmes convictions. Nous partageons l'objectif de mettre les Cast Members au centre de nos préoccupations.

Mais nous traversons une période difficile. Nous entendons les messages qui nous sont adressés.

Ce message n'est pas seulement celui du pouvoir d'achat, mais aussi celui des conditions de vie, des conditions de travail, de la reconnaissance, de la planification. Le mouvement social actuel exprime beaucoup de choses.

Cette situation demande du temps.

Mais prendre l'entreprise en otage ne fait pas partie des méthodes qui permettent de trouver des solutions. Je tiens à vous le dire.

La situation du groupe est extrêmement difficile aujourd'hui [REDACTED] les parcs ont fermé, ainsi que tous les théâtres. Un changement de la [REDACTED] le média de diffusion principal est en perdition. Par ailleurs, le streaming entraîne des pertes considérables. On observe une baisse de fréquentation de 50 % dans les cinémas.

Les résultats rendus publics sur le quarter 2 de 2019, de janvier à mars, montraient un profit de 11 milliards de dollars. Sur 2022, le profit était tombé à 3,7 milliards de dollars, soit une rentabilité

divisée par 3 ; sur le dernier trimestre, elle est tombée à 3,3 milliards de dollars. Imaginez les conséquences pour un Groupe comme la Walt Disney Company.

Le chiffre d'affaires est en hausse, mais le revenu continue de baisser. Or, pour soutenir l'expansion des parcs, soutenir le streaming et réhabiliter le média et les studios, il faut des fonds considérables. Le cours de l'action, en 2020, était à 200 dollars ; aujourd'hui, il est à 88 dollars.

Si le Groupe se projette, c'est parce qu'il s'appuie sur des investisseurs.

Les décisions prises par la direction du Groupe en février dernier concernent un plan de réduction des effectifs majeur, avec 7000 suppressions d'emplois dans le monde, et un plan d'économies sur les coûts de 5,5 milliards de dollars pour cette année.

Disneyland Paris est donc sous pression tous les jours pour protéger l'emploi des Cast Members.

Il est nécessaire de sécuriser l'année 2023, afin de sécuriser l'atterrissage du Groupe.

Certes, nous avons 300 millions d'euros de profit, à Disneyland Paris. Mais ces sommes ne sont pas suffisantes pour réaliser les investissements nécessaires. Nous continuons d'être dépendants du groupe.

Notre politique salariale est exceptionnelle. Nous avons procédé à 5 revalorisations des minimas sur les derniers mois, en revalorisant tout ou partie des tranches. Nous avons mis en œuvre l'intéressement et une prime de partage de la valeur ajoutée, et avons offert une semaine de congés payés supplémentaire. Il fait aussi évoquer les conditions de restauration et les frais de santé.

Nous avons aussi lancé des chantiers de réhabilitation extrêmement importants (Merlin 2, parking nord, hub nord, station de bus, etc.)

Ces éléments ont un coût pour l'entreprise, et il faut trouver des équilibres entre rétribution du salarié et investissement.

Nous avons annoncé des mesures, avec cette prime exceptionnelle de 125 euros, la possibilité de monétiser des temps de repos et de protéger les salariés contre la perte de congés.

C'est la continuation des efforts que nous produisons depuis plusieurs mois pour trouver des leviers et aider les salariés à passer ces étapes difficiles.

En parallèle, d'autres chantiers doivent être ouverts, et notamment celui de la planification.

Nous apportons donc une réponse complémentaire, et nous vous donnons rendez-vous fin août pour démarrer les NAO. De cette façon, nous aurons le temps d'adosser les négociations sur un certain nombre de thématiques (les salaires, les primes, la mobilité durable, etc.) J'espère que nous pourrions aboutir à des avancées significatives pour nos Cast Members.

Mais nous avons besoin de temporiser.

Le message vidéo de Natacha l'a rappelé, nous avons toujours respecté le droit de grève. C'est un droit fondamental.

Mais nous devons garantir la sécurité. Je rappelle que nous avons la responsabilité de la gestion d'un parc accueillant 40000 Guests.

Les pouvoirs publics nous observent, et le moindre incident peut être l'occasion d'une fermeture administrative. Ce serait une catastrophe pour les salariés.

Le droit de grève est une cessation concertée du travail, l'expression de revendications, le moyen de faire entendre une voix à la direction. La grève ne doit pas être l'occasion d'actions coup-de-poing visant le désordre et la déstabilisation de l'entreprise.

Il relève de notre responsabilité collective d'éviter les débordements de certains groupes qui ne poursuivent pas les mêmes objectifs que vous. Ces débordements ne permettront pas à vos revendications – un dialogue, une négociation, des progrès pour les salariés – d'aboutir.

Manifester dans le parc, c'est une chose ; mais entrer dans les attractions et les bloquer, c'est une autre chose.

Nous devons trouver les bons équilibres et laisser les Guests vivre l'expérience que nous leur avons promise. Nous devons laisser les Cast Members non grévistes travailler dans les restaurants et dans les boutiques.

Mon objectif n'est pas de vous donner des leçons, mais de vous sensibiliser.

Les blocages ayant conduit à l'arrêt du spectacle DREAMS sont dangereux. Je rappelle que nous devons gérer 10.000 personnes statiques.

Il ne faut pas dépasser certaines limites.

Je voulais vous le dire : faites très attention.

Les salariés ont voté pour vous, vous êtes leurs représentants. Il relève de la responsabilité des organisations syndicales et des IRP de maintenir la justesse de leurs actions. Prenez garde à qui vous soutenez : il y a des personnes qui ne sont pas aussi bien intentionnées que vous.

J'en arrive au sujet du jour.

Au regard du niveau de l'inflation et de son impact sur le pouvoir d'achat des salariés, un certain nombre de salariés issus de secteurs d'activité différents a fait part de son mécontentement et a appelé à la cessation du travail depuis quelques jours tout en portant notamment les revendications suivantes : augmentation de 200 euros, travail le dimanche payé double et doublement des indemnités kilométriques.

Conscients des difficultés que pourraient rencontrer certains salariés, l'entreprise et ses partenaires sociaux se sont réunis le 26 mai 2023 pour négocier suite à ce conflit collectif.

La direction a proposé des nouvelles mesures exceptionnelles permettant de faciliter le quotidien des salariés et de retrouver un climat social apaisé exempt de toute cessation collective de travail, les parties ne sont pas parvenues à un accord.

Convaincue que ces mesures peuvent contribuer au maintien d'un équilibre financier pour les salariés, la direction a pris la décision de mettre en place unilatéralement les mesures proposées aux organisations syndicales représentatives, pour soutenir le pouvoir d'achat, dont la prime de partage de la valeur (PPA) dont les modalités sont définies ci-après.

Sont bénéficiaires tous les salariés ayant au moins un an d'ancienneté présents au 31 mai 2023 et toujours présents dans les effectifs à la date du versement de la prime y compris les alternants, hors stagiaires, intermittents et cadres dirigeants (coefficients 999).

Sont exclus du versement de cette prime, les salariés en suspension du contrat de travail au 31 mai 2023, à l'exception des absences liées à un congé maternité ou de paternité, à un congé individuel de formation, à un arrêt de travail pour maladie, pour accident de travail ou maladie professionnelle, suite à un accident de trajet, à des congés payés.

Le montant de la prime exceptionnelle de partage de la valeur sera de 125 euros bruts. Elle sera versée le 30 juin 2023 et figurera sur le bulletin de paie de ce même mois.

Au regard de ses conditions de versement, cette prime exceptionnelle est totalement exonérée de toutes cotisations et charges sociales salariales et patronales. En matière fiscale, la prime sera exonérée d'impôt sur le revenu et de CSG/CRDS si le salarié a perçu une rémunération inférieure à trois fois la valeur annuelle du SMIC correspondant à la durée de travail prévue au contrat au cours des 12 mois précédant son versement.

Le forfait social s'applique sur la prime de partage de la valeur, et ce dans les mêmes conditions que sur les sommes versées au titre de l'intéressement.

Il est rappelé que cette prime a, par nature, un caractère exceptionnel ; elle ne se substitue à aucun élément de rémunération, à aucune augmentation salariale ou prime conventionnelle prévu contractuellement ou conventionnellement.

du montant de la prime de partage de la valeur déjà versée, n'est-ce pas ?

'exercice est donc au global de 625 euros.

ces 125 euros répondent à la problématique des bas salaires telle qu'elle se pose dans l'entreprise ?

à résoudre toutes les difficultés auxquelles les salariés sont confrontés. Une grande partie de ces difficultés tient au contexte global, et non à l'entreprise elle-même.

L'entreprise a fait tout ce qu'elle pouvait faire, mais il y a des limites qu'on ne peut pas franchir. Le contexte ne nous permet pas d'aller plus loin.

Nous nous donnons rendez-vous dans 3 mois. Je suis persuadé que nous trouverons d'autres leviers. Mais aujourd'hui, nous ne pouvons pas faire mieux.

syndicales en NAO fin août ne permettra pas d'anticiper une aide pour les salariés.

naissions aujourd'hui a pour base le constat selon lequel les salaires sont véritablement trop bas.

Les salariés qui s'expriment sur le sujet vous expliquent que, le 10 du mois, « c'est pâtes ou riz. » Ils ne font pas mystère de leur comptabilité, d'ailleurs.

Les salaires proposés par l'entreprise ne permettent plus de vivre décemment.

D'ailleurs, l'entreprise met en œuvre un plan salaire à 5,5 %, mais, au niveau de la branche, des augmentations à 8,99 % ont été signées. Il existe donc un vrai décrochage.

L'annonce de mesures ponctuelles ne suffira pas.

Beaucoup de salariés ne peuvent plus attendre.

La communication entre les représentants du personnel et la direction est coupée. À force de négliger ce dialogue, nous atteignons un stade où les salariés prennent l'initiative.

Vous accusez réception de nos doléances, mais cela n'aboutit à rien.

Le mouvement actuel est aussi le résultat de la marginalisation des IRP au sein de l'entreprise.

ment sur le salaire de base. La construction de la rémunération de nos salariés permet à nos salariés d'être au-dessus du SMIC et au-dessus des tranches de rémunération qui sont la réalité de plus de 50 % des actifs en France dans les PME et les TPE. Au niveau de la branche, on compte aussi des PME qui n'ont pas de 13^e mois, de prime d'activité ou de prime de partage de la valeur.

L'équilibre est difficile entre la préservation de l'emploi, celle de la destination et la rémunération de nos salariés. Nous essayons de maintenir ces équilibres.

Je le répète : le salaire ne doit pas s'évaluer uniquement à partir du salaire mensuel, mais sur la base de la rémunération annuelle.

Je pense que nos Cast Members sont en mesure d'entendre nos arguments si nous leur exposons ensemble les enjeux. Et je pense qu'ils peuvent patienter jusqu'au mois d'août.

Le mouvement actuel de salariés, sans les organisations syndicales, ne représente pas grand-chose. Les organisations syndicales lui donnent de la voix.

Je vous invite à ne pas tomber dans l'instrumentalisation.

Ces groupes sont dormants depuis quelques années ; ils attendent qu'on les utilise ; mais, plus tard, c'est eux qui nous utiliseront.

Sans les organisations syndicales, ce groupe d'une centaine de personnes n'a pas d'impact. Il n'est pas en mesure de blesser les IRP ou de blesser la légitimité des organisations syndicales. Il n'est pas en mesure de construire l'avenir de cette entreprise.

Je le répète : ce mouvement de grève existe parce qu'il est soutenu par des organisations syndicales.

Les salariés qui n'ont pas les moyens de faire grève. Ce mouvement est extrêmement populaire parmi les salariés tout simplement parce qu'il touche à un élément sensible, qui est celui de la rémunération.

Que vous vouliez l'entendre ou non, la réalité est que, pour un certain nombre de salariés, la vie chère et l'inflation sont insupportables.

Nous vous alertons sur le sujet depuis des mois.

Le mois d'août est tardive. Une anticipation de plusieurs mois de ces négociations aurait permis de répondre à l'attente des salariés et d'éviter la montée du mouvement.

La performance sur l'exercice 2023 ne permet pas des mesures additionnelles sur l'année fiscale.

Les conditions de travail et un sujet majeur pour le mouvement de grève des salariés : celui des horaires dynamiques, adaptés ou choisis.

La CFTC n'est pas signataire de cet accord, et nous vous avons alertés à de nombreuses reprises. Cet accord crée de la souffrance au travail et de la désorganisation. La direction n'a pas voulu nous écouter. Elle porte la pleine et entière responsabilité de la situation.

Si la direction ne revient pas autour de la table, à l'écoute des représentants du personnel, nous continuerons à rencontrer de grandes difficultés, avec des risques de mouvement de grève, avec des risques d'accidents et d'arrêts maladie.

Je l'ai souvent rappelé au sein de cette instance : je sais qu'il existe des solutions. Encore faut-il avoir devant nous une direction qui veuille bien en discuter.

Les horaires choisis, mais dans la planification. Pour moi, les horaires choisis représentent une avancée, parce que les salariés peuvent choisir. Mais le sujet de fond est celui de la planification, qui doit être la plus stable et la plus prédictive possible. Nous allons travailler dans les prochaines semaines sur le sujet.

Les horaires choisis sont synonymes de dégradation des conditions de travail, des conditions de vie personnelle et de la santé.

Nous devons prendre le temps de nous asseoir autour de la table de négociation, faire les constats et trouver des solutions.

Il n'est pas besoin de mettre en œuvre une si grande flexibilité. Je rappelle que la direction s'était engagée sur le principe du volontariat.

Nous devons discuter de nouveau de ces éléments, d'une manière globale. Il n'est pas possible de poser autant de contraintes.

ariat, mais celui de la planification.

rorata du temps de travail ?

contexte est difficile pour tout le monde.

Nous avons tous des responsabilités. Nous devons tous mesurer l'importance de nos missions au sein de l'entreprise.

On constate une certaine instrumentalisation. Je le déplore.

Aujourd'hui, nous vivons une tempête, mais, au mois de décembre, nous serons revenus au calme. Les revendications clamées haut et fort aujourd'hui auront été oubliées.

Des élections se profilent. On voit émerger ces enjeux et ces sujets, y compris parmi des groupes qui ne maîtrisent pas le sujet.

Les organisations syndicales doivent s'interroger. Si nous en sommes arrivés là, c'est que nous avons tous failli à nos missions.

Notre mission, c'est représenter les intérêts des salariés. Nous devons mener notre combat avec courage, plutôt que de cibler des individus ou des organisations syndicales comme on a pu l'entendre pendant le mouvement de grève.

C'est de l'instrumentalisation et de la récupération éhontée.

Je le répète, au mois de décembre, la situation sera revenue au calme, et beaucoup d'entre eux auront oublié les revendications.

Nous devons prendre nos responsabilités avec courage, plutôt que de cibler la CFDT ou une autre organisation syndicale. Mais je vous le dis : nous n'avons pas le niveau.

Montrons-nous honnêtes et sincères envers les salariés et envers l'entreprise.

Alors que certains d'entre nous pensent aux élections de novembre, les salariés, sur le terrain, manquent d'appui et de soutien.

au nom de ma responsabilité d'élus et au nom de mon syndicat.

La situation actuelle est le fruit de plusieurs facteurs, dont certains datent de la période antérieure au COVID. Ce ne sont pas des choses nouvelles. C'est une accumulation de choses que nous n'avons pas su traiter et qu'il nous faut désormais prendre en compte.

Je reviens sur la Walt Disney Company, qui a racheté notre dette il y a quelques années. Nous dépendons à 100 % de la WDC, aujourd'hui, ce qui n'est pas simple.

Je rappelle que le cours de l'action de la WDC, en 2011, était de 17 dollars. Fin 2019, avant la crise, il était de 146 dollars. À cette époque-là, les investisseurs n'étaient pas à plaindre.

Lorsque notre dette appartenait à la Caisse des Dépôts et des Consignations, quand la Walt Disney Company a fait des profits, elle n'en a pas fait bénéficier les salariés de Disneyland Paris. En termes de salaire, je peux le prouver ; je peux prouver les augmentations de salaire et les primes qui ont été données à nos collègues qui étaient venus Montaigne, à l'époque.

La question des salaires est certes centrale, partout dans le pays. Si nous nous sommes battus au niveau de la branche, c'est aussi en pensant à nos collègues qui n'ont pas la chance de bénéficier du support d'organisations syndicales installées dans leurs entreprises.

Mais il y a autre chose : tout ce qui touche les conditions de travail. Nous avons fait passer un questionnaire. Je souhaite me faire la porte-parole des salariés qui, à 92 %, ont répondu que les propositions formulées par la direction sont inadmissibles.

Dans cette entreprise, des outils ont été mis en place, notamment des outils informatiques, qui ne fonctionnent pas. La tâche quotidienne des leaders est devenue un enfer.

Il faut que vous l'entendiez.

Nous vous l'avons répété à maintes reprises.

Nous devons nous mettre autour de la table pour travailler sur ces sujets.

Nous sommes confrontés à des procédures toujours plus compliquées au sein de la Walt Disney Company : pour les administratifs, pour les leaders, pour les managers, les tâches administratives sont croissantes, à travers WorkDay, les horaires choisis, etc., la charge administrative des leaders opérationnels et des supports devient insupportable.

Par ailleurs, la CFE-CGC remonte à tous les niveaux un problème de manque de reconnaissance.

Depuis le rachat par la Walt Disney Company, il faut s'y faire : la société que nous avons connue il y a 30 ans, c'est terminé. Il faut l'accepter. La société doit désormais faire du cash. Mais alors, il ne faut plus lancer de la poudre aux yeux des salariés. Ce manque de reconnaissance est désormais exprimé par des cadres, salariés de l'entreprise depuis longtemps et totalement dévoués.

Il faut évoquer les problèmes de paie, les problèmes de contrat et d'avenants non faits, les problèmes de bâtiments administratifs et de coupures d'internet. Tous ces éléments expliquent que les salariés en ont assez.

Cet état d'esprit est général.

Autre réalité, malheureusement : les problèmes de staff. Nous ne parvenons pas à recruter dans les métiers en tension, et ce problème de staff retombe sur les leaders, qui doivent pallier sur le plan opérationnel, ce qui alourdit encore leur charge mentale.

Vous avez annoncé des mesures sur la monétisation des congés : pourquoi ces mesures ne concernent-elles pas les cadres ?

Les cadres ne déconnectent pas. Ils sont sans cesse sur leur PC, sur TEAMS, ils travaillent depuis chez eux le samedi. À cette charge mentale et cette charge de travail s'ajoutent aussi les effets de l'inflation.

Je demande que l'entreprise ne crée pas de fossé entre les populations de Disneyland Paris. Ce fossé pourrait se retourner contre elle.

L'augmentation des bas salaires est une chose très importante, mais elle aboutit mécaniquement à un écrasement de salaire au niveau de chaque palier. On se retrouve dans des situations où, aujourd'hui, un Chef de partie qui vient d'arriver gagne 100 euros de moins qu'un Chef de partie présentant une ancienneté de 20 ans. Quelle sera à votre avis la réaction de ce dernier ?

Nous vous avons proposé de travailler sur des leviers comme la revalorisation de la prime d'ancienneté.

Gardons nos talents dans l'entreprise.

Vous évoquez des problèmes de staff, mais, sur 7000 positions ouvertes depuis le premier octobre dernier, nous avons recruté 5533 Cast Members. Nous n'avons pas de difficulté d'attractivité, mais nous devons gérer des volumes astronomiques. C'est notre difficulté.

Notre taux de turn over est de 3,3 %, constant depuis le premier septembre dernier. Il est très faible. Il faut accepter de voir que nous sommes une entreprise attractive, même si on peut toujours mieux faire sur les conditions de travail, sur la fluidité des processus et les outils mis en place. Nous nous battons tous les jours sur ces sujets.

L'absentéisme est de 4,7 % sur la maladie sur 12 mois glissants : c'est très faible.

Il est vrai que certains programmes de reconnaissance n'existent plus. Mais il en existe aussi de nouveau. Par exemple, au mois de juin, nous avons investi 683.000 euros dans nos salariés à travers la Cast Members Party et autres activités. Aujourd'hui, très peu d'entreprises mettent 200 ou 300.000 euros pour faire de la reconnaissance et de la célébration pour les salariés.

En effet, les cadres sont exclus de la décision de monétisation que nous avons prise, mais ils sont éligibles à la prime de 125 euros. C'est une décision d'entreprise. Nous avons fait le choix de protéger les non-cadres et les agents de maîtrise, et je rappelle que le cadre a la possibilité de reporter les congés non pris sur 4 mois.

Cela ne veut pas dire que nos cadres n'ont pas de contribution et de valeur ajoutée. Mais ce sont les leviers que nous avons choisi d'actionner pour adresser au mieux la situation.

ement des départs, dans certains services, crée une charge de travail importante pour ceux qui restent.

e Groupe est très délicate, et nous nous battons pour ne pas mettre en place de plan de réduction des effectifs. En effet, aujourd'hui, nous avons quelques positions vacantes, avec des départs non remplacés. C'est une solution pour éviter d'autres conséquences.

s milliards de bénéfices s'accumulaient, les salariés n'en ont jamais vu la couleur. Si des actions de partage de la valeur avaient été menées, nous n'en serions peut-être pas là aujourd'hui.

Dans de trop nombreux métiers, des salariés présents depuis 30 ans n'atteignent pas les 2000 euros de rétribution nette par mois. C'est quelque peu grossier, ne pensez-vous pas ?

2020 et 2021, nous avons perdu 1,2 milliard d'euros. Pendant les 26 années qui ont précédé le COVID, nous avons perdu davantage encore, et pourtant, aujourd'hui, nous sommes toujours présents. Nous sommes debout et nous continuons d'investir pour développer et réhabiliter les installations, avec un soutien très fort de la Walt Disney Company.

Le contexte d'aujourd'hui est celui d'une performance d'entreprise qui s'érode d'année en année de manière significative, avec une division par 3 des résultats. Il faut comprendre que le contexte est compliqué.

Nous allons continuer à investir sur nos Cast Members, mais dans des timings adaptés. Pour nos négociations, nous devons attendre le mois d'août et la prochaine année fiscale.

Je suis prêt à étudier les cas particuliers que vous présenterez, mais, aujourd'hui, tout salarié avec 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise touche une rémunération annuelle (coefficient 181) 35 ou 36 % au-dessus du SMIC.

ordre aux salariés qui, après 30 ans de bons et loyaux services dans l'entreprise, touchent un salaire mensuel inférieur à 2000 euros nets ? Est-ce normal selon vous ?

C'est toute la différence.

C'est là où nous allons devoir nous poser des questions, parce que nous devons maintenir les équilibres.

accord : il est urgent de trouver quelque chose à faire.

C'est une différence de langage importante. Les salariés raisonnent en rémunération mensuelle alors que nous, au niveau de la direction, nous raisonnons en termes de rémunération annuelle. La rémunération annuelle prend en considération un certain nombre d'éléments versés sous différentes modalités.

Si ce système de rémunération n'est pas le bon, nous allons devoir nous poser les bonnes questions sur la structure de la rémunération.

tionnels est concernée par les minimas. Pour eux, le fait de travailler les dimanches et les jours fériés, de se soumettre aux horaires choisis impacte la vie privée. Ils considèrent que la compensation proposée n'est pas à la hauteur.

Je rappelle que le mouvement actuel est parti des salariés eux-mêmes. Les organisations syndicales s'y sont associées parce qu'elles sont d'accord avec ces revendications. Il n'y a donc aucune récupération, d'aucune sorte. La raison de ce mouvement est légitime.

De façon générale, il y a trop de disparités, de déséquilibres et de disproportions entre ce qui est accordé aux opérationnels et ce qui est accordé aux cadres en général : par exemple, sur les conditions de travail, les Cast Members galèrent pour obtenir des break rooms dignes de ce nom, alors qu'il est à parier que le bureau de Natacha est aménagé à son goût.

On entend par ailleurs que des managers ont obtenu des primes à 5 chiffres, soit 10.000 euros minimums – soit le prix d'une voiture neuve minimum – alors que la proposition faite aux Cast Members est à 3 chiffres, à 125 euros – même pas le prix d'un vélo d'occasion.

Cette disproportion est incompréhensible.

r le terrain de la provocation, qui n'est pas le plus constructif.

Je vous renvoie à nos réalisations en matière de construction de bâtiments et de réhabilitation. À chaque fois que c'est possible, nous créons des break rooms de qualité. Mais ces démarches sont longues. Je sais qu'il existe encore des environnements qui sont très dégradés ; nous finirons par trouver des solutions.

Nous n'avons pas versé de prime cadeau à nos cadres en cours d'année. Il n'existe qu'une prime liée à la structure de la rémunération – une prime de fin d'année liée à la performance annuelle. Et elle n'est pas à 5 chiffres.

Pourtant, certains managers se sont maladroïtement vantés d'avoir touché de telles primes.

J'ai le sentiment que, sur les bonus, il est possible de procéder à un ajustement. Nous devenons une destination premium, mais je vous signale que certains Cast Members sont obligés de dormir à Imagination, car ils ne peuvent se payer une voiture. À ces salariés, il ne reste qu'un système de challenge, les Disney Top, extrêmement complexe, très difficile à atteindre et particulièrement injuste. Quand une équipe parvient à remporter un challenge, comme ce fut le cas récemment pour la mienne, elle permet à l'entreprise d'engranger de grands bénéfices ; mais la récompense individuelle proposée n'est que de 60 euros.

Ces petites choses s'accumulent et expliquent la mobilisation des salariés. Nous avons rejoint cette mobilisation parce que nous sommes en accord avec le constat d'absence de reconnaissance et de trop grandes disparités.

Pour moi, la rémunération d'un Cast Members présent dans l'entreprise depuis 30 ans doit s'approcher de celle d'un cadre qui est là depuis 5 ans.

Pourquoi, sur certains métiers, serait-il convenu que les salariés doivent trimer toute leur vie ? Pourquoi l'entreprise ne se montre-t-elle pas reconnaissante du travail fait par ses salariés sur toute une vie ?

pport aux réalités du marché.

u que des espaces d'accompagnement sur les outils digitaux soient mis à disposition des salariés pour assurer un accompagnement. Cette demande a été formulée il y a 6 ans ; elle n'a obtenu aucune réponse.

Face à ce constat, on comprend que les salariés finissent par prendre le dessus sur les organisations syndicales.

des. Par exemple, dans le cadre des réhabilitations, nous avons finalisé la mise à disposition de tablettes sur tout le resort pour permettre aux salariés de réaliser leur formation en ligne. Nous mettons en œuvre des moyens pour rapprocher les salariés des services.

ne revendication nette sur la question de l'ancienneté, en pointant les situations dans lesquelles un nouvel arrivant à Disneyland Paris gagne autant qu'un salarié ayant 30 ans d'ancienneté.

Lors de chaque NAO, la CFTC formule des demandes sur le sujet, notamment sur la revalorisation des primes d'ancienneté. Elle n'est jamais entendue.

Nous demandons de nouveau que la valorisation de l'ancienneté soit prise en compte.

Nous demandons aussi que les dimanches soient payés à leur juste valeur.

Et je souhaite revenir sur les écarts de salaires. La différence de salaire entre le numéro un de cette société et le salarié qui rentre est gigantesque.

Les salariés ne sont pas aveugles : ils voient la différence entre les salaires. La réflexion sur le partage de la valeur doit aller plus loin.

Enfin, il est nécessaire de prévoir dans les questionnaires de satisfaction des salariés sur la qualité de vie au travail un espace pour le dialogue, avec des questions ouvertes et des espaces d'expression. Les solutions peuvent aussi venir des salariés.

u de la rémunération accordée au numéro un de la société, mais au niveau de la performance de Disneyland Paris. Aujourd'hui, notre niveau de performance ne nous permet pas d'aller plus loin.

al-être qui se diffuse au sein de l'entreprise.
Récemment, la CFE-CGC a formulé une proposition : modifier le format des enquêtes RPS pour mettre en place des enquêtes sociales par établissement, avec la mise en œuvre d'un plan d'action rapide sur les problèmes rencontrés, avec présentation au CSE.
J'insiste aussi sur la nécessité d'agir sur la prime d'ancienneté afin d'éviter d'écrasement des salaires.
Les tensions que nous vivons actuellement atteignent l'image de l'entreprise. Nous devons être attentifs à ces enjeux, mais la direction doit être à l'écoute et proposer des solutions.

sition, qui va alimenter nos réflexions pour essayer de trouver des solutions.

relèvement des minimas conventionnels, coefficient par coefficient.
À ce sujet, il y a sans doute eu une occasion de perdue : pourquoi n'avez-vous pas tenu compte de cette année exceptionnelle en appliquant le montant en valeur brute du rehaussement des minimas conventionnels à tous les salaires ?
Finalement, la mesure que vous avez prise touche un très petit nombre de personnes au sein de l'entreprise. Une mesure du type de celle que j'évoque aurait permis de montrer, dans des circonstances exceptionnelles, que la problématique de l'inflation était prise en compte pour tous les salariés, et non pas pour une minorité. Ce geste aurait pu montrer que la direction adresse la situation de tous les salariés.
Les mesures annoncées sont largement insuffisantes. Elles n'apportent aucune réelle solution aux salariés, qui vivent des situations de plus en plus difficiles.
C'est un vrai sujet d'inquiétude.
En effet, vous n'êtes plus dans une position où les salariés peuvent se montrer patients. Les solutions que vous proposerez en septembre seront mises en œuvre en janvier. C'est beaucoup trop tardif.
Par ailleurs, je tiens à signaler que, dans certains hôtels, des mesures d'intimidation sont prises envers des salariés grévistes. Je vous demande d'intervenir auprès de ces directions pour faire cesser ces intimidations et pour que le droit de grève puisse s'exercer de la façon dont il est envisagé par les textes.
Enfin, vous avez plus tôt au cours de cette réunion évoqué d'éventuels gels ou suppressions de postes en Europe, et le maintien de certains non-remplacements pour éviter d'autres conséquences sur l'emploi au niveau de l'entreprise. Confirmez-vous ces propos ? Si c'est le cas, pourquoi le CSE n'est-il pas informé ?

Company exécute des réductions d'effectifs pour faire face à des pertes de rentabilité.
Je rappelle que, à notre échelle, nous n'avons pas les moyens de payer nos investissements avec 300 millions d'euros. C'est la réalité à laquelle nous devons faire face.

ge que le CSE n'ait pas pu faire appel à une expertise sur ces sujets, qui nous reviennent en boomerang.

Sur la stratégie streaming, la Walt Disney Company a fait des choix. Dans quelle mesure peut-on être solidaires de choix qui ont été faits par des individus fort bien payés et qui ont quitté le Groupe dans d'excellentes conditions financières ? Si la Walt Disney Company a rêvé qu'elle serait seule sur ce segment d'activité, ce n'était qu'un rêve. Les difficultés actuelles auraient sans doute pu être anticipées.

mes pris dans une crise profonde, qui est une crise française. Je parle en ma qualité de représentante de la CFDT, sur le sujet qui est inscrit à l'ordre du jour et sur la situation de l'entreprise.

On dit souvent que je prends systématiquement la défense de la direction.

Mais, avant le rachat de l'entreprise par la Walt Disney Company, beaucoup n'ont rien dit et ont laissé faire, en fermant les yeux. Or, nous avons les moyens, à ce moment-là. Avant les lois Macron, nous avons la possibilité de faire beaucoup. Mais vous n'avez rien fait.

Aujourd'hui, se saisir d'un malaise profond, d'une situation de profond mal-être, de difficultés financières globales : je ne suis pas d'accord.

Les NAO permettent de négocier sur tous les champs. L'employeur est obligé de discuter, et de répondre sur les salaires, la revalorisation des primes, le kilométrage, la mobilité, pourquoi pas le temps de travail.

L'entreprise doit prendre en compte le salarié par rapport à son ancienneté et son parcours.

On ne peut pas dire que nous n'ayons rien fait.

Aujourd'hui, on ne peut cautionner les manipulations. Certains détournent et se servent de la précarité, du malheur des familles. Ils contribuent à nous mettre en danger.

Je l'ai toujours dit : la priorité, pour la CFDT, c'est la préservation de l'emploi.

Je reproche à la direction de ne pas dire les choses ouvertement. Mais chacun doit rester dans son rôle.

J'ai récemment formulé une proposition : que l'enveloppe allouée aux organisations syndicales soit renégociée, et qu'une partie de cette enveloppe revienne aux salariés. C'est une demande de la CFDT. Mettons nous-mêmes la main à la poche, parlons de nos avantages.

Je reviens sur la prime de partage de la valeur ajoutée : la CFDT demande que la direction mette en œuvre ces mesures de manière unilatérale. Je rappelle qu'il s'agit de mesures transitoires permettant d'attendre les négociations annuelles obligatoires. Elles ne s'inscrivent pas dans le temps.

En ce qui concerne la sécurité et le mouvement actuel, j'ai été en permanence en ligne avec les équipes, sur le terrain : mon inquiétude est la fermeture administrative. Si le préfet entre dans la danse, ce risque deviendra grand.

Hier, certains de nos salariés se sont fait agresser.

Certes, il y a des choses à régler, mais, depuis des années, nous avons enregistré des avancées. On ne peut toutes les citer. Avant, nous n'étions pas écoutés. Désormais, nous sommes écoutés, et nos demandes sont prises en compte. C'est une réalité.

Le malheur, c'est que les élections approchent. C'est un enjeu énorme, pour les organisations syndicales, qui craignent de se voir affaiblies dans leur représentativité.

Aussi, il faut le dire et arrêter de se cacher derrière les salariés.

Je le répète : la CFDT cherche avant tout à protéger l'emploi. Les équipes de la CFDT accompagnent tous les jours les salariés, à tous les niveaux.

lure les salariés de moins d'un an d'ancienneté du bénéfice de la prime de 125 euros. N'est-il pas possible de revenir sur cette limitation ?

e est bien d'exclure les salariés qui présentent moins d'un an d'ancienneté.

tour de cette table, favorable à la préservation de l'emploi. J'ose d'ailleurs espérer que le développement actuel de notre destination créera davantage d'emplois encore. Je demande que la plus grande vigilance s'exerce pour que les grévistes ne fassent pas l'objet de représailles ou de vexations.

globale que vous avez apportée par rapport à la naissance de ce mouvement. Vous justifiez souvent votre politique à l'aune des pratiques dans les autres entreprises. DLP pourrait devenir une entreprise pivot en décidant de procéder à une véritable revalorisation des salaires et des conditions de travail. L'entreprise serait largement gagnante au niveau de l'effet marque. De ce point de vue, nous continuons à penser que la balle est dans votre camp.

En réalité, vous utilisez le COVID pour justifier votre politique, mais les blocages que le mouvement actuel met en évidence étaient présents bien avant.

e depuis de nombreuses années, bien avant la survenue de la crise du COVID. Depuis des années, les élus et les membres des organisations syndicales parlent de la problématique des bas salaires.

Les salariés, aujourd'hui, ne parviennent plus à se nourrir, à payer leurs factures et à se soigner.

La situation est de plus en plus compliquée pour tout le monde.

Les besoins des salariés doivent trouver des réponses sans attendre.

Nous ne mettons pas en cause les investissements réalisés par l'entreprise, mais nous devons reprendre la réflexion sur les horaires choisis ou adaptés : les élus ont interpellé la direction à de nombreuses reprises. Oui, il y a un problème de planification.

Sur la paye, même si on constate des améliorations, certains salariés sont encore dans le parcours du combattant.

L'encadrement passe beaucoup de temps sur le terrain pour essayer d'aider les salariés.

Beaucoup de salariés éprouvent des difficultés sur le digital.

Il est nécessaire que l'entreprise, les partenaires sociaux se réunissent autour de la table pour définir un nouveau partenariat social pour les prochaines années.

Nous avons toujours connu des grèves. À l'issue de ces mouvements, nous avons toujours su discuter et trouver des solutions.

Le modèle est peut-être dépassé. Peut-être est-il nécessaire de revoir notre fonctionnement, entre représentants de l'employeur et représentants des organisations syndicales.

embauchés ne sont pas informés de tous les éléments de leur situation de travail, et notamment des implications des horaires adaptés. La plupart de ces CDD découvrent en arrivant dans la location la réalité de leur contrat de travail. On les forme pendant

quelques jours, puis ils donnent leur démission. C'est une perte de temps sur le terrain pour tout le monde. Pour l'entreprise, quelle est la modalité la plus onéreuse : l'intérim ou le CDD ?

à nos besoins en CDI. Le temps de faire tous les recrutements programmés, nous avons recours à l'intérim. L'objectif est de se désengager progressivement de l'intérim.

fficultés sur la paye, notamment au niveau du remboursement Navigo.

cas aux services en charge.

muniquer en rappelant que les mesures prises aujourd'hui relèvent d'une décision unilatérale de l'employeur ?

nalé. Il s'agit d'une décision d'entreprise.

tin secret.

- Favorables 16
- Défavorables 7
- Abstention 1
- Non exprimé 1

La date de la prochaine réunion est fixée au 13 juin.

La séance est levée à 12 heures.

Secrétaire adjointe du Comité

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