

Projet de procès-verbal
de la réunion ordinaire
du Comité Social et Economique
de l’UES Euro Disney du 12 septembre 2023

La séance était présidée [redacted] [redacted]

Horaire d’ouverture de la séance : 09 heures
Horaire de clôture de la séance : 16 heures 05

	Direction	Invités du CSE
[redacted]		

[redacted] nt)

[redacted] sent)

[redacted] nt)

[redacted] t)

[redacted] ent)

[redacted] t)

[redacted] ent)

[redacted] sent)

[redacted] sent)

[redacted] ent)

[redacted] nt)

[redacted] nt)

[redacted] sent)

[redacted] t)

[redacted] ent)

[redacted] sent)

[redacted] ent)

[redacted] nt)

[redacted] t)

[redacted] t)

[redacted] ent)

[redacted] sent)

[redacted] nt)

[redacted] sent)

[redacted] ent)

Représentants Syndicaux

[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted] nt) CGT
UNSA

Ordre du jour

1. Approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du 17 août 2023 du Comité Social et Economique (document adressé par le Secrétaire par mail séparé) 4
2. Information des membres du Comité Social et Economique en vue de la consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise pour l'exercice fiscal 2023 en application de l'article L2312-24 du Code du travail 5
3. À la suite des réunions des 27 juillet et 12 septembre 2023, consultation annuelle du Comité Social et Economique sur les orientations stratégiques de l'entreprise pour l'exercice fiscal 2023 18
4. Information et consultation des membres du Comité Social et Economique relative au projet de renforcement des moyens de sécurisation au sein de l'entreprise 19
5. Information et consultation du Comité Social et Economique sur un projet de modification d'horaires modulés pour les équipes en charge de la maintenance des espaces verts et du bio contrôle 27
6. À la suite de la réunion d'information du 27 juin 2023, consultation des membres du Comité Social et Economique sur le projet de redéploiement de l'activité plonge de nuit de la zone hôtelière 31

La séance est ouverte à 09 heures, sous la présidence

ne pensée pour toutes les victimes du séisme au Maroc.

L'entreprise procèdera à une communication au cours de la journée.

La WDC est en cours d'analyse sur la mise en place d'un dispositif de donation matching, avec un un euro abondé par l'entreprise pour un euro donné par le salarié.

Les équipes Employee relation sont à disposition de tout salarié éprouvant des difficultés suite à cette catastrophe. Les HR BP sont en train de faire le tour des équipes pour identifier les situations.

e que les salariés peuvent attendre ? Je pense en particulier à des autorisations de se déplacer sur place, à la prise anticipée de CP ou au déblocage du 13^e mois.

ue à cette question. Nous mettons en place un dispositif complet pour accompagner les salariés en fonction de leur situation. Certains peuvent avoir besoin de jours, d'autres de moyens financiers. Et les besoins peuvent évoluer dans le temps.

Nous nous mettons à disposition et nous étudions tout ce qui peut être fait au regard des situations personnelles.

Nous étudions toutes les possibilités.

J'ajoute qu'il est possible de déclencher une aide de Stimulus.

i sont déjà en vacances au Maroc et qui éprouvent des difficultés pour rentrer ? Est-il envisagé de leur transmettre un justificatif d'absence autorisée ?

é rétablies. Nous demandons aux salariés concernés de prévenir la hiérarchie. Nous étudierons les possibilités qui sont les nôtres.

1. Approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du 17 août 2023 du Comité Social et Economique (document adressé par le Secrétaire par mail séparé)

s apport t été intégré il s'agit :

Page 5 : Il faut rédiger : « La soci 000 billets gratuits par an tous canaux confondus » Le montant de la prime est de 125 euros et non 150 euros, P12 : Il s'agissait de leur première grève (et non la).

L'approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du 17 août 2023 du Comité Social et Economique est mise au vote.

- Favorables 17
- Abstentions 6

2. Information des membres du Comité Social et Economique en vue de la consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise pour l'exercice fiscal 2023 en application de l'article L2312-24 du Code du travail

tion du CSE en vue de la consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise sur le volet environnemental, avec la documentation relative à ce point de l'ordre du jour vous a été préalablement

rencontrés au mois de novembre 2022 pour la présentation des orientations stratégiques de l'entreprise sur la question de l'environnement. C'est donc aujourd'hui la 2^e session annuelle de présentation de ces orientations.

Cette année, je vous donnerai une perspective macro, avec un regard sur le secteur des parcs de loisirs sur la question environnementale. Ensuite, nous nous concentrerons sur notre vision, afin de rappeler les ambitions et objectifs. Nous proposerons aussi un focus sur l'expérience casts.

Chacun d'entre nous peut voir dans les médias que les sujets de l'environnement et du changement climatique font l'objet d'une actualité permanente. Ce n'est pas par hasard. C'est parce que l'opinion publique change sur le sujet. Le sentiment d'urgence sur le changement climatique est de plus en plus fort. Dans le document d'information qui vous a été communiqué, une slide représente le développement de ce sentiment à travers le monde. Il est particulièrement fort en Europe de l'Ouest.

Le document d'information représente aussi l'importance de l'éco responsabilité dans les critères d'achat par marché. Cette éco responsabilité se développe particulièrement sur le marché européen – Italie, Espagne et France.

Qu'attendent les consommateurs d'une entreprise telle que la nôtre ? Ils attendent que nous nous améliorions sur les questions environnementales, que nous changions nos pratiques pour résoudre ces problématiques et que nous sensibilisions notre public et nos salariés sur le sujet. Les entreprises qui ne répondraient pas à ces attentes verront les visiteurs se détourner. Les jeunes générations étant de plus en plus sensibles sur le sujet, il est essentiel que DLP s'implique.

Le sujet est aussi déterminé par l'évolution de la loi et la modification des grandes orientations notamment en Europe et en France. Au niveau européen, le Green Deal structure l'ensemble des lois qui vont progressivement intervenir dans les différents pays. Par exemple, la loi AGECL ou la loi Climat et résilience sont des déclinaisons de ce Green Deal, avec des objectifs de plus en plus forts à l'échelle de la prochaine décennie. Cette décennie à venir est appelée « décennie du changement », avec des objectifs ambitieux annuels de court terme et de long terme.

En parallèle de cette réduction de l'empreinte environnementale attendue, on doit composer avec les enjeux du changement climatique. Ce changement climatique est observé à travers le monde, et donc aussi en Europe. À ce titre, le gouvernement demande une adaptation des structures au

changement climatique. C'est la raison d'être des plans de sobriété énergétique et de sobriété hydrique qui ont été pris à l'échelle de l'entreprise.

Qu'en est-il du secteur des parcs et loisirs ?

Sans entrer dans le détail des décisions prises par chacun des parcs, on constate que tous les parcs se dotent d'objectifs environnementaux, aussi bien sur la question du carbone que sur la question de la valorisation des déchets, sur la question des eaux ou des partenariats. Disneyland Paris est inscrit dans cette dynamique, avec de grands objectifs sur la question environnementale, dans différents domaines.

D'ailleurs, à ce titre, nous pouvons déjà nous féliciter de quelques réalisations. Nous y reviendrons.

fs à long terme et à court terme, mais je ne vois pas apparaître la nature de ces objectifs.

Il existe désormais des objectifs complémentaires à ceux qui ont été présentés l'année dernière.

Voici la vision qui est la nôtre : nous souhaitons placer l'environnement et le développement durable au cœur de ce que nous faisons, pour les guests, les Cast Members et les partenaires publics et privés ; nous visons à réduire notre empreinte environnementale et à avoir une meilleure influence sur la planète.

Il s'agit donc d'un objectif de long terme, qui n'est pas encore placé au cœur de l'entreprise, mais nous avons engagé les premiers pas de cet engagement.

Quelles sont nos missions ?

Je rappelle qu'il existe 3 niveaux de « mission » : une mission à l'échelle de DLP, pour transformer et minimiser notre empreinte environnementale ; c'est là que nous avons le maximum de responsabilités. Il s'agit ensuite d'engager nos partenaires par la force de notre marque, avec Val d'Europe et nos partenaires publics ou privés. Enfin, nous nous devons d'engager des actions de sensibilisation des guests et des Cast Members, de les former à la question environnementale.

À chacun de ces niveaux est associé un niveau de responsabilité, décroissant par rapport à la liste que je viens de dresser.

Le document d'information qui vous a été remis permet de repérer les ambitions et les objectifs qui sont les nôtres.

À l'échelle du Groupe, différents piliers ont été communiqué ; nous en avons adapté la liste pour correspondre au contexte de DLP. Ces piliers sont les suivants :

- les émissions, notamment les émissions de gaz à effet de serre ;
- l'eau ;
- les matériaux, déchets et l'économie circulaire ;
- la construction durable ;
- la biodiversité (pilier ajouté par rapport aux orientations du Groupe pour répondre aux enjeux purement européens).

Nous allons balayer chacun de ces piliers, pour pointer les objectifs et quelques indicateurs, ainsi que quelques grandes réalisations.

En ce qui concerne le premier pilier, je rappelle que nous avons l'habitude de classer les émissions en 3 scopes : scope 1, scope 2 et scope 3. Le scope 1 représente ce que nous consommons en énergie, en dehors de l'électricité (par exemple le gaz ou le fioul) ; chacune de ces énergies émettant du CO₂, la démarche consiste à calculer CO₂ émis au périmètre de DLP.

Le scope 2 représente la consommation d'électricité achetée et à la quantité de carbone que la production de cette énergie libère.

Le scope 1 et le scope 2 additionnés produisent environ 25.000 tonnes de CO₂ à l'échelle de DLP. Le scope 3 représente les émissions de gaz à effet de serre partagées avec d'autres entreprises, par exemple dans la fabrication d'un produit vendu sur le site de DLP (production, transport, logistique, etc.) À ce scope, on calcule les émissions de CO₂ sur l'ensemble de la chaîne de valeur. Le scope 3 est donc un scope partagé avec les autres entreprises sur la chaîne de valeur. Cet ensemble représente environ 190.000 tonnes de CO₂. Ces volumes d'émissions sont officiels, dans la mesure où ils correspondent aux déclarations administratives auxquelles nous sommes astreints par le gouvernement.

Le document d'information permet de représenter les émissions par nature d'énergie et par secteur. Depuis 2012, nous avons mis en œuvre des actions qui ont permis de réduire notre scope 1 et notre scope 2. Ainsi, nous avons obtenu une réduction des émissions de 34 % entre FY12 et FY22, notamment grâce à notre activité géothermique, qui a permis de réduire la consommation de gaz. Dernièrement, nous avons maximalisé cette gestion de l'utilisation de la géothermie. Nous avons aussi effectué des travaux qui ont permis de réduire les consommations d'énergie au Disney Village ou au DLH. Nous avons mené des actions sur la flotte véhicules, qui est plus électrique qu'auparavant. Et nous avons mis en œuvre un plan de sobriété énergétique au cours de l'hiver dernier et de cet été afin d'obtenir des réductions de consommation d'énergie. Sur les dernières années, notre part d'énergie renouvelable est stable.

Sur les émissions, les ambitions et objectifs sont les suivants.

Sur la mission 1, qui concerne exclusivement le périmètre de DLP, pour le scope 1 et 2, nous avons fixé l'objectif de la neutralité carbone d'ici 2030, avec 2 chiffres : - 46,2 % sur le scope 1 et 2, sans compensation – le Groupe ayant décidé de s'engager dans un processus de Science by target qui n'autorise pas à payer des compensations sur le marché ; nous avons aussi l'objectif d'une électricité 100 % décarbonée.

Sur le document d'information, nous avons ajouté les objectifs de la loi : le « décret tertiaire » réclame ainsi que les bâtiments, attractions et hôtels, mais aussi les commerces et les restaurants soient à - 40 % de consommation d'énergie en 2030, - 50 % en 2040 et - 60 % en 2050, avec une référence par bâtiment. Ces objectifs sont extrêmement structurants pour les plans et les réflexions que nous menons sur le sujet.

Parmi ces objectifs, il faut aussi citer les plans de sobriété, qui visent - 10 % de consommation d'électricité et - 15 % de consommation de gaz d'ici 2024 ; ainsi que des objectifs de production, avec la loi d'énergie renouvelable – le photovoltaïque sur les parkings, en particulier. Nous y reviendrons.

En ce qui concerne la mission 2, l'objectif de la Walt Disney Company est d'être à - 27,5 % sur le scope 3 d'ici 2030. Cet objectif est nouveau. Nous allons accompagner nos fournisseurs (avec un objectif de 80 % de nos fournisseurs majeurs) afin qu'ils développent eux-mêmes leurs propres objectifs SBTi d'ici 2027.

Val d'Europe s'est déjà engagé dans un plan Climat air énergie territorial de - 82 % d'émissions d'ici 2050.

Nous avons aussi l'objectif d'impliquer et d'influencer nos partenaires et alliances stratégiques.

Enfin, sur la mission 3 nous avons l'objectif de sensibiliser et de faire participer les guests et les Cast Members à la réduction des émissions, notamment sur les déplacements maison/travail ; et pour compenser les émissions des voyages d'affaires de nos salariés à l'échelle du Groupe.

Sur ce premier pilier, nous pouvons aussi citer des exemples de leviers ou de projets.

Par exemple, sur la mission 1, nous avons des plans de sobriété énergétique – qu'il ne s'agit pas de décrire à nouveau aujourd'hui. Nous avons aussi des projets de réduction de consommation d'énergie de nos bâtiments par l'isolation des systèmes et de nouvelles opérations. Nous sommes en cours de développement de toute une stratégie énergie. Nous avons des projets d'énergies

renouvelables autour de la géothermie et du photovoltaïque, ainsi qu'une stratégie de compensation par les crédits carbone uniquement sur les émissions restantes.

Sur la mission 2, nous mettons en place une stratégie d'achats durables, avec des indicateurs qui permettent de mesurer l'empreinte carbone et l'empreinte environnementale des produits et des fournisseurs, avec la perspective de les améliorer dans le temps. Ce sont des indicateurs établis par la Walt Disney Company, mais aussi de plus en plus des indicateurs sollicités par l'État. Enfin, sur le scope 3, nous avons engagé des études sur merchandise, food et les hôtels.

Sur la mission 3, c'est-à-dire la mission de sensibilisation des guests et des Cast Members, nous avons mis en place une sensibilisation à travers l'action « fresque du climat. » Nous avons aussi décliné différentes communications environnementales. Enfin, nous avons mené des actions de mobilité durable, avec des réflexions sur les pistes cyclables, des plans d'aménagement à long terme qui permettent de se connecter au développement des pistes cyclables à l'échelle du Val d'Europe ; et avec un développement des bornes de recharge.

Le 2^e pilier concerne l'eau.

Sur 10 ans, nous avons réduit de 24 % notre consommation d'eau potable ; sur la période récente, cette réduction est de 7 %. Ce résultat a été atteint grâce à la station d'épuration d'eaux usées qui a été mise en place en 2013.

Les ambitions et objectifs sur la mission 1 sont les suivants : un minimum de 10 % de réduction de la consommation d'eau potable ; la mise en application du plan eau et du plan de sobriété hydrique ; collecter des eaux fluviales pour la réutilisation et l'infiltration.

Sur la mission 2 : implication et influence des partenaires et alliances stratégiques sur la réduction des consommations d'eau potable.

Sur la mission 3 : sensibilisation et participation des guests et des casts au changement de leurs habitudes d'utilisation d'eau sur site et à la maison.

Le document d'information permet de repérer quelques exemples de leviers sur ce pilier.

Sur la mission 1 : plan de sobriété hydrique ; projet de stockage et d'optimisation des eaux traitées ; projet de collecte des eaux pluviales.

Sur la mission 2 : sur le Val d'Europe, développement d'un système d'économie et de réutilisation des eaux pluviales ; système spécifique d'infiltration des eaux pluviales.

Sur la mission 3 : déploiement du pommeau de douche HYDRAO (test au Sequoia Lodge en cours).

J'en arrive au 3^e pilier, qui porte sur les matériaux, les déchets et l'économie circulaire. Le document d'information rappelle la définition de l'économie circulaire : déjà à l'étape du design de l'objet, on essaie de réduire la consommation de matériaux et l'empreinte environnementale ; par la suite, au bout de la chaîne de valeur – production, distribution, usage –, on favorise la collecte pour réutiliser les matériaux ayant composé le premier objet pour un autre usage ou pour le même usage. Il s'agit de limiter les déchets, mais aussi de favoriser la réutilisation des objets dans le même bilan carbone.

Le gouvernement et l'Union européenne poussent pour entrer le plus loin possible dans une économie circulaire. Cette terminologie n'a pas encore été adoptée par le Groupe ; nous avons donc ajouté le terme en local.

Le document d'information permet de repérer quelques chiffres d'indicateurs historiques et leur évolution : total des déchets ; total des déchets dangereux en tonnes ; et taux de conversion.

Le total des déchets a légèrement diminué (de 5 %), pour des raisons que l'on ne connaît pas précisément : on estime que la fermeture des hôtels, la mise en place du télétravail et l'amélioration du tri ont contribué à cette réduction.

On constate une augmentation du volume des déchets dangereux de 25 % entre 2019 et 2022 : il s'agit avant tout des déchets provenant du COVID, qui n'ont pas encore été complètement purgés.

Le taux de conversion se distingue en reconversion matière (un déchet trié et recyclé, objectif de l'économie circulaire) et conversion énergétique (un déchet brûlé dont la chaleur est réutilisée). L'objectif de toute entreprise est d'augmenter le taux de conversion matière.

Avec un renforcement de notre système de tri, nous avons pu passer d'un taux de conversion matière de 34 % en 2002 à 53 % en 2019 et à 55 % en 2022.

Les ambitions et objectifs de ce pilier ont récemment été ajoutés de plusieurs objectifs réglementaires, notamment avec la fin du plastique jetable (première mesure concernant la vaisselle réutilisable et obligation depuis le mois de janvier 2023). Je cite aussi l'information de nos guests sur les produits, avec la prochaine obligation d'implémenter des « éco scores. » Notre objectif est d'atteindre - 50 % de gaspillage alimentaire d'ici 2030. Nous avons aussi des objectifs d'éco conception et de maximisation du taux de conversion matière.

Sur la mission 2 les objectifs sont : réduire les déchets dans la supply chain ; travailler avec le Val d'Europe sur la gestion et la politique des déchets ; et d'impliquer et influencer nos partenaires dans la réduction des déchets.

Sur la mission 3 : sensibiliser sur les gestes de la réduction des déchets ; et maximiser l'utilisation des poubelles de tri.

Le document d'information revient sur quelques exemples de leviers sur la mission 1, la mission 2 et sur la mission 3.

En ce qui concerne le pilier de la biodiversité, je rappelle que nous n'avons plus d'utilisation de produits phytosanitaires en 2022. Nous recherchons un impact positif sur la biodiversité par la mise en place d'espaces verts et de plans d'eau. Nous utilisons le Global biodiversity score (nous en sommes à l'étape de chiffrage et n'avons pas encore de réalisation sur le sujet).

Les ambitions et objectifs sont les suivants sur la mission 1 : amélioration du score global de DLP ; élimination de tous les produits chimiques sur les aménagements paysagers ; définition de végétaux adaptés au changement climatique et réduisant la consommation d'eau.

Sur la mission 2 : stratégie d'achats durables intégrant l'impact sur la biodiversité ; implication et influence des partenaires et alliances stratégiques sur la préservation de la biodiversité.

Sur la mission 3 : sensibilité nos guests et nos Cast Members.

Le document d'information présente quelques exemples de leviers et de réalisation sur ce pilier : poursuite et développement des paysages pleine terre et des espaces adaptés ; préservation de la biodiversité locale et permaculture ; le potager de Rémy.

Sur la mission 2 : stratégie d'achats durables ; mise en œuvre de la stratégie « bassin d'eau pluviale » autour du Val d'Europe.

Sur la mission 3 : sensibilisation des guest et Cast Members.

Le pilier de la construction durable mixte l'ensemble des autres enjeux, autour de la réduction des émissions, de la consommation d'eau, de l'utilisation des matériaux, des déchets, les problèmes d'économie circulaire et la biodiversité.

Le document d'information permet de repérer les objectifs sur la mission 1, sur la mission 2 et sur la mission 3, ainsi que quelques exemples de leviers et d'actions réalisées.

Nous avons aussi l'ambition de favoriser l'adaptation au changement climatique avec des actions mises en œuvre en plus de l'ensemble des actions présentées à ce stade. Il s'agit de préserver l'expérience des visiteurs et des Cast Members dans le contexte du changement climatique, avec un ensemble d'actions à mettre en place : les ombrières photovoltaïques, les changements de revêtement du sol, la mise en place de systèmes techniques comme des brumisateurs d'eau, des systèmes de refroidissement durable, l'adaptation des costumes aux conditions climatiques extrêmes, la rénovation des bâtiments et les plans de sobriété hydrique et énergétique.

En dernier lieu, je souhaite proposer un focus sur l'expérience Cast Members.

En effet, sans l'implication de nos Cast Members, rien n'est possible sur la question environnementale. C'est la raison pour laquelle nous menons quelques campagnes de sensibilisation.

Le document d'information revient sur quelques exemples de sensibilisation des Cast Members, notamment la Fresque du climat, le management flash AGECE, la recyclerie Martin.

e l'urgence.

On parle beaucoup des mesures qu'il est nécessaire de prendre dans les entreprises, mais aussi chez les particuliers. Or les coûts de ces mesures sont phénoménaux, et l'ingénierie financière qui permettrait d'apporter une aide aux particuliers tarde à se mettre en place. Ce retard risque d'affecter la mise en place d'un certain nombre de projets, notamment sur l'isolation des logements, avec des copropriétés qui n'auront pas les moyens de s'engager dans la voie dessinée par la puissance publique.

En d'autres termes, il existe un décalage important entre l'innovation et l'appropriation possible en termes financiers par les particuliers.

Ce décalage entre l'urgence climatique et les coûts engendrés ne risque-t-il pas de freiner les ambitions les plus louables ?

ion de politique générale. Personnellement, je m'exprime au nom de l'entreprise.

De mon point de vue, il est important de déterminer les voies par lesquelles on accompagne à l'échelle individuelle pour répondre à l'enjeu environnemental.

On en revient à un débat de société.

Aujourd'hui, il existe des aides, comme la prime Rénov, qui permettent d'accompagner financièrement les individus. Ce n'est pas suffisant ; ce n'est pas à l'échelle du sujet ; mais ce sont les premiers pas.

La société et le système sont conscients de cette problématique. Ce système d'accompagnement va se développer, parce que – en effet – l'ampleur des investissements nécessaires est significative.

Les actions que je viens de présenter nécessitent des investissements forts de l'entreprise. Nous avons déjà consenti à des efforts, par exemple avec la station d'épuration. D'autres investissements sont en cours d'étude. Je vous annonce que la Walt Disney Company a débloqué des fonds pour accompagner Disneyland Paris sur des études, mais aussi sur des investissements en OPEX et en CAPEX.

vez-vous compter ?

montage d'un protocole avec l'ADEME, qui accompagne les entreprises à travers plusieurs systèmes d'aide.

es aides dans l'investissement global nécessaire ?

Je suis incapable de vous le dire. Nous sommes en cours d'identification des investissements qui contribueront à la réduction de notre empreinte. Les aides auxquelles nous pourrions prétendre seront dépendantes des lois à venir.

La réponse à votre question sera plutôt un constat qu'une projection.

ing, nous voyons qu'il s'agit d'une agrégation d'empreintes carbone.

De là, 2 questions.

Ne serait-il pas possible de viser des productions plus locales, afin d'éviter que des tee-shirts ou des porte-clés traversent la moitié du globe en container pour finir dans nos boutiques ? Ne peut-on pas identifier des lieux de production plus proches, plutôt que dans des zones où nous avons très peu de certitudes sur le respect de ce qui nous importe ici, en Europe de l'Ouest ?

Et une question peut-être plus politique : jusqu'à quel point est tenable cette stratégie, si on continue sur une croissance perpétuelle et effrénée ? Pour être clean chez nous, ne risque-t-on pas de déplacer le problème vers des pays comme la Chine ou l'Inde, où on sait à quel point la production de textiles, par exemple, a des conséquences extrêmement négatives en termes de pollution, et donc sur les populations locales ?

tions concerne la réduction de l'empreinte environnementale de nos produits.

Sur le sujet, nous en sommes au tout début.

Notre objectif est une réduction de 27,5 % de notre empreinte environnementale sur notre scope 3. Cet objectif nous oblige à étudier l'ensemble des éléments qui produisent ce CO₂, dont le transport.

Sur l'alimentaire, nous avons déjà une réflexion qui améliore la consommation de produits locaux, ce qui contribue à réduire l'empreinte carbone.

Il est probable que, à terme, l'obligation du Groupe nous oblige à réfléchir sur la localisation de l'achat de nos produits. Mais il est trop tôt pour vous dire à quel niveau cette recomposition interviendra.

J'ajoute que la production locale ne constitue que l'un des critères de l'empreinte carbone et de l'empreinte environnementale. Par exemple, les éco scores tiennent compte de l'empreinte carbone, mais aussi du taux de recyclabilité, ainsi que de certains critères de qualité, de production, de consommation d'eau.

Il faudra trouver des équilibres et se montrer efficace.

La 2^e partie de votre question une question philosophique. Je ne suis pas en accord avec votre raisonnement. Si l'ensemble des consommateurs demande des produits décarbonés, les grands producteurs comme la Chine seront forcés de s'orienter vers la décarbonation. D'ailleurs, les Chinois se sont donnés des objectifs et sont déjà très performants sur certains secteurs.

pays sur lesquels tous les pays du monde se fournissent et restent les 2 plus grands pollueurs. Cette situation n'est pas près de changer, même s'ils réalisent des progrès. Nous avons pris l'habitude de faire fabriquer chez eux sur des normes qui ne nous coutent pas cher, pour revendre ici des produits superflus, à des prix très abordables, et entretenir un mécanisme qui explique que ces 2 pays restent tributaires de ce type d'économie.

L'amélioration de la prise en compte environnementale en Europe de l'Ouest est une bonne chose, mais la vision est étriquée par rapport à ce que nous permettons dans nos approvisionnements, dès lors que nos produits sont transportés sur 8000 km.

t de vue.

Je pense que, lorsque les consommateurs vont exiger des produits à faible empreinte environnementale, tous les producteurs seront forcés de réduire leur empreinte et de s'améliorer.

Il est certain que chacun doit faire des efforts pour réduire son empreinte environnementale, et tous les acteurs ne vont pas au même rythme. Cet enjeu passe par l'État, par l'entreprise et par la volonté du consommateur.

e l'adaptation de nos costumes au changement climatique. Beaucoup de nos collègues opérationnels se plaignent de costumes dont le port est particulièrement difficile dans les épisodes de chaleur qui se succèdent aujourd'hui à grande vitesse. Il y a une grande urgence à travailler sur le sujet.

ce sujet.

Des adaptations ont été faites notamment pendant cette période estivale pour certains. Mais il s'agit d'un travail long, notamment pour les équipes Créa costuming.

Le point est pris.

orde pas le thème de l'obsolescence programmée des produits. Pourtant, cette réalité a un impact qui entre en confrontation avec toute la philosophie que vous venez de défendre devant nous.

Où nous situons-nous par rapport à cette question ?

Nous sommes une entreprise commerciale, et nous espérons une augmentation de la consommation sur nos parcs. Comment peut-on concilier cette philosophie, qui passe par l'obsolescence programmée afin de relancer ou de maintenir un niveau de consommation élevé, avec les enjeux environnementaux ?

En ce qui concerne la station d'épuration, connaît-on le niveau d'utilisation ? Sa capacité de traitement n'est-elle pas déjà obsolète avec l'agrandissement du 2^e parc ?

ritères de l'éco score, figure celui de la réparabilité. La question de l'éco score donne donc directement sur la question de l'obsolescence programmée. Là encore, c'est le comportement du consommateur qui, en choisissant parmi des produits dont l'éco score sera différent, orientera l'économie vers tel ou tel de ses modèles.

La station d'épuration produit actuellement trop d'eau par rapport à notre besoin l'hiver, et pas assez l'été. La question centrale est donc celle du stockage. Nous sommes en cours de réflexion sur le sujet.

Aujourd'hui, un arrêté préfectoral limite l'utilisation que nous pouvons avoir de la station, et il est très difficile d'obtenir une modification des autorisations sur le sujet. Si les critères sanitaires étaient assouplis, nous pourrions étendre le périmètre d'utilisation de ces eaux.

La première concerne la réduction de la consommation d'énergie : lors des fortes chaleurs, lorsque les climatiseurs fonctionnent, on constate que les portes de certaines locations restent encore ouvertes, dans les boutiques ou dans les bâtiments administratifs.

Les bus internes sont de grands bus, alors que seules quelques personnes sont parfois transportées. La taille de ces bus pourrait être adaptée.

Il est important d'inciter à l'utilisation de vélos, par l'accessibilité sur site et la mise à disposition de parkings en nombre supérieur.

Certains robinets sont inadaptés dans certaines locations, ce qui donne lieu à des fuites et à des problématiques de pression d'eau. À long terme, cela peut avoir des impacts non négligeables.

Nous sommes en train de développer des batteries de compteurs connectés qui nous permettront de repérer les fuites.

Le développement des pistes cyclables, en effet, doit s'accompagner de parkings.

Ces sujets existent. Nous en sommes conscients, et des réflexions vont progressivement essayer d'améliorer la situation.

Il est toujours très facile pour les organisateurs de trouver des emplacements.

Cette présentation : beaucoup de choses nous avaient déjà été présentées, en tout cas sur les axes stratégiques. Vous avez présenté des ambitions et des objectifs, mais je ne vois pas d'actions concrètes à venir, mises à part celles que nous impose le gouvernement. J'ai lu en détail le document qui nous a été transmis, et je n'ai pas vu d'action concrète que Disneyland Paris décide par lui-même d'implémenter.

Comment travaillez-vous avec Merchandise et avec Produits ? Les équipes Produits travaillent aussi sur ces sujets d'environnement, notamment vis-à-vis des fournisseurs. Peut-être ne disposent-ils pas de l'aide ou de l'organisation dont ils ont besoin. Le sujet est-il dans votre scope ou Produit est-il autonome de ce point de vue ?

L'œuvre, la géothermie ou la station d'épuration ne sont pas des actions liées à des obligations ou des demandes de l'État. Ces 2 sujets d'importance découlent de décisions prises par Disneyland Paris directement.

ir.

Les actions, qui sont en cours de réflexion. Quand des projets seront validés, ils vous seront présentés. Je rappelle que l'enjeu de cette présentation était de revenir sur les orientations stratégiques.

L'équipe Environnement intervient en coordination avec l'ensemble des secteurs, et notamment Merchandising. Actuellement, nous travaillons sur les éco scores pour éclaircir les méthodologies, comprendre le fonctionnement des indicateurs et déterminer la stratégie d'action pour la suite.

Demain, en effet, il faudra que chacune des équipes se structure. Par exemple à Environnement de déterminer comment une peluche doit être réalisée pour accompagner les équipes pour trouver les bons cabinets d'étude aller chercher de l'information et définir les impacts.

L'objectif est que les unités se structurent et acquièrent de la compétence sur les sujets environnementaux, avec l'aide d'Environnement d'un point de vue général et en termes de coordination.

bât blesse. Votre vision est globale. En revanche, dans chaque département, il est nécessaire de faire de la sensibilisation.

J'ai cité Merchandise, mais je peux citer aussi le département des Événements, où personne ne se préoccupe de l'environnement. Une personne est sensibilisée et, à titre personnel, étudie la façon de travailler avec les prestataires, par exemple pour éviter de multiplier des badges en plastique. Mais on ressent un manque de coordination et de sensibilisation dans les départements.

Or, ce sont les petits ruisseaux qui font les grandes rivières. Il est bon de développer une vision globale, mais il existe un grand nombre de petites actions qui pourraient être mises en place.

e vue.

Il existe des référents dans la plupart des unités. C'est ce que nous appelons des « entry points », qui permettent de faire le lien avec l'équipe Environnement.

as le cas partout.

s nous avez présentés aujourd'hui, beaucoup sont déjà bien connus. Or les bonnes idées doivent être suivies d'actions.

C'est le cas sur le transport public. Aux alentours de Disney, à certaines heures de la journée, on ne voit que des voitures. Que compte faire Disney pour les salariés qui viennent en voiture, pour favoriser la mise en place de bus circulant avec du carburant non carboné ?

Pour les camions qui assurent aujourd'hui le transport des marchandises en interne et en externe : comment abordez-vous le sujet ?

2 gares routières, dont la taille est graduellement augmentée, pour répondre aux enjeux de fréquentation. Cette question relève des partenaires publics, que nous sensibilisons régulièrement sur l'adaptation des moyens mis en œuvre. Mais nous dépendons totalement des réflexions et du travail mené par Ile-de-France Mobilités sur le sujet. Il y a un suivi régulier de ce sujet-là.

Par ailleurs, Ile-de-France Mobilités est impliqué dans la décarbonisation de ses moyens de transport.

Nous avons acquis un camion électrique, qui est actuellement en circulation entre le dépôt de Ferrières et notre site. Ce sont des coûts significatifs. Il est donc nécessaire de vérifier que les investissements pour la décarbonisation des camions peuvent être effectifs. Ce test a plutôt donné satisfaction en termes opérationnels. Nous allons donc avoir une réflexion pour développer ce type de camions électriques.

faits par l'entreprise et par les salariés par rapport au tri des déchets, qui deviennent une ressource pour certaines entreprises. Mais quel est le gain en retour pour notre entreprise ?

ec des entreprises sur les différentes filières de recyclage. Les opérateurs sont régulièrement mis en concurrence et, en fonction de la qualité du tri, le prix à la tonne varie. Si le tri n'est pas bien réalisé, nous devons payer des pénalités. De fait, si nous améliorons le tri, le coût de traitement des déchets est réduit.

limentaires est mis en place depuis des années. Une entreprise est en charge de venir les récupérer. Ces déchets sont transformés en gaz, ce qui constitue une ressource importante pour cette entreprise. Quel est le gain pour DLP ?

éthanisation.
L'opérateur vient récupérer et transporter le produit de base. Plus la qualité de ces produits triés augmente, plus le coût de traitement, pour cet opérateur, est réduit. Par ailleurs, nous mettons en concurrence ces entreprises pour obtenir le meilleur prix. Pour DLP, ce processus constitue une réduction des coûts par l'amélioration de la qualité du tri. Il y a donc un impact directement positif.

ment concerné par le changement climatique. On le voit en France, avec les feux de forêt.

Je souhaite soulever 3 points.

Vous avez traité la question de l'empreinte carbone liée à la réalisation des bâtiments, mais il serait peut-être intéressant de mener aussi cette réflexion au niveau des véhicules. En effet, on pousse aujourd'hui vers le 100 % électrique, mais il peut être intéressant de connaître l'empreinte carbone de la production d'un véhicule électrique.

Je souhaite aussi revenir sur les ombrières photovoltaïques installées sur le parc guests et sur le parking en cours de construction : il serait intéressant d'envisager cette solution sur le parking Merlin, afin de renforcer le confort pour les salariés.

Enfin, l'État a décidé d'un plan national sur la plantation d'arbres : il serait intéressant d'envisager de participer à cet effort, notamment avec la plantation d'arbres en backstage.

vosre intervention, il faut savoir que l'industrie automobile manque de transparence sur les données de l'empreinte carbone de la production des véhicules électriques.

Je rappelle que la mise en œuvre d'ombrières photovoltaïques constitue une obligation pour tous les parkings de plus de 1500 m². l'obligation prévoit d'ailleurs la possibilité d'une installation alternative de toitures végétalisées. À ce sujet, notre réflexion se poursuit.

Nous avons aussi une réflexion en cours sur les backstages et la végétalisation, en cohérence avec la politique immobilière de l'entreprise, et en cohérence avec les obligations réglementaires. Nous vous présenterons les différents projets quand ils seront prêts.

Ma première question porte sur le Mois de la terre et les forums que vous organisez : ces initiatives ne touchent qu'une partie de la population qui travaille sur le site – les personnes intéressées ou disposant du temps libre permettant d'y assister. Selon moi, il est important de mettre en œuvre des formations individuelles sur les questions environnementales, sur les aspects légaux de la question, mais aussi pour expliquer les bonnes pratiques. De telles formations individuelles pour tous les salariés de l'entreprise sont-elles prévues ?

J'ai constaté récemment que, dans les équipes, lorsqu'on s'aperçoit que des bouteilles de gel hydroalcoolique sont périmées, elles sont tout simplement vidées dans les éviers ou les lavabos. Il me semble particulièrement nécessaire de mettre en place des référents dans les équipes sur les questions environnementales.

Peut-on avoir des informations complémentaires sur le chiffrage de l'impact carbone dans les projets ? Je pense en particulier au projet Firefly, au niveau de la construction, mais aussi sur l'entretien et l'exploitation.

Il n'y a pas de formation systématique. Nous commençons à mettre en œuvre les premières sensibilisations générales.

Sur la Fresque du climat, nous avons mobilisé un nombre de salariés significatifs, qui se sont inscrits ou ont été formés à travers leur chef d'équipe ou leur directeur.

Pour l'instant, nous n'avons pas de formation systématique, mais cela reste un objectif du Groupe. Le sujet est en cours de réflexion.

Votre 2^e question porte sur les points d'entrée. Pour l'heure, il est vrai que nous avons des points d'entrée à des échelles restreintes, concentrés sur les sujets de stratégies les plus complexes à mettre en place. Ceci ne signifie pas que le débat n'est pas important. En effet, une fois que vous avez multiplié les points d'entrée, il faut disposer des ressources pour répondre aux sollicitations. Mais notre ambition est bien de développer les points d'entrée.

Il y a un référent sur les questions environnementales. Il pourrait aussi permettre d'affiner les calculs. En effet, vous avez avancé le chiffre d'une production de 25.000 tonnes de CO₂ sur le scope 1 : ce chiffre me paraît particulièrement sous-estimé.

L'impact carbone est calculé par une entreprise certifiée. Je vous certifie que les calculs sont justes. Ils sont d'ailleurs utilisés dans les déclarations administratives officielles que nous soumettons aux pouvoirs publics.

La question que vous posez porte en réalité sur le périmètre auquel il faut faire le calcul de l'empreinte environnementale. Sur chaque projet, quand nous nous posons la question, c'est en fait le périmètre entier de l'entreprise qu'il faut ouvrir. La question centrale est celle de la priorité des mesures à mettre en œuvre en lien avec les ressources dont nous disposons. Nous devons investir et fixer les sujets prioritaires. Et les sujets sont nombreux. Nous ne pouvons pas tout faire en même temps.

Il faut donc prioriser les sujets qui ont le meilleur rendement environnemental.

Ces choix peuvent être frustrants, parce qu'il existe une multitude de bonnes idées, que nous essayons d'accompagner, mais qu'il n'est pas possible de mettre en œuvre immédiatement.

Il y a beaucoup de choses qui vous échappent. Chaque équipe fonctionne de façon différente, et chaque équipe est mobilisée de façon spécifique pour réduire les émissions de

carbone ou les impacts sur la biodiversité. Or ces initiatives vous échappent. C'est la raison pour laquelle je pense que, dans chaque équipe, il est nécessaire d'installer un référent sur ces questions. Ce référent sera chargé de monitorer tous ces moyens et de minimiser les impacts environnementaux, en optimisant le travail effectué sur place.

Par exemple, je travaille au parking, où nous faisons de nombreux d'allers-retours pour transporter les salariés, y compris en véhicule électrique. Comment est-il possible d'optimiser ces trajets ? Comment peut-on en réduire l'impact environnemental ? Ce n'est pas votre équipe qui peut répondre à ces questions.

Il en va de même sur le traitement des flacons de gel hydroalcoolique périmés.

ns de développer les points d'entrée. Nous sommes engagés sur une trajectoire d'augmentation des ressources qui vont accompagner en ce sens. Nous souhaitons implémenter des points d'entrée sur chaque équipe.

Mais, pour l'heure, nous devons concentrer les moyens d'investissement et de temps sur les leviers d'action les plus forts. Nous ne pouvons pas nous éparpiller.

C'est notre stratégie environnementale : se concentrer sur les projets qui vont avoir les impacts de réduction les plus forts.

neutralité carbone en 2030, avec une ambition de réduction de 46 % sans compensation. À combien les coûts de compensation restants sont-ils estimés ?

ndre précisément, le marché de la compensation carbone évoluant en permanence. Je rappelle que nous avons une réflexion sur l'achat de quotas à l'échelle d'entreprise, mais aussi à l'échelle du Groupe.

Cette mécanique est assez complexe.

uits phytosanitaires sur le golf ?

ionnaires du golfe. Je ne connais pas la politique phytosanitaire de notre prestataire.

prestataires appelés à intervenir sur le parc en matière d'entretien en la matière ?

t d'embarquer nos partenaires sur les mêmes objectifs.
Je procéderai à des vérifications sur le golf.

de développement des compétences 2024 prévoit une formation « acculturation aux enjeux environnementaux » à destination des salariés. Nous pourrions reprendre le sujet lors de nos échanges prochains sur la formation.

our le recyclage papier et d'autres bennes pour le recyclage carton : sur le terrain, on constate qu'il existe des difficultés pour les distinguer les unes des autres ; une certaine clarification me semble nécessaire.

Par ailleurs, le tri des déchets organiques est assuré dans le cadre de la restauration d'entreprise. Ce n'est pas le cas pour les Cast Members amenant leurs gamelles, dont les déchets rejoignent la benne tous déchets.

ensibilisés à l'environnement.

Les entreprises sous-traitantes qui travaillent pour nous font-elles aussi ces efforts ? Sont-elles aussi dans cette même démarche ?

Des véhicules de fonction continuent-ils d'être mis à la disposition des représentants de la direction ? Et ces véhicules sont-ils tous électriques ?

Et qu'en est-il des véhicules utilisés en interne ou en externe, comme les camions de livraison ?

isposition des cadres dirigeants de l'entreprise sont des véhicules électriques ou des hybrides rechargeables.

res devra à l'avenir tenir compte de notre objectif de réduction de 27,5 % sur notre scope 3 : le transport hors site devra être comptabilisé dans le bilan carbone de nos produits ; nous allons donc demander à nos fournisseurs de nous fournir leurs bilans carbone. C'est l'objectif pour 80 % de nos fournisseurs. Ceci n'est pas encore mis en place.

tégrés aux équipes, sur le site, partagent-ils les efforts qui sont demandés aux salariés de l'entreprise ?

3. À la suite des réunions des 27 juillet et 12 septembre 2023, consultation annuelle du Comité Social et Economique sur les orientations stratégiques de l'entreprise pour l'exercice fiscal 2023

La consultation annuelle du Comité Social et Economique sur les orientations stratégiques de l'entreprise pour l'exercice fiscal 2023 est mise au vote.

- Favorables 16
- Défavorables 3
- Abstentions 2

4. Information et consultation des membres du Comité Social et Economique relative au projet de renforcement des moyens de sécurisation au sein de l'entreprise

nous venons vous présenter les mesures de sécurité additionnelles supplémentaires. Je rappelle que notre mission est simple : il s'agit de la sécurité des employés et des clients, et la préservation de l'image de l'entreprise. Pour ceci, nous mettons en place des moyens humains, ainsi que des moyens techniques et technologiques. Vous les connaissez.

Je crois qu'il est important de vous montrer, en toute transparence, par rapport au développement de l'entreprise, aux nouveaux projets, aux nouveaux bâtiments, ce que nous avons prévu pour continuer à sécuriser le site.

Je vous rappelle que la menace existe en France comme en Europe, et que nous devons être vigilants, notamment à l'approche des Jeux olympiques et par rapport au contexte international perturbé.

Nous suivons notre schéma directeur, en gérant notre budget, sans changement majeur.

Ce projet a été conçu avec les autorités compétentes et a obtenu toutes les approbations nécessaires.

usieurs axes : la lutte contre les incivilités sur les parcs ; la sécurisation des personnes et des biens ; la réglementation relative à la vidéo protection ; et la sécurisation des accès au site en backstage.

Notre destination poursuit son plan de transformation en développant des projets permettant d'améliorer l'expérience des visiteurs et des salariés. Ainsi, le département Opérations de sûreté et gestion de crise poursuit le déploiement de dispositifs de sûreté pour améliorer la sécurité des personnes et des biens sur l'ensemble du site.

Le premier thème de la présentation concerne la lutte contre les incivilités.

Il s'agit d'un axe fort, sur lequel il nous a été demandé de travailler au niveau de la sécurité. Certains espaces sont peu ou mal couverts en termes de vidéoprotection, notamment les espaces d'accueil, ainsi que les espaces d'attente et de rassemblement.

Pour travailler et déployer la vidéoprotection dans ces locations, la première idée mise en œuvre est de mutualiser des caméras qui sont déjà existantes. Aujourd'hui, sur le site, des dizaines de caméras ne sont pas reliées au système de la sûreté. Nous allons désormais pouvoir les utiliser pour des fonctions de sûreté et de préservation de la sécurité publique dans nos parcs.

Nous allons aussi déployer des moyens d'alerte comme ceux que nous utilisons dans les cash rooms ou dans les boutiques. Il s'agit de boutons d'alerte permettant d'informer la sécurité plus rapidement d'un besoin d'assistance.

Nous compléterons enfin la couverture vidéo existante auprès de toutes les locations qui ne sont pas encore couvertes de caméras de sécurité.

Notre objectif est de pouvoir détecter plus rapidement des situations d'incivilité subie par nos équipes, de procéder à des levées de doute et de mettre en œuvre les ressources adaptées à la situation. Si la situation se dégrade, ces moyens permettent de disposer des éléments à transmettre aux forces de police et de justice si nécessaire.

Le document d'information qui vous a été remis permet de préciser la distinction entre les caméras de vidéoprotection et les caméras dites techniques : les caméras de vidéoprotection au sens du Code de la sécurité intérieure sont enregistrées, reliées à un système vidéo géré par la division Sûreté, prévention, secours et santé et déclarées en préfecture ; les caméras dites techniques ne font l'objet d'aucun enregistrement. Les images provenant de ces caméras sont uniquement renvoyées en direct sur un écran de contrôle et sont utilisées pour la gestion de flux pour les spectacles ainsi que dans les attractions.

Ce projet comprend donc la mutualisation des caméras.

Pour ce faire, les caméras techniques seront enregistrées et raccordées au réseau vidéo de la sûreté. Les images issues des caméras techniques seront soumises à des conditions d'utilisation et d'exploitation en lien avec les obligations fixées par le Code de la sécurité intérieure. Ainsi, les images seront enregistrées et conservées 14 jours, avec une suppression par auto écrasement le 15^e jour ; et seuls les personnels de la sûreté dûment déclarés auprès de la préfecture seront habilités à accéder aux enregistrements issus de ces caméras.

Les utilisateurs originels conserveront l'usage de leurs caméras, qui sont un outil indispensable à leur activité, via le retour en direct des images sur un moniteur, comme c'est le cas actuellement. Ils n'auront pas accès aux enregistrements.

Cette mutualisation des caméras a été présentée au service de la préfecture, qui a validé le projet et rendu en ce sens un arrêté préfectoral le 21 avril 2023.

En annexe vous sont présentées les caméras qui vont être récupérées : nous sommes principalement sur des files d'attente et à l'intérieur des rails.

La 2^e action menée dans le cadre de cette lutte contre les incivilités est de permettre à davantage d'opérateurs d'appeler la sécurité, plus rapidement, et donc de déployer des boutons d'alarme sur les localisations les plus sensibles. L'objectif est de permettre aux positions exposées aux conflits avec les visiteurs d'utiliser ces boutons d'alarme, qui permettent aux opérateurs de faire une levée de doute.

Le 3^e axe sur ce sujet est de déployer des caméras où nous n'en avons pas encore et où il n'en existe pas à mutualiser. Il s'agit de caméras de compréhension et de détection, avec des vues assez larges et assez reculées, sur des espaces relativement vastes.

Le projet s'étalera sur une durée de 2 années. Le document d'information d'installation sur Main Street Station, Town Square Est, Town Square O Nord Est et Ouest et central plaza Est. Des études sont aussi en cours pour de nouvelles caméras en annexe.

La démarche a été focalisée sur la démarque inconnue et le vol dans les boutiques. Désormais, pour répondre à l'évolution des comportements, nous nous focalisons aussi sur les restaurants, les attractions, les files d'attente, les spectacles.

Il faut aussi le calendrier indicatif – qui constitue un gros challenge.

Un budget de 2 millions d'euros sur 3 ans, pour lutter contre les violences et les incivilités, pour protéger nos salariés.

est la continuité du plan de sécurisation générale, qui montre une priorité sur les nouveaux espaces comme le chantier d'extension du parc et les nouveaux bâtiments. Il y a aussi des réhabilitations et de grandes transformations, avec des upgrades de sécurisation sur des bâtiments existants.

Le document d'information passe en revue les nouveaux espaces et les installations de sécurisation : chantier d'extension du parc Walt Disney Studios (une sécurisation très souple qui s'adapte à l'évolution du chantier avec un déplacement progressif des caméras) ; les nouveaux bâtiments qui vont arriver dans nos coulisses au cours des prochaines années (les casernes K1 et K2 ; le nouveau bâtiment maintenance ; le bâtiment Merlin 2 ; le bâtiment Dreams ; le parking Rust-Eze ; le bâtiment Judy Hopps).

Le document situe aussi les interventions à la suite de la réhabilitation de l'hôtel Disneyland, dont les principes sont les suivants : remplacer tous les équipements par du neuf ; renforcer la sécurité des issues de secours ; mettre en œuvre une surveillance vidéo des couloirs des chambres ; renforcer la sécurisation des stocks ; déployer des boutons d'alarme anti agression.

Le document d'information revient sur les plans avec tous les détails requis.

On le voit, une logique de sécurisation émerge, toujours répétée : protection des accès, des circulations importantes, des stocks et des points d'interaction.

Le document décrit les mesures prises sur Pluto et sur la plateforme livraison ; sur le bâtiment Daisy Duck ; sur l'hôtel New York Art of Marvel ; ainsi que le calendrier, qui s'étend sur les années 2024 et 2025.

En ce qui concerne la sécurisation des locaux informatiques, nous travaillons avec les équipes informatiques et cybersécurité, qui mettent en œuvre des actions pour sécuriser les données. Nous réfléchissons à des modalités de contrôle d'accès sur les locaux et les installations, avec de la vidéoprotection sur l'ensemble des salles informatiques et des salles serveurs.

Nous avons repris les règles relatives aux enregistrements : l'ensemble des caméras exploitées par la division SP2S fait l'objet d'une déclaration préfectorale et d'une documentation RGPD. La durée des enregistrements est de 14 jours avec auto écrasement le 15^e jour.

Les modalités du droit d'accès aux images sont les suivantes : *« toute personne intéressée peut s'adresser au responsable d'un système de vidéoprotection afin d'obtenir un accès aux enregistrements qui la concernent ou d'en vérifier la destruction dans le délai prévu. Cet accès est de droit. Un refus d'accès peut toutefois être opposé pour un motif tenant à la sûreté de l'État, à la défense, à la sécurité publique, au déroulement de procédures engagées devant les juridictions, d'opérations préliminaires à de telles procédures ou au droit des tiers »* (article L253-5 du Code de la sécurité intérieure).

Les services de police peuvent consulter des enregistrements vidéo sur réquisition.

Seuls les membres du service Analyses & Recherches de la division Sûreté, prévention, secours et santé dûment déclarés en préfecture sont habilités à exploiter les enregistrements.

Le public est informé de l'existence d'un système de vidéoprotection par une signalétique apposée aux points d'entrée du site.

Le 3^e sujet de notre présentation est un point d'étape sur le contrôle d'accès mobile.

Pour rappel, nous avons réalisé une première phase de test en 2021 en porte 1, en porte 2 et à la guérite de l'hôtel New York. Nous avons eu beaucoup de retours terrain ; nous avons procédé à des corrections avec nos prestataires et nos fournisseurs. Nous avons réutilisé l'application sur Avengers Campus dans le cadre d'un 2^e test, avec 60.000 bagages sur la période. Les seuls incidents relevés sont liés à la perte du WiFi.

Depuis le printemps, une nouvelle phase de test est en cours, avec l'ensemble des évolutions demandées. La guérite 1 et la guérite 2 utilisent aujourd'hui le système, sur environ 10.000 badges

par semaine. Nous détectons en moyenne 15 badges non autorisés par semaine – ce qui est relativement important.

Le document d'information rappelle le fonctionnement de l'application, ainsi que les prochaines étapes du contrôle d'accès.

te sur le risque pour les salariés d'être fliqués. Le dispositif proposé va bien au-delà de la prise en compte des risques auxquels les salariés sont effectivement confrontés. Je rappelle que la vidéosurveillance doit rester proportionnée ; elle ne peut pas être générale et permanente. Elle doit permettre de visionner les entrées et sorties, les voies de circulation.

Il est donc véritablement problématique de connecter en permanence les différentes caméras dites techniques au système de vidéosurveillance, avec enregistrements des données. Ce dispositif n'est pas justifié – ou en tout cas pas de manière permanente.

Ma demande sur ce sujet est précise : je demande que le système de vidéosurveillance soit déconnecté quand il n'existe pas un véritable risque.

un peu surréaliste.

Mais je comprends l'inquiétude. C'est l'éternel débat quand on ne connaît pas le métier de la sécurité et les problèmes d'insécurité.

Comme moi, vous connaissez bien l'entreprise. Vous savez ce qui s'y passe.

Si vous étiez en contact avec les Cast Members de Parc Opérations, vous comprendriez le sens de notre démarche.

Il n'est pas possible de décider que, entre telle heure et telle heure, le système est connecté ; et qu'il est déconnecté entre telle heure et telle heure. Le dispositif ne fonctionne pas de cette façon.

Je rappelle que nous avons procédé à des déclarations en préfecture.

D'ailleurs, si ces caméras sont connectées, cela ne signifie pas que les images sont consultées. En temps réel, je ne dispose que de 2 ou 3 personnes pour surveiller des séquences. Il y a finalement très peu de surveillance des vidéos, qui est effectuée sur des murs d'image, et non sur une image en particulier.

En revanche, ces caméras, en cas de litige, d'agression, d'enquête, de réquisition, vont nous permettre de retracer une histoire en particulier.

Je rappelle que, toutes les semaines, nous sommes sollicités sur réquisition judiciaire – 150 par an, environ, suite à des plaintes de guest ou de Cast Members. Dans ces procédures, il faut réunir des éléments de preuve. Notre rôle est alors de faire de la relecture.

Le sujet est parfaitement réglementé.

Nous disposons d'une équipe de moins de 10 personnes, avec une salle de relecture, un fichier dans lequel toutes les actions menées sont tracées afin de répondre éventuellement en cas de contrôle de la CNIL.

Nous n'installons pas des caméras pour fliquer les salariés, mais pour protéger les salariés et les guests.

nt à la mise en œuvre de moyens supplémentaires pour protéger davantage les salariés et les guests. Mon propos concerne les caméras techniques. Ce dispositif n'est pas proportionné. Il n'est pas justifié d'enregistrer des images quand il n'y a plus d'interaction.

Si la direction ne répond pas favorablement à notre demande, alors que la disproportion du dispositif est démontrée, je demande qu'il soit inscrit au présent procès-verbal que nous ne sommes pas en accord avec le cadre légal.

ces caméras. Nous sommes en accord avec le cadre légal.

Je rappelle que c'est l'État qui juge de la proportionnalité de notre demande.

Notre demande d'augmentation des caméras n'est pas disproportionnée par rapport à la taille du site.

Nous avons encore beaucoup de zones non couvertes.

L'autorité a validé notre demande et la considère en adéquation avec les risques encourus par nos salariés et par l'entreprise.

de me renseigner sur le sujet et de faire éventuellement les recours nécessaires.

Par ailleurs, la mise en place de boutons d'urgence entraîne-t-elle un appel téléphonique de levée de doute ou une automaticité de l'intervention des agents de la sûreté ?

En cas de pression d'un bouton, une alarme est déclenchée et Contrôle effectue une levée de doute avec un contre appel téléphonique. S'il existe une caméra de vidéoprotection, la levée de doute peut être accélérée ou complétée par la vidéo. L'appel n'est donc pas directement transmis aux équipes sécurité. Il est réceptionné par Contrôle, qui informe éventuellement les équipes sécurité. L'objectif reste d'envoyer les bonnes ressources, au bon endroit, au bon moment.

des ressources.

On constate une augmentation du nombre des agressions, du risque d'agression, et une augmentation des systèmes de vidéosurveillance.

On constate par ailleurs une croissance des moyens de sécurité externes : à ce sujet, nous avons à plusieurs reprises interrogé la direction, sans jamais obtenir de réponse. Pourtant, il y a une augmentation de la sous-traitance au détriment des ressources internes en contrat à durée indéterminée.

Ma question est la suivante : allez-vous mettre en œuvre une augmentation des ressources internes, en CDI, pour répondre à l'augmentation du risque d'agression ?

d'un effectif aussi fourni. Nous sommes à près de 600 CDI au sein de la division Sûreté, préventions, secours et santé. Je n'ai donc absolument pas de problème d'effectif. Nous sommes très bien staffés, très bien organisés.

Nous repérons des besoins correspondant à l'augmentation globale du périmètre, c'est-à-dire à l'augmentation des horaires. Mais nous disposerons des moyens pour y répondre.

Je rappelle que la sous-traitance est un outil qui permet de positionner des agents sur des missions à risque ou à faible valeur ajoutée, ou sur des amplitudes horaires qui ne correspondent pas à notre besoin.

Il en va de la bonne gestion.

Par exemple, pour la séquence d'entrée, les agents pour le bag check sont des sous-traitants, car le besoin en la matière correspond à un besoin de sous-traitance. Il existe donc une vraie logique d'utilisation de la sous-traitance.

Le nombre de caméras et de boutons d'alarme n'entraîne-t-elle pas un sous-effectif des agents de sûreté ? Que comptez-vous faire sur le sujet ?

Le nombre de boutons d'alarme n'entraînera pas une augmentation du nombre d'agressions. Je rappelle qu'il s'agit d'outils de prévention. Aujourd'hui, nous avons tout à fait le staff pour répondre. Dans le cadre du nouveau Land, avec l'augmentation du périmètre, il est évident que nous allons augmenter le nombre d'agents. Cette augmentation interviendra naturellement en accompagnement du besoin opérationnel.

Le nombre de boutons d'alarme et de caméras de surveillance permettra de repérer un nombre plus important d'agressions. Il pourrait donc y avoir une augmentation du volume des appels et du nombre des interventions potentielles.

L'augmentation du nombre de boutons d'alerte, qui seront couplés à des caméras, nous permettra de lever plus facilement et plus rapidement les doutes. Cet outil nous permet en réalité de faire plus de qualité.

Le nombre de boutons d'alerte risque d'entraîner une augmentation du nombre d'appels. Le nombre d'agents de sûreté appelés à se déplacer va augmenter. L'effectif pourrait être insuffisant pour répondre à ce besoin supplémentaire.

En fait, avec ce raisonnement, qui est inverse à la réalité. Je ne suis pas inquiet. Je dispose des effectifs nécessaires. Et, si un besoin est avéré, je demanderai les moyens nécessaires. Je rappelle que la sécurité est la priorité de l'entreprise.

En fait, l'entreprise mette en avant le terme « incivilité » et les difficultés liées à la gestion de foule. Je suis favorable à la mise en place de ces boutons d'alarme supplémentaires, qui renforcent les salariés dans l'idée que l'entreprise met en œuvre des moyens pour les protéger des agressions ou des incivilités. Vous avez évoqué les caméras des régies spectacles, dont certaines sont pilotables depuis les régies : la sécurité aura-t-elle accès au pilotage de ces caméras ?

En fait, ce sera le flux des images de ces caméras, mais pas le pilotage. Chaque division restera maîtresse du pilotage de ses caméras.

es caméras fisheye, qui déforme la réalité ?

n point de vue général. Pour les objectifs qui sont les nôtres, qui ne nécessitent pas un grand niveau de détail, elles sont adaptées.

ncerne les zones de parking : vos caméras sont-elles à vision nocturne ?

ns technologiques importantes sur les caméras depuis une dizaine d'années.

ené sur les causes de la multiplication des agressions ?

des Directeurs de Sécurité des Entreprises, d'un groupement de sociétés américaines basées en France et d'un haut comité pour la défense civile : tous mes interlocuteurs disent que, depuis le COVID, il existe un changement de comportement des employés et des visiteurs. Ce changement se traduit par des incivilités, de l'agressivité et des violences. Tous les parcs aboutissent au même constat. C'est un phénomène général et international. Disney n'a pas changé. Ce sont les clients qui changent.

site, qui auparavant faisaient l'objet d'une certaine acceptation, ne passent plus. C'est le cas des files d'attente, par exemple. Et les clients sont plus stressés qu'auparavant. Ils passent la moitié de leur journée sur le smartphone. Pour moi, le COVID n'est qu'un marqueur de temps. Il me semble urgent de travailler sur les causes. Il ne paraît pas raisonnable de penser que nous pourrions résoudre ces difficultés en nous contentant d'augmenter les moyens de surveillance.

urs sur la satisfaction client. Nous avons réalisé des investissements considérables sur les lignes de bag check, par exemple. Aujourd'hui, tous les jours de l'année, nous assurons un temps d'attente de 5 minutes. C'est exceptionnel. Nous sommes un exemple pour tous. Il n'en reste pas moins que, face à l'agressivité de certains guests, nous avons besoin d'outils. C'est ce que nous mettons en œuvre.

recours à ces enregistrements sera d'emblée exclu ? Je pense à des conflits entre salariés, entre salariés et supérieur hiérarchique, à des mouvements sociaux. Le sujet peut susciter des craintes sur une surveillance qui irait au-delà de son cadre normal.

s ni les moyens de surveiller 1250 caméras.

En cas de dépôt de plainte auprès de la police ou du procureur de la République, nous aurons une réquisition, qui nous demandera de mettre à disposition des images.

Ce n'est pas un outil de droit social. Nous sommes dans la sécurité.

Si un salarié agresse ou harcèle son supérieur hiérarchique, et s'il existe un dépôt de plainte – ce que nous incitons –, nous effectuerons une relecture vidéo.

Ces sujets sont encadrés par la loi.

L'entreprise peut se réserver le droit de déposer une plainte à l'encontre de tel ou tel acteur – client ou salarié.

gression d'un guest peut-il prétendre visionner les images de vidéosurveillance lui permettant éventuellement d'entamer des démarches officielles ?

ression doit se présenter à Analyses & Recherches. Il sera assisté. Une plainte sera déposée auprès de la police.

Mais si le guest n'a pas été identifié sur le moment, la démarche peut être difficile. Le salarié doit donc contacter sa hiérarchie et la sécurité, pour une intervention immédiate. Avec un bon signalement, nous sommes en mesure de retrouver des individus dans le parc. Nous le vérifions tous les jours. Dans le cas d'un signalement par un Cast Members, nous ne laissons pas passer.

té sur le sujet en CSE pour nous réjouir que des moyens soient mis en œuvre pour protéger nos collègues opérationnels. Nous souhaitons nous assurer de la bonne utilisation de ces dispositifs par rapport aux buts annoncés, sans qu'ils soient dévoyés.

J'ai confiance en mes équipes. Nous sommes des gens sérieux.

Encore une fois, nous sommes là pour les salariés, et avec eux. Pas contre eux.

garde des images vidéo est de 30 jours : pourquoi avoir choisi de réduire ce délai à 14 jours ?

lien avec nos capacités informatiques.

oncerne-t-elle que les agressions envers les salariés, ou aussi entre 2 guests ?

ut, pas uniquement les agressions. En cas de besoin, les images sont disponibles pendant 14 jours.

Vous avez indiqué qu'il n'était pas possible de suivre 1250 caméras en même temps. C'est vrai, mais, avec le développement de l'intelligence artificielle, de nouveaux moyens pourraient apparaître. Il demeure donc un risque.

rend-elle impossible une modification du type de caméra ?

éa n'est pas documenté dans le cadre du RGPD. Au regard de l'arrêté préfectoral, nous avons un listing tenu à jour sur le type de caméra, les emplacements et les champs de vision. Nous avons la possibilité d'ajuster.

Nous sommes l'un des sites les mieux sécurisés en Europe. Il faut tirer un coup de chapeau aux équipes, alors que le contexte est de plus en plus dur. La sécurité est en première ligne pour nous protéger.

secret.

La séance est suspendue entre 13 heures 45 et 14 heures 30.

Le projet de renforcement des moyens de sécurisation au sein de l'entreprise est mis au vote à bulletins secrets.

- Favorables 15
- Défavorables 3
- Abstentions 3
- Non exprimé 1

5. Information et consultation du Comité Social et Economique sur un projet de modification d'horaires modulés pour les équipes en charge de la maintenance des espaces verts et du bio contrôle

sur ce projet vous ont été transmis.

de ce planning de modulation, qui provoque une fatigue bien plus grande qu'un planning de 35 heures.

Ce planning n'a qu'un objectif : masquer le sous-effectif dans cette équipe, qui constitue un problème majeur. L'employeur vient compenser ces difficultés pour faire face à l'augmentation de la charge de travail en proposant une modulation du temps de travail, ce qui lui permet de ne pas embaucher.

Ce n'est pas acceptable.

Nous ne pouvons pas valider ce projet.

Pourquoi l'employeur n'embauche-t-il pas des salariés en CDI pour faire face à cette charge de travail et s'en tenir à un planning à 35 heures ?

annualisation, en effet, parce que nous avons un besoin en heures sur une certaine période de l'année.

Tous ceux qui ont un jardin peuvent comprendre que, au printemps, les tâches sont plus nombreuses qu'en hiver. De fait, le besoin d'heures est plus important au printemps.

C'est la raison pour laquelle nous avons cette annualisation, a permis par ailleurs d'embaucher 2 personnes. Ce n'est pas négligeable.

Je rappelle que, dans le cadre de ce projet, nous avons fait beaucoup d'adaptations.

J'ai rencontré toutes les équipes pour échanger. Nous avons accepté des adaptations quand c'était possible.

Ainsi, dans la première version, il était prévu de faire des semaines en 5 jours sur les semaines en 30 heures ; les techniciens ont demandé de faire des semaines de 4 jours pour avoir des week-ends de 3 jours ; nous avons accepté.

Il nous a également été demandé, sur les semaines à 40 heures, de disposer la pause en fin de shift pour réduire le temps de présence sur site ; nous l'avons accepté.

Nous avons aussi accepté d'ôter une heure sur les semaines à 40 heures.

Il nous a été demandé de réduire le rythme d'alternance ; nous avons écouté les salariés et mis en place des blocs de semaines plus consécutifs sur l'année.

Nous avons également augmenté le nombre des semaines à 35 heures, en passant de 26 à 32.

Il y a donc 9 semaines avec des weekends de 3 jours.

Nous avons mené ce travail en collaboration avec le médecin du travail, qui nous accorde cette annualisation en convenant que le besoin en nombre d'heures est moins élevé en hiver.

Nous avons donc formulé 3 propositions aux salariés, qui se sont positionnés sur le projet qui vous est soumis.

iés, vous seriez revenus sur le planning précédent, à 35 heures.

La CFTC a fait signer une pétition : il est clair que personne ne veut de cette modulation.

Je rappelle qu'il est particulièrement pénible de voir ses horaires changer, même si quelques améliorations ont été apportées. Ce projet vient clairement nuire à la santé des salariés.

J'en profite pour contester le contenu du compte-rendu des débats ayant eu lieu en CSSCT, qui ne transcrit aucune des interventions qui ont été les miennes. Je rappelle que, à cette occasion, le médecin du travail a souligné le sous-effectif global qui affectait ces équipes.

Il est triste de constater, encore une fois, que l'employeur vient dégrader volontairement la santé des salariés, en trouvant des solutions pour ne pas embaucher sur des postes manquants.

Vous souhaitez imposer un planning qui nuit à la santé des salariés, alors qu'ils demandent tous le retour au planning de 35 heures.

Pourquoi dégradez-vous volontairement la santé des salariés et leurs conditions de travail ? Et pourquoi ne tenez-vous pas compte des préconisations du médecin du travail concernant le sous-effectif chronique de ces équipes ?

mandations du médecin du travail.

Par ailleurs, comme je l'ai indiqué, cette annualisation nous a permis de procéder à 2 embauches.

e volume de travail n'est pas lissé sur l'année, même s'il est vrai qu'il existe une légère augmentation de la charge au printemps. Ceci ne vient pas justifier la mise en place d'une modulation, dont les salariés ne veulent pas. Or, les salariés sont les mieux placés pour déterminer ce qui est bon pour eux.

Il est déplorable de constater à quel point la direction refuse de prendre en considération les difficultés que rencontrent les salariés.

Les arguments de la direction ne peuvent pas justifier cette modulation.

jet n'est pas de revenir sur ce qui a été projeté, à savoir une alternance de semaines en 35 heures, en 30 heures, en 31 heures et en 39 heures.

specter le Code du travail, notamment sur l'obligation de résultat en matière de santé et sécurité au travail. Nous constatons que vous vous moquez de répondre ou non à cette obligation. C'est déplorable.

Vous mettez en œuvre des plannings de modulation au détriment de la santé des salariés.

C'est inacceptable.

d'un ton.

le ton qui me plait.

Il ne revient pas aux salariés de choisir les horaires qu'ils souhaitent.

Nous avons expliqué quelle était la philosophie de ce planning, qui ne revient pas à remettre en question la santé des salariés.

Le planning a été travaillé avec les équipes. Il comporte des modifications et des adaptations.

Vous devez comprendre que nous ne sommes pas là pour répondre de façon positive à l'ensemble des demandes exprimées par les intéressés. L'entreprise, dans son rôle, a aussi comme vocation à couvrir des besoins en termes d'activité.

Je n'ai pas honte de dire que nous répondons à un besoin de l'entreprise.

Nous ne sommes pas là uniquement pour répondre aux demandes des salariés. Si vous ne comprenez pas que nous sommes dans une entreprise, il faut regarder dans le milieu associatif.

C'est une honte de mettre ainsi en balance la santé des salariés.

ntinuions à nous entendre.

Nous vous faisons remonter le vécu des salariés. Ils n'en peuvent plus.

Un test leur a été imposé, et ce test n'a pas été concluant. Vous devez l'entendre.

Je rappelle que l'employeur doit respecter des obligations en matière de santé. Cela n'a pas été respecté, car les salariés ont indiqué qu'ils n'en pouvaient plus. Le médecin du travail a bien signalé que la situation engendrait une surcharge de travail.

CX. nté que, pendant les semaines à 39 heures, il était difficile de poser des

des dispositions légales. Je ne vois pas pourquoi nous dérogerions à l'application

lle lissée sur l'année ?

uite l'entreprise en cours d'année ?

risation.

elle pas choisi de mettre en œuvre une modulation avec la possibilité de prendre 2 semaines de RTT ? Une telle disposition aurait peut-être été de nature à emporter l'adhésion des équipes.

isation qui est le nôtre.

Le projet de modification d'horaires modulés pour les équipes en charge de la maintenance des espaces verts et du bio contrôle est mis au vote.

- Favorables 14
- Défavorables 7
- Abstentions 4

6. À la suite de la réunion d'information du 27 juin 2023, consultation des membres du Comité Social et Economique sur le projet de redéploiement de l'activité plonge de nuit de la zone hôtelière

ndre hommage au travail des plongeurs dans nos hôtels et dans nos restaurants. Ils font un travail difficile, dans l'ombre, un travail très important : ils sont garants de la propreté de nos cuisines et de la vaisselle dans laquelle nos clients prennent leur repas.

Le document d'information retrace le contexte de ce projet, qui consiste en l'arrêt des horaires de nuits au Newport, au Santa Fe et au Cheyenne. Au Sequoia, les horaires de nuits ont été arrêtés en avril dernier.

Dans ce but, les 14 plongeurs de nuit concernés ont été reçus de façon collective par les chefs de cuisine entre le 3 et le 20 juillet. Un salarié a été reçu au mois d'août, à la suite de son retour de vacances.

Lors des réunions collectives, nous avons décrit les attendus de ce projet, afin d'en assurer la bonne compréhension ; et nous avons rassuré les plongeurs sur notre souhait de les garder tous dans nos effectifs. Nous ne voulons nous séparer d'aucun d'entre eux.

Nous avons aussi décliné les points clés de l'accompagnement individuel envisagé.

Nous avons ainsi échangé avec 12 personnes – une personne, au Cheyenne, ayant quitté l'entreprise récemment ; et un plongeur du Santa Fe étant toujours en congé (il sera reçu dès son retour annoncé afin de recueillir ses souhaits).

Chaque plongeur a été reçu en entretien individuel avec son chef de cuisine. À nouveau, les objectifs du réaménagement de l'activité ont été décrits. Nous avons écouté chaque salarié et nous avons recueilli les souhaits des 12 salariés évoqués plus haut. Les possibilités offertes étaient les suivantes : maintien d'un horaire de nuit ; passer en horaire du soir ; passer en horaire de jour ; autre projet.

12 formulaires de souhaits ont donc été remis aux managers : 7 personnes ont exprimé le souhait de rester de nuit ; 3 personnes ont souhaité être planifiées du soir dans un des hôtels ; une personne a souhaité une reconversion professionnelle ; et un salarié a émis le souhait de quitter l'entreprise.

Je suis heureux de pouvoir dire que nous avons satisfait l'ensemble des demandes.

Les 7 personnes ayant exprimé le souhait de rester en shift de nuit seront positionnées, pour 6 d'entre elles, au Disneyland Hôtel, qui ouvre en janvier ; et nous avons ajouté une position à l'hôtel New York.

Les 3 salariés ayant souhaité passer du soir, sur un horaire de 18 heures - 02 heures resteront dans leur hôtel d'affectation actuelle.

La personne qui souhaite changer de métier envisage le métier de magasinier : les démarches sont en cours.

Les entretiens avec la personne souhaitant quitter l'entreprise sont en cours ; un arrangement sera prochainement trouvé.

Enfin, nous attendons le retour de la dernière personne devant entrer dans le dispositif. Cette personne sera accompagnée avec la même qualité que les autres salariés, il a d'ores et déjà eu 1 courrier informatif

en septembre 2023, nous reviendrons à la rencontre de chaque plongeur pour confirmer les prochaines affectations, et, à partir du mois d'octobre, nous positionnerons les dates de transfert effectives.

ient été consultés et que des solutions adaptées aux souhaits de chacun aient été trouvées.

Je répète que l'activité de plonge ne s'arrête pas à 02 heures. C'est une organisation qui a été mise en place par les plongeurs eux-mêmes. Le nettoyage des cuisines est assuré après une pause, entre 02 heures et 03 heures, afin de préparer la mise en place du lendemain matin. Ce projet va donc provoquer un manque de positions pour assurer la charge de travail de la cuisine et la bonne tenue pour la reprise du matin. Ainsi, vous allez abaisser la qualité, ce qui va générer du stress. Et comment allez-vous faire pour les événements spéciaux ?

tion depuis plus de 38 ans. J'estime que la restauration est l'un des métiers les plus difficiles, et je suis particulièrement attaché à ce que les salariés des restaurants, en cuisine, en salle ou à la plonge, travaillent dans de bonnes conditions.

La semaine dernière, à l'hôtel Cheyenne, c'était la « semaine des Espagnols » : nous avons fait des volumes incroyables au petit déjeuner et au dîner. J'ai pris l'initiative de renforcer la plonge le matin et le soir. Tout s'est très bien déroulé.

Pour les événements spéciaux, comme les banquets ou les réveillons, il est évident que nous allons renforcer. Il y a dans l'année des situations particulières où il faut s'adapter en renforçant le personnel pour ne pas laisser nos salariés dans la difficulté.

Je serais surpris que les équipes qui arrivent le matin dans les hôtels rencontrent les difficultés que vous signalez. Tous les signaux sont bons dans les restaurants, sur le parc, qui font de gros scores et qui n'ont pas de plonge de nuit. Le matin, quand les équipes arrivent, la vaisselle est propre.

Nous avons fait au mieux pour le bien de chaque salarié. Nous avons satisfait tous les souhaits exprimés.

Mon objectif n'est pas de rendre la vie compliquée aux salariés, ou de dégrader les conditions de travail. Mon but est de positionner les forces suffisantes en face du travail. Dans cette optique, pour le bien de l'entreprise et pour nos salariés, je pense que nous avons abouti à un compromis très convenable.

stauration depuis plus de 30 ans. Je réitère ce que j'ai dit lors du CSE de juin sur la question : il y aura des surprises.

Mais l'important est que la question humaine ait été traitée de façon convenable. Je signale cependant que les salariés passant du soir vont perdre l'avantage de la prime de nuit.

Par ailleurs, la pénibilité de ces salariés est-elle prise en compte pour leur future retraite ?

Ces questions restent selon moi sans réponse.

Mais l'essentiel est que les salariés soient satisfaits.

r la question de la pénibilité, mais je souhaite que le travail des collaborateurs soit le moins pénible possible.

Si nous observons des dysfonctionnements ou des difficultés, nous interviendrons.

Je le répète : je suis favorable à ce que les personnes travaillent dans des conditions satisfaisantes et que nos clients soient bien servis.

imposée sur le nombre de jours de congés dont disposeront les salariés transférés au Disneyland Hôtel au moment de la réouverture ?

mais nous demandons aux personnes qui vont rejoindre le Disneyland Hôtel de prendre des congés avant le transfert afin d'assurer une ouverture dans les meilleures conditions possible. À ce moment-là, nous aurons besoin de l'ensemble des équipes. Nous ne pourrons pas mettre des salariés en vacances en janvier ou en février ; et nous devons faire en sorte d'éviter les difficultés sur la période de mars à mai.

Mais il n'y a pas d'obligation.

Nous espérons que les salariés entendront ce message.

pourraient avoir besoin de se reposer.

analyse sur la façon dont les équipes pourront poser des congés dans la période suivant l'ouverture, dans l'idée d'adapter notre staffing à l'événement.

ser des dates ou à les recommander fortement en exerçant une forme de pression est quelque peu choquante. N'est-il pas possible de rester plus flexible ?

Je rappelle que cette méthode pourrait avoir pour conséquence un engorgement de demandes sur des dates qu'on ne peut pas satisfaire sur la fin du cycle. Nous avons déjà connu ce problème.

is en place pour la réouverture de l'hôtel New York. Tout s'est alors bien déroulé. Nous n'avons pas eu de difficulté particulière sur la prise des congés. Tout le monde a pu prendre ses vacances d'été alors que l'ouverture avait eu lieu le 21 juin.

Bien entendu, nous tenons compte de toutes les demandes particulières, en lien par exemple avec la garde d'enfants.

ement aux premiers souhaits formulés par les salariés ?

le salarié ayant exprimé le souhait de quitter l'entreprise est-elle une rupture conventionnelle individuelle ?

Je tenais à dire que nous avons recueilli des retours positifs sur les récentes améliorations apportées au niveau de l'organisation. Et, en effet, la satisfaction des guests est en hausse, ainsi que le niveau de la qualité.

cepté ce projet sont positionnés sur des coefficients de 181 à 215. Je demande que les salariés au coefficient 181 passent à 215.

J'ai entendu le message qui a été transmis en début de débat, sur ce point de l'ordre du jour. C'est un hommage aux salariés de la plonge. C'est en effet une population discrète, qui travaille sans bruit. Après tant d'années de loyaux services, n'est-il pas choquant qu'ils soient toujours au coefficient 181 ? Alors que toute leur organisation personnelle va être chamboulée par ce projet, il est juste de réclamer leur passage au coefficient 215.

On leur demande en effet beaucoup sans rien leur donner en contrepartie.

Une telle décision constituerait une juste reconnaissance.

nt d'être formulée. Cette population connaît une véritable pénibilité. Le fait de passer 25 ans dans l'entreprise en étant maintenu au coefficient 181 n'est pas juste. Leur passage au coefficient 215 constituerait une belle reconnaissance.

my.

Par ailleurs, je demande que le CSE soit tenu informé des démarches poursuivies auprès du salarié dont la situation n'a pas encore été traitée.

Le projet de redéploiement de l'activité plonge de nuit de la zone hôtelière est mis au vote.

- Favorables 16
- Défavorables 3
- Abstentions 2

La prochaine réunion du CSE aura lieu le 19 septembre 2023.

La séance est levée à 16 heures 05.

Secrétaire du C

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a final horizontal stroke.