

La séance était présidée

*Horaire de clôture de la séance : 17 heures 45*

|  |                       |
|--|-----------------------|
|  | <i>Invités du CSE</i> |
|  |                       |

## éants

[redacted] sent [redacted] te  
[redacted] e [redacted] nt  
[redacted] nte  
[redacted] nt

[redacted] **nts Syndicaux**  
[redacted] ente  
[redacted] UNSA, présent  
[redacted] CGT, présent

## **Ordre du jour**

1. Approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du 12 mars 2024 du Comité Social et Economique (document adressé par la Secrétaire par mail séparé) 5
2. Approbation du procès-verbal de la réunion extraordinaire du 12 mars 2024 du Comité Social et Economique (document adressé par la Secrétaire par mail séparé) 6
3. Délibération des membres d [REDACTED] ne relative au projet de rupture conventionnelle concernant Mon [REDACTED] arié protégé en qualité d'ancien membre expert de la Commissi [REDACTED] ns de Travail de l'établissement Boutiques et de candidat aux élections professionnelles du Comité Social et Economique 6
4. Information des membres du Comité Social et Economique sur l'affectation des sommes prélevées au titre de la taxe d'apprentissage pour l'année 2023 en vue de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi pour l'exercice fiscal 2024 7
5. À la suite de la réunion d'information du 12 avril 2024, consultation des membres du Comité Social et Economique sur le projet de changement des horaires d'ouverture du costuming dans certains hôtels 14
6. Information du Comité Social et Economique sur le bilan de la restauration collective 2023 20
7. Informations sur la situation de l'emploi : analyse trimestrielle de la situation de l'emploi, rapport sur l'évolution des rémunérations, document mensuel de suivi des effectifs 32
8. Information des membres du Comité Social et Economique sur le nettoyage des lockers de l'Hôtel New York The Art of Marvel 40
9. Présentation au Comité Social et Economique du rapport trimestriel d'activité des membres du Bureau du 1<sup>er</sup> janvier au 31 mars 2024 - Articles 3.1 et 12.5 du règlement intérieur du Comité Social et Economique (document adressé par la Secrétaire par mail séparé) 40
10. Présentation au Comité Social et Economique par la trésorière de l'utilisation des fonds du Comité Social et Economique pour la période du 1er janvier au 31 mars 2024 - Articles 3. 3 et 12.5 du règlement intérieur du Comité Social et Economique (document adressé par la Trésorière par mail séparé) 41

11. Délibération des membres du Comité Social et Economique sur un projet de modification de lignes budgétaires concernant le budget des activités sociales et culturelles du Comité Social et Economique (document adressé par la Trésorière par courriel séparé) 41
12. Point d'information des membres du Comité Social et Economique relatif à l'arrêt de la Cour de Cassation du 3 avril 2024 sur la condition d'ancienneté pour l'ouverture du droit des salariés au bénéfice des activités sociales et culturelles 43

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

sister aux réunions du CSE en visioconférence. Quelles sont les directives de la direction sur l'éventuelle reprise de poste à l'issue de ces réunions ?

ent aux réunions du CSE à la demande de l'employeur. Un échange doit avoir lieu au niveau managérial pour assurer la bonne marche de l'entreprise.

**1. Approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du 12 mars 2024 du Comité Social et Economique (document adressé par la Secrétaire par mail séparé)**

on nous demande de nous prononcer sur l'approbation du PV de la réunion du 12 mars. C'est tardif. Je rappelle que, lorsque j'assumais les fonctions de secrétaire du CSE, certains élus se sont tournés vers moi pour me reprocher les délais d'approbation. Je rappelle aussi que, selon notre règlement intérieur, le secrétaire de l'instance dispose d'un délai de 15 jours suivant la réunion pour diffuser le projet de PV.

raisons conjoncturelles, nous avons transmis le projet de PV avec retard. Cependant, nous restons attachés au respect des délais et à la mise en œuvre de bonnes conditions de travail pour les membres du CSE.

bation intervient longtemps après que les débats ont été tenus, il est difficile de les garder en mémoire. Il serait utile de nous tenir informés lorsqu'un retard est inévitable dans la procédure d'approbation des PV.

inement dans l'ordre.

*réunion ordinaire du 12 mars 2024 est mise au vote.*

- Favorables 16

- *Abstentions* 13

**2. Approbation du procès-verbal de la réunion extraordinaire du 12 mars 2024 du Comité Social et Economique (document adressé par la Secrétaire par mail séparé)**

réunion extraordinaire du 12 mars 2024 est mise au vote.

- *Favorables* 17
- *Abstentions* 12

**3. Délibération des membres du Comité Social et Economique sur le projet de rupture conventionnelle concernant Monsieur MEZHOUD, salarié protégé en qualité d'ancien membre de la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail de l'établissement Boutiques et de candidat aux élections professionnelles du Comité Social et Economique**

La délibération concerne Monsieur [REDACTED] est âgé de 35 ans. Il a été embauché par la société Eurodisney par [REDACTED] juin [REDACTED] poste de magasinier boutique au statut non cadre, coefficient 181. Monsieur [REDACTED] bénéficie d'un statut de salarié protégé. Dans ces circonstances, il a demandé à bénéficier d'une rupture conventionnelle de son contrat de travail et, après plusieurs échanges – notamment après 2 entretiens formels en date des 02 et 18 avril 2024 –, les parties se sont accordées sur le principe de rompre le contrat de travail de Monsieur [REDACTED] le cadre d'une rupture conventionnelle – et ce sous réserve du respect de la qualité de salarié protégé.

Il a été convenu dans le cadre de cette rupture conventionnelle que Monsieur [REDACTED] sortirait définitivement des effectifs le 06 août 2024.

Dans le cadre de cette rupture, l'intéressé percevra au minimum le montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement.

La note d'information qui vous a été remise indique que Monsieur [REDACTED] adressé un courrier le 07 février 2024. Nous avons échangé à plusieurs reprises.

été convoqué à 2 entretiens ; un 3<sup>e</sup> entretien est prévu au cours de ce  
de procéder à la signature de la rupture conventionnelle. Monsie

convoqué en vue de la réunion ordinaire du CSE fixé à ce jour – le 14  
Suite à l’avis du CSE, et si la rupture conventionnelle est signée par les parties, elle sera transmise à  
l’Inspection du travail pour décision valant homologation. L’Inspecteur du travail statuera dans un  
dé n de l’enquête contradictoire.  
M décidé de ne pas paraître devant le CSE ce jour.

role pour adresser des remerciements out ce  
qu’il a pu accomplir durant sa carrière, aussi bien sur le plan p dical.

*La délibération des membres d ue relative au projet de rupture  
conventionnelle concernant Mon irié protégé en qualité d’ancien  
membre expert de la Commissi ns de Travail de l’établissement  
Boutiques et de candidat aux élections professionnelles du Comité Social et Economique vote à  
bulletin secret est mise au vote à bulletin secret.*

- Favorables 27
- Abstention 1
- Non exprimé 1

#### **4. Information des membres du Comité Social et Economique sur l’affectation des sommes prélevées au titre de la taxe d’apprentissage pour l’année 2023 en vue de la consultation annuelle sur la politique sociale de l’entreprise, les conditions de travail et l’emploi pour l’exercice fiscal 2024**

’apprentissage en 2 temps.

Dans un premier temps, j’insisterai sur la définition et le fonctionnement de cette taxe ; ensuite, je  
laisserai la main à Yanis, qui reviendra plus précisément sur l’affectation pour l’année 2023.

Je rappelle que la taxe d’apprentissage constitue un impôt obligatoire pesant sur les entreprises.  
Cette taxe a pour objectif le développement des formations dans les établissements de formation  
continue.

Une part de cette taxe constitue une part fixe : elle est calculée en fonction des établissements dans  
lesquels sont inscrits les apprentis de l’entreprise ; et il existe une part libre sur laquelle l’entreprise  
peut arbitrer l’affectation en fonction de sa stratégie.

Jusqu'à l'année dernière, nous versions les sommes liées aux 13 % de part libre directement aux établissements. Désormais, nous sommes assujettis à un prélèvement mensuel, avec solde en fin de période. Les versements ne sont plus effectués en direct par l'entreprise. Ils transitent par les Urssaf via une plateforme, dont le nom est SOLTEA.

Dans cette perspective, nous avons identifié la liste des écoles d'où sont issus nos apprenants, et nous les avons classées selon le volume de jeunes accueillis. Nous avons aussi fait entrer en ligne de compte les besoins qui sont les nôtres sur certains métiers. C'est de cette façon que les décisions d'affectation de cette partie libre – ou modulable – de la taxe ont été prises. Nous reviendrons dans la 2<sup>nd</sup>e partie sur la liste de ces établissements.

Le fonctionnement de la plateforme SOLTEA permet d'alléger le sujet au niveau de la comptabilité. Le dispositif permet aussi de tracer l'historique de notre taxe d'apprentissage dans une perspective de stratégie école.

Le montant correspondant aux 13 % est de 563.152 euros. C'est donc cette somme qui est répartie entre les écoles.

La stratégie de DLP est axée sur 2 éléments : une politique d'emploi des jeunes pérenne ; et le taux de transformation des contrats d'alternance. Nous avons la volonté d'accueillir, d'accompagner et de former les jeunes en alternance. Il existe plusieurs types de conversions : les conversions intervenant à la fin du diplôme en CDD ou CDI. Les poursuites d'études au sein de DLP constituent aussi une forme de conversion.

Enfin, il faut évoquer les embauches boomerang, c'est-à-dire les embauches réalisées auprès de jeunes ayant quitté l'entreprise pour une courte période après avoir été formés chez DLP.

Nous ne sommes pas encore revenus à notre taux de transformation des années avant COVID : nous sommes passés de 33 % en 2019 à 27 % en 2021, et à 28,15 % en 2023. Nous mettons en œuvre différents dispositifs pour augmenter ce taux, en partenariat avec les services concernés. Ces actions commencent à porter leurs fruits, et le taux de transformation est orienté à la hausse. Sur 2024, 1/4 de nos alternants ont souhaité poursuivre leurs études à Disneyland Paris ; 1/4 a été embauché en CDI.

\_\_\_\_\_ té de la direction sur le taux de transformation. Mais plusieurs problématiques externes doivent être prises en compte. Les entreprises, qui sont contributives auprès de l'Urssaf, doivent intervenir auprès des autorités sur la question de la redistribution de la taxe d'apprentissage, dans un contexte où le gouvernement vient d'annoncer la recherche de 10 milliards d'euros d'économie.

Les impacts de ce contexte pourraient être particulièrement forts sur tous les aspects liés à la formation. Je rappelle aussi que le gouvernement formule des préconisations pour que les moyens de la formation soient orientés vers les TPE et les PME.

Quel est l'avis de la direction sur ces sujets ?

\_\_\_\_\_ risque de réduction des moyens consacrés à la formation.

Quelle est la proportion de salariés se voyant proposer un poste en rapport avec leurs études ?

\_\_\_\_\_ un questionnaire est complété par les alternants pour connaître leurs souhaits pour l'avenir ; et un recueil de recommandations est effectué auprès

des managers et des tuteurs. C'est l'analyse de ces 2 outils qui permet de prendre des décisions de transformation. Sur les postes masse-volume, nous avons proposé un poste à 100 % des alternants souhaitant rester. Les alternants sont positionnés sur des postes où des besoins sont identifiés. Sur les fonctions support, où des postes ne sont pas régulièrement ouverts, il n'est pas possible de faire une proposition dans 100 % des cas ; mais nous suivons pour la suite. Nous travaillons avec un nouvel outil facilitant sur le sujet, BEAMERY.

a solution est l'effet boomerang : ils vont affiner leur formation dans un autre contexte d'entreprise, avant éventuellement de revenir chez DLP. Cela peut être frustrant pour eux. Car cette relation n'est pas gagnant-gagnant, et nous assistons au départ vers d'autres entreprises d'alternants que nous avons largement contribué à former.

u nombreuses. Le recrutement initial est effectué en tenant compte des possibilités de recrutement. Nous souhaitons sortir du schéma, qui prévalait par le passé, quand certains postes étaient identifiés comme des postes d'alternants.

articulièrément difficile d'accéder à des stages d'observation de courte durée – par exemple les stages de 3<sup>e</sup> – et le process doit être simplifié Pour certains parents, c'est une véritable difficulté.

Le procès a été simplifié : un formulaire de recueil de souhaits est ouvert par GHRO en septembre ou octobre à destination des managers d'accueil. Pour l'heure, une limite de 500 stages fixée au global entreprise est applicable.

ts salariés de DLP ne parviennent pas à trouver un stage de découverte pour leurs enfants, ils observent que des enfants sans lien avec la destination parviennent à en obtenir. C'est injuste et frustrant pour eux.

e à tout le monde de pouvoir intégrer DLP.

te cette frustration. C'est une fierté, pour un enfant, de venir faire un stage dans le service dans lequel son parent travaille. Et notre objectif est de donner envie aux jeunes. Ce sujet est très régulièrement remonté par les salariés.

is nous devons rester attachés au principe d'égalité des chances. En tout état de cause, j'ai pris bonne note de ce point.

500 stages et celui de la complexité des démarches à entreprendre pour faire la demande d'un stage.

er ce quota.

Nous sommes nous aussi attachés au principe de l'égalité des chances, mais nous souhaitons qu'une priorité soit donnée aux enfants des salariés.

les choix de répartition de la taxe d'apprentissage pour l'année 2023. Notre stratégie s'appuie sur les modalités du choix de nos partenaires, qui doivent répondre à nos besoins ou nous apporter un appui en termes de marque employeur. Nous avons aussi des partenaires d'insertion et des partenaires institutionnels.

Nos choix de distribution de la taxe d'apprentissage doivent nous permettre de renforcer ces liens. Ils nous permettent de renforcer nos collaborations.

Nous identifions 3 types de bénéficiaires : les CFA et les écoles « or » nous accueillons les apprentis ; des classes dédiées, par exemple au L métiers de la maintenance ; ou en cuisine et pâtisserie, avec le C relation école.

Nous avons des partenaires insertion et diversité comme l'Institut National des Jeunes Sourds ou les Apprentis d'Auteuil. Les écoles « argent » sont des écoles historiques pourvoyant régulièrement un petit nombre d'apprentis ou de CDD saisonniers dans des secteurs en tension, avec lesquelles nous souhaitons développer le sourcing. C'est ici que nous retrouvons les nouvelles écoles avec lesquelles nous travaillons, en restauration ou en maintenance.

Le document d'information revient sur la liste des écoles recevant nos subsides : 48 % des fonds sont destinés aux écoles Or ; 37 % sont destinés aux écoles Argent ; et 15 % sont orientés vers les partenaires insertion et diversité.

Le document rappelle aussi la terminologie qui est la nôtre pour distribuer les scopes de métiers : G&A pour les fonctions support ; OPS pour les métiers opérationnels ; PRO-OPS pour les métiers des services techniques.

Il apparaît que la répartition par scope est relativement équitable.

gramme Grandes Ecoles, regroupe 17 % de la taxe. Il s'agit d'écoles comme Rennes Business School, Audencia, Skema, Kedge. Je m'étonne de cette répartition, dans la mesure où, le prix d'entrée dans ces écoles étant situé entre 10 et 15.000 euros l'année, elles s'adressent à des jeunes issus de familles favorisées. Ne serait-il pas plus judicieux d'orienter nos fonds vers un autre type d'école ?

u prorata du nombre d'alternants accueillis. La première catégorie correspond en réalité aux écoles qui pourvoient le plus. Ce classement est d'ailleurs évolutif, et il évolue chaque année.

tion tient-elle compte du taux de transformation ?

ces écoles est pris en compte.

A-t-on une vision du taux de transformation des différents établissements d'origine des apprenants ?

, pas pour tous.

-il ressortir si peu d'Universités ?

e d'alternance. Par ailleurs, nous sommes forcés de sélectionner des établissements éligibles à recevoir la taxe d'apprentissage. Notre partenaire universitaire principal est l'Université Paris 1.

tation des universités, avec le partenaire Gustave Eiffel, qui comprend l'Université Gustave Eiffel, ou l'Upec, l'Université de Paris-Est Créteil. Le document d'information qui vous a été remis permet de visualiser la répartition de la taxe entre les écoles – et notamment les groupements d'écoles. Cette répartition montre une grande diversité.

t l'une présente la répartition de nos niveaux de diplôme : on constate une majorité d'étudiants en master 1 et 2, qui correspondent à des demandes formulées par les fonctions support. Côté Opérations et Services techniques, la demande se porte principalement sur le BTS. Sur la maintenance, la restauration et la sécurité, les demandes au niveau Bac Pro, v s. C'est le sens de la classe dédiée que nous avons mise en place au

On retrouve des urs de l'entreprise. En effet, chaque VP se voit attribuer un nombre d'alternants et de stagiaires – que ce soit sur food, attractions, merch, dans les hôtels, au Disney Village, en sécurité, chez Workforce Insight ou en spectacle. Cette annexe au document d'information vous permet d'avoir une visibilité sur la répartition des diplômes.

La 2<sup>e</sup> annexe revient sur le résultat de la dernière campagne et permet d'envisager les conversions futures. On constate que 76 % de nos alternants sortants ont souhaité poursuivre leur parcours à Disneyland Paris – 74 % pour une conversion en CDI ou CDD et 26 % pour une poursuite d'études. Je précise que nous n'aurons peut-être pas de postes à proposer à tous les alternants souhaitant poursuivre chez DLP. On sait que, l'année prochaine, le nombre de postes à proposer en conversion sera encore limité, mais, pour 2026 et avec l'extension du parc, on sait que le nombre d'opportunités devrait augmenter.

Cette annexe détaille les souhaits des alternants sur la suite de leur parcours par scope.

souhaitons obtenir une information en nombre de salariés concernés, plutôt qu'en pourcentages ; ainsi que sur les secteurs concernés.

correspondant aux pourcentages et les métiers. Nous plaçons en priorité nos alternants sur les secteurs en pénurie, et principalement en food, sur des postes de commis, de serveur, de demi chef de parti et de demi chef de rang, voire d'assistant

team leader, de pâtissier et de barman. Sur les métiers FOS, les classes dédiées concernent MSPC ou les métiers électro. Sur les services techniques et food, nous formulons des propositions de transformation à tous nos alternants ou presque.

Le Gustave Eiffel rassemble 10 écoles : nous souhaitons obtenir le pourcentage attribué à chaque école.

Les équipes sont chargées de redistribuer les montants aux écoles. Mais, pour ces groupes, nous pourrions disposer de la liste des métiers sur lesquels nous recrutons.

Il y a une baisse de la qualité dans certaines écoles. Avez-vous un mécanisme de surveillance ?

Il y a une distribution pour des écoles sur lesquelles nous avons des retours négatifs. Au contraire, nous ajoutons chaque année des écoles à notre liste de bénéficiaires.

Et nous assurons un suivi. Par exemple, cette année, nous avons mené une analyse sur le CFA des Chefs et Pâtisseries, à propos duquel des problématiques ont été enregistrées. Cette enquête a permis d'identifier les difficultés et de les traiter.

Il y a une titution du nombre des alternants par scope : existe-t-il des secteurs où nous recrutons davantage d'alternants ? Y'a-t-il une stratégie spécifique sur produits, où le nombre d'alternants semble élevé ?

En ce qui concerne les transformations en CDI, on constate que certaines formations ne sont pas en correspondance avec les postes qui sont proposés en fin de parcours, ce qui génère des refus (par exemple, un alternant en BTS recruté sur une fonction d'assistant team leader auquel un poste de XP est proposé).

L'école Ducasse touche-t-elle la taxe ?

Il y a une ar la direction générale, en fonction des priorités de business, en fonction des prévisions de mobilité interne, de départs à la retraite, des besoins de recrutement. L'objectif est de positionner les alternants dans les secteurs où ces prévisions de besoins sont les plus fortes.

En ce qui concerne la conversion en CDI, je vous informe que nous avons désormais recours à la POWER APP, qui nous permet d'associer plus précisément le recueil des besoins des managers et celui du souhait des alternants, en formalisant la recommandation dans la perspective de la sortie de parcours de formation. Cet outil devrait être facilitant pour trouver la bonne adéquation.

Il y a une as avec le dispositif de l'alternance, mais avec celui des stages e n'est pas éligible à recevoir la taxe d'apprentissage.

Sur la répartition des alternants par niveau de diplôme, on s'aperçoit qu'il existe une disparité du nombre d'alternants en fonction du niveau de diplôme au sens de la nomenclature des diplômes de l'éducation nationale : 257 personnes sont sur des niveaux 7 ou 8, majoritairement sur des métiers G&A, voire maintenance ou ingénierie. Le BTS, le Bac Pro et le CAP regroupent 236 personnes, alors qu'ils s'inscrivent dans la grande masse des besoins de l'entreprise en termes d'embauche. En ce qui concerne la répartition des alternants, il serait utile d'exercer une pression sur les métiers opérationnels, qui sont forts consommateurs d'embauches.

46 sont en opération. Par ailleurs, on constate un gros chiffre d'alternants sur les services techniques ou sur produits, mais peu en CAP. Pour autant, nous continuons d'avoir des besoins en CAP sur certains métiers, comme sur OAA ou vendeur boutique, sur lesquels nous parvenons à trouver des solutions hors alternance.

ne entreprise comme la nôtre, à rayonnement international et dont le pacte social permet de faire la différence, devrait être plus attractive pour les alternants dans les métiers de la cuisine.

isine, comme je l'ai indiqué, notamment parmi les métiers de commis, de demi chef de rang et de chef de rang, voire assistant team leader. Nous avons ainsi une quinzaine d'alternants sur le métier de commis.

op bas. Certes, nous sommes dans un contexte de pénurie, mais nous pourrions faire mieux sur des métiers en besoin.

our remplir ces 15 postes. Sur ces métiers, nous n'avons quasiment pas de candidat, alors que nous menons beaucoup d'action dans ce secteur : visites école, visites sur les salons, etc.

up de stagiaires gratuits.

s, il n'est pas nécessaire d'être alternant pour postuler. De fait, les alternants qui parviennent jusqu'à nous sont plutôt inscrits sur des niveaux de diplômes plus élevés.

ématique sur le tutorat. Il arrive que certains alternants n'aient pas de rencontre avec leur tuteur pendant plusieurs semaines. Je rappelle que l'objectif du tutorat est d'organiser une transmission du savoir.

est sur ce secteur que nous avons la plus grande difficulté de rétention des jeunes. C'est aussi le secteur sur lequel nous avons le plus grand taux de

fin de période d'essai, de rupture du contrat de travail et de refus de CDD ou CDI en fin de diplôme. L'année dernière, c'est aussi sur ce secteur que nous avons un taux particulièrement élevé – supérieur à 50 % – de managers ne recommandant pas leur apprenti à la fin des 2 années d'alternance. De fait, nous n'avons pas pu formuler des offres. Un véritable travail devra être mené sur la rétention des jeunes dans l'entreprise.

ersion en CDD ou CDI sur les métiers opérationnels. Le taux se situe à 19 %, ce qui soulève un questionnement au niveau des conditions de travail : ces jeunes semblent s'éloigner toujours davantage des conditions de travail qui prévalent actuellement au sein de l'entreprise. Si nous n'évoluons pas sur ce sujet, ne risque-t-on pas de voir baisser encore ce taux de transformation ?

n de l'entreprise, sur le sujet de l'intégration des jeunes sur les métiers opérationnels, notamment sur food. Nous souhaitons ménager une période de quelques semaines pour favoriser leur intégration.

Nous souhaitons aussi travailler pour caler les calendriers et les emplois du temps des tuteurs et des alternants.

Nous devons donc mener un travail pour lieux accompagner l'alternant, afin d'augmenter les taux de rétention.

Nous savons que la manière dont les jeunes perçoivent le travail a fortement évolué. L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle s'est déplacé. Les attentes sont renouvelées. Pourtant, les valeurs de l'entreprise sont ancrées. Il est possible de les faire bouger et d'adapter le cadre de travail dans lequel les jeunes sont accueillis, mais ce n'est pas simple.

Il y a quelques mois, un atelier a été monté sur ces questions à la demande de la direction générale pour mieux comprendre les attentes des jeunes dans l'entreprise. Ce travail se poursuit à un niveau général.

## **5. À la suite de la réunion d'information du 12 avril 2024, consultation des membres du Comité Social et Economique sur le projet de changement des horaires d'ouverture du costuming dans certains hôtels**

ière information sur le sujet le 12 avril 2024 aux CSSCT Autres hôtels et Hôtels spécifiques puis au niveau du CSE. À la suite de ces présentations, nous avons enclenché un certain nombre de démarches prévues dans le cadre de ce projet – et notamment la diffusion d'informations auprès des salariés de nuit concernés. Dans la poursuite de cette première phase, nous avons présenté dans nos CSSCT les suites données à ces échanges et recueilli les avis d'orientation vous ont été transmis.

des lignes de ce projet.

Dans le cadre du projet de changement des horaires du costuming dans certains hôtels, nous avons effectué une présentation les 5 et 12 avril aux CSSCT et au CSE.

Cette présentation revenait sur les rythmes de l'activité, qui était soutenue entre 06 heures et 10 heures puis entre 13 heures et 19 heures ; et qui était réduite entre 19 heures et 06 heures.

Du fait de cette réduction de l'activité, nous avons indiqué que nous étions amenés à redéfinir les missions des employés de service pour les salariés continuant à travailler de nuit.

Une communication collective et individuelle a été effectuée entre le 12 et le 15 avril pour le New York et le Newport ; et entre 15 et le 19 avril pour le Séquoia.

Nous avons identifié 12 salariés concernés. À ces 12 salariés, nous avons proposé des entretiens collectifs. Les managers étaient chargés de leur présenter les éléments de compréhension du projet et de leur communiquer les points clés de l'accompagnement individuel envisagé.

Sur les 12 salariés concernés, 10 ont aussi été reçus dans le cadre d'un entretien avec leur manager. L'un d'entre eux étant en congé, il sera reçu à son retour par le manager concerné ; l'un des salariés du Sequoia est déjà engagé dans un transfert acté vers le Disneyland hôtel.

Sur ces 10 salariés, nous avons récupéré 9 formulaires d'accompagnement. Ces formulaires d'accompagnement permettaient de recenser le souhait des salariés.

Parmi ces 9 salariés, 8 ont exprimé le souhait de rester en shift de nuit – 2 au Sequoia, 5 au Newport et un au New York ; et un salarié a exprimé le souhait de revenir en shift de jour sur son hôtel – le New York.

Sur les 8 salariés concernés par le choix de rester en shift de nuit, 6 salariés vont se voir confirmer cette affectation de nuit sur leur hôtel – 2 sur le Séquoia, 3 sur le Newport et un sur le New York ; 2 salariés sur le Newport sont reçus : l'un pour un passage en shift de jour sur le Newport ; le 2<sup>nd</sup> pour une affectation de nuit sur un autre hôtel – des besoins ayant été identifiés sur l'hôtel Sequoia.

Un salarié restera en shift de nuit conformément à son contrat de travail.

Un salarié a exprimé le souhait d'être en shift de jour ; il sera reçu par son manager pour lui confirmer ce passage de jour.

Un salarié a déjà obtenu son affectation au DLH – comme indiqué préalablement.

Le dernier salarié, en congé, sera reçu par son manager à son retour.

À l'issue de la présentation, nous irons rencontrer les salariés concernés. Le principal enjeu se situe au niveau du Newport, avec les 2 Cast Members que nous devons rencontrer.

ont reclassés de nuit ; et ils restent 2 personnes.

s reclassements à ces personnes, qui sont restées de nuit pendant de nombreuses années et ont construit leur vie sur le principe de cette organisation.

Je souhaitais rappeler que le travail de nuit constitue une demande de l'entreprise. À l'avenir, nous devons clarifier la règle, éventuellement de la façon suivante : pour une personne travaillant de nuit pendant 10 ans sur demande de la direction, les primes de nuit devront être réintégrées de manière systématique dans le salaire de base.

int, qui n'est pas notre pratique, et doit faire l'objet de discussions en dehors de cette instance.

un restera probablement dans le même statut. Un seul salarié devrait donc passer de jour. Ce salarié est celui qui présente la moins grande ancienneté dans l'entreprise ; et le moins grand nombre d'années passées de nuit. Il ne travaille de nuit que depuis 2 années.

la CSSCT, qui indique qu'un avis défavorable a été formulé par les membres de la CSSCT. Dans les débats dont il est rendu compte, il apparaît que l'annonce du projet aurait été effectuée un mois avant la présentation du dossier.

le sujet de la mise en œuvre trop rapide a été évoqué, j'ai expliqué que, entre le début de la communication et la mise en œuvre effective, il se sera passé plus d'un mois. En réalité, nous avons communiqué aux salariés pour la première fois après la présentation en CSSCT et en CSE. Immédiatement après, nous avons entamé le processus de présentation individuelle et collective du projet.

Nous sommes sur une période de planification à 4 semaines. De fait, dès lors que nous aurons effectué l'information auprès des salariés concernés, nous allons entrer dans le processus de planification.

Et nous allons entrer dans la période des congés principaux : en raison des remplacements à effectuer sur la période, il est probable que nous demandions le passage de jour pour la personne concernée avec un délai.

aspects pécuniaires : on sait que les personnes de nuit développent un certain train de vie ; il peut être difficile de passer du travail de nuit au travail de jour.

Les règles de dégressivité de la prime seront-elles appliquées pour la personne passant de jour ?

s valables dans l'entreprise. Je rappelle que ce salarié présente une ancienneté de mois de 3 ans.

ions de ce type dans l'entreprise, avec des passages de nuit à jour, il ne faut pas banaliser cet aspect des choses. Ces personnes ont organisé leur vie et leur pouvoir d'achat par rapport à la prime de nuit. Quand l'entreprise, pour répondre à ses besoins, leur demande de passer de nouveau de jour, il est normal de tenir compte des besoins des salariés.

estion plus importante que la question pécuniaire : il s'agit des orientations de l'entreprise sur la gestion des périodes de nuits fixes. Certains métiers sont par nature de nuit fixe – comme night manager dans les hôtels ; l'enjeu est d'éviter d'installer de nuit ces personnes dans la durée, et d'organiser une rotation. Dans les services avec ouverture 24/24, comme le front office des hôtels, on peut aussi mettre en place des rotations.

ientations stratégiques. Mais elle doit reconnaître que, après avoir eu besoin de ces salariés sur les nuits, quand elle leur demande de repasser de jour, les projets qui sont les siens doivent être communiqués en toute transparence.

sujet sur Autres hôtels.

En effet, l'entreprise dispose du droit et de la possibilité de faire évoluer le travail de nuit. Je ne m'y oppose pas.

Mais je suis en phase avec l'avis de mes collègues sur le passage de nuit à jour, quelle que soit la durée pendant laquelle les salariés ont été engagés à travailler de nuit.

Il est bon de rappeler que le travail de nuit est sacrificiel, aussi bien sur le plan de la santé individuelle que sur celui de la vie de famille. C'est la raison pour laquelle une prime vient compenser la contrainte que représente le travail de nuit.

Nos accords prévoient qu'une mesure de dégressivité s'applique sur les primes qui sont perdues à l'occasion de ce changement. Mais nous avons constaté que ce principe n'était pas appliqué avec toute l'homogénéité requise.

La situation de l'entreprise évolue. Nous devons en tenir compte. La direction souhaite intervenir sur le travail de nuit et limiter les nuisances sur la santé des salariés à long terme. Mais il est nécessaire de tenir compte de l'aspect financier, qui répond – je le répète – à une logique de compensation de la contrainte. Ces salariés ont construit une vie sociale et familiale basée sur la ressource que constitue cette prime.

Je le dis une nouvelle fois : le travail de nuit a des effets sur la santé, à court, moyen et long terme.

Travailler de nuit, c'est sacrifier sa famille.

Travailler de nuit, c'est ne pas bénéficier du service de la cafétéria.

Travailler de nuit, c'est travailler seul, faire l'expérience d'une autonomie et d'une responsabilité dans le poste spécifique.

Pour ces différentes raisons, nous considérons que la direction devrait décider pour ces 12 salariés de réintégrer la prime de nuit dans le salaire de base.

es au travail de nuit sont prises en compte par l'entreprise. En ce qui concerne la dégressivité des primes de nuit, nous la poursuivons ; nous reprendrons éventuellement ultérieurement le débat.

negatifs, dont le premier est un impact sécuritaire.

Cette direction générale prône un certain nombre de clés, et notamment la première d'entre elles, qui est celle de la sécurité. Pourtant, au fil du temps, elle supprime des postes dans les hôtels, notamment sur des postes de nuit. En cas de problématique sécuritaire, par exemple en cas d'évacuation, la nuit, chaque poste est déterminant. De fait, les projets développés par la direction viennent mettre en difficulté, voire en danger, les visiteurs. Comment la direction compte-t-elle prendre en considération ces problématiques ?

ppression de cette activité de nuit et la problématique de sécurité.

rain. Il y a des inquiétudes.

Des suppressions de poste interviennent pour réduire les coûts. Mais la direction générale met en avant l'expérience des guests ainsi que l'excellence opérationnelle. Ce sont les retours du terrain, je le répète : chaque poste est important.

L'autre impact est l'impact opérationnel : sur le terrain, on identifie aussi beaucoup de questionnements sur certaines tâches que votre projet risque de mettre à mal – par exemple le déplacement des chariots, la partie rangement. Je rappelle que de nombreux appels téléphoniques

interviennent pendant que le coordinateur de nuit est en situation avec des clients. De fait, il ne pourra pas s'occuper du costuming. La direction a elle conscience de tous ces éléments ?

ans les autres hôtels, excepté le Disneyland hôtel. Les autres hôtels fonctionnent sans l'ouverture du costuming la nuit. ELIS fonctionne en autonomie, avec un local désigné pour le dépôt du linge et le rangement, avec un système de sécurisation des accès. Cet aspect organisationnel est déjà en place dans les autres hôtels ; nous savons donc fonctionner. En ce qui concerne la présence de nuit, je rappelle que l'activité housekeeping de nuit continue. Au-delà du night manager, d'autres acteurs travaillent de nuit, comme les équipes de front-office et les équipes de runner.

ucoup de ressources humaines, y compris après la fermeture du parc. Dans plusieurs cas de figure, le runner sera débordé d'appels.

on actuelle, la personne affectée au costuming reste au costuming : elle n'a aucun rôle à jouer sur la partie activité runner ; or, sur l'activité runner, nous maintenons le même effectif et la même organisation.

. Je constate que 2 visions s'opposent. Les inquiétudes sont concrètes, notamment sur la question de la sécurité des hôtels, notamment en cas de problématique pouvant aller jusqu'à l'évacuation de l'hôtel. Alors, chaque salarié compte. Chaque suppression de poste dans cette phase de nuit peut créer des difficultés au regard des procédures d'évacuation. L'affluence dans les hôtels est particulièrement importante : il ne faudrait pas que les choix de la direction, qui souhaite rabioter sur la masse salariale, mettent en péril la sécurité.

stuming qui, en cas d'alarme, a pour mission de fermer le costuming et de sortir. De fait, pour moi, il n'y a pas d'enjeu de sécurité par rapport à l'activité de nuit. Les services compétents gèrent ces sujets de manière extrêmement efficace.

position de la direction et celle des salariés, qui sont confrontés potentiellement à ces difficultés, c'est le jour et la nuit. C'est dommage. Ce sujet mérite que la direction se pose de manière un peu plus réfléchie.

Chaque poste est important.

Constater la réduction de la masse salariale a des limites. Jusqu'où la direction va-t-elle aller ? Nous commençons à atteindre certaines limites en termes de sécurité. Ce n'est pas avec ce type de projet que la direction générale ira dans le sens de l'excellence opérationnelle – bien au contraire.

a clé de la sécurité reste la première des clés, sur laquelle nous avons une attention particulière. Nous avons aussi des choix de gestion à faire, en dehors des aspects liés à la sécurité, en lien avec nos impératifs de business.

Je vous invite à remonter les divers points d'inquiétude repérés sur le terrain ; nous ferons le nécessaire pour rassurer les cast members sur la clé de la sécurité.

ion compte organiser concrètement la livraison des pièces de costume reste obscure, ainsi que la question du triage.

La livraison a lieu généralement à 04 heures du matin ; nous avons identifié une moyenne d'environ 1000 pièces sur l'hôtel Newport en livraison sur une semaine ; sur le Sequoia Lodge, on compte environ 600 pièces, avec une hausse notable lors des périodes de fêtes de fin d'année. Comment la direction compte-t-elle assister les runners qui doivent s'occuper de cette livraison ? ELIS sera-t-il chargé du triage ?

S s'étendent jusqu'à 04 ou 05 heures du matin : à cette heure-là, les personnes de nuits sont en fin de shift ; elles ne s'occupent pas du triage et du rangement de ces racks. Cette gestion est assurée par les équipes de jour.

La seule modification apportée est que nous organisons une livraison autonome par ELIS. C'est la seule différence.

harge supplémentaire.

r une charge qu'elle assume déjà. Le projet ne change pas la charge de travail des personnes de jour.

nuir ? J'ai travaillé plusieurs années en réception : la charge est importante, et nous avons besoin de toutes les équipes de nuit.

de sous-traiter le travail de nuit. Notre objectif est d'assurer une adéquation entre les ressources et les besoins.

cieux de nous transmettre un planning concernant la prise de poste de jour permettant au salarié de s'adapter le plus rapidement possible et en toute sécurité ?

de juin en fonction des règles de planification. Les plannings seront adaptés pour intégrer le salarié concerné.

decin du travail sont-ils prévus ?

ociée à notre réflexion. Si besoin, le salarié sera reçu par le médecin du travail.

e des salariés ?

'ancienneté moyenne.

onnait 2 services aux équipes de nuit afin de les maintenir – par exemple runner et housekeeping, ou room service et food.

Il existe un véritable service de nuit : le New York. Ce sont 2 métiers différents. Je ne sais pas pourquoi cette pratique a été stoppée. Aujourd'hui, les besoins en room service et en running sont couverts. Nous avons un effectif qui permet de répondre au niveau d'activité.

*La consultation des membres du Comité Social et Economique sur le projet de changement des horaires d'ouverture du costuming dans certains hôtels est mise au vote à bulletin secret.*

- Favorables 4
- Défavorables 24
- Abstention 1

*La séance est suspendue entre 12 heures 35 et 13 heures 25.*

## **6. Information du Comité Social et Economique sur le bilan de la restauration collective 2023**

les points suivants : bilan des restaurants et sandwicheries en termes de fréquentation ; mesure de la performance du prestataire ; éléments financiers ; bilan de la distribution automatique ; projets de 2024.

Sur la fréquentation, les données sont recueillies dans le système d'encaissement. En 2023, on observe une forte reprise de la fréquentation liée à la réouverture de tous les points de vente ; nous sommes passés à 2,5 millions de couverts en 2023 contre 1,9 en 2022.

Nous mesurons la performance du prestataire sur 2 axes de contrôle : les audits de prestations réalisés par mon équipe ; et les audits d'hygiène et de sécurité réalisés par les équipes food safety. En 2023, 84 audits ont été réalisés.

Sur le premier ensemble des audits, le résultat s'est amélioré, avec une conformité de 86,7 %. Des points d'attention demeurent sur Imagination, Main Street, le Disney Village et l'hôtel Cheyenne, en raison principalement de ruptures de produits.

Sur les audits de sécurité, la conformité est à 87,9 % : les sites Imagination, New York, Sequoia Lodge et Ranche Davy Crockett ne sont pas à l'objectif, pour des raisons liées aux conditions de stockage et de DLC secondaire.

Au niveau financier, le ticket moyen s'établit à 4,34 euros. La revalorisation pour un salarié travaillant à temps plein aura représenté une dépense supplémentaire de 4,75 euros par mois par rapport à 2022. La direction a décidé de maintenir le complément de participation financière de l'employeur pour la 2<sup>e</sup> année consécutive.

Nous proposons une offre répondant à tous les types de budget, notamment avec les 2 formules Bon plan et Bien-être (à 2,96 et 3,78 euros).

L'investissement de l'employeur est en hausse, avec des frais fixes à hauteur de 17 millions d'euros (contre 14 millions d'euros en 2022). La participation complémentaire « inflation » de l'employeur est de 1,5 million d'euros ; les travaux de réhabilitation représentent 2,2 millions d'euros. Sur 2023, le total atteint 21,3 millions d'euros.

Le document d'information qui vous a été remis permet de faire le point sur la distribution automatique (évolution du chiffre d'affaires, nombre de points de distribution, distribution, etc.)

140.000 boissons chaudes ont été offertes aux salariés pendant les épisodes de grand froid.

Le document revient aussi sur quelques réalisations de 2023 (réhabilitation du restaurant du DV, actions environnement comme le Panier EcoBoost, animations et accompagnement d'événements divers, etc.)

Le record de fréquentation a été battu sur les repas de fin d'année, avec 11.750 repas offerts. Je cite aussi les boissons chaudes offertes à l'occasion des cent ans de la Walt Disney Company.

Les événements à venir sont les suivants : les nouveaux espaces de restauration du bâtiment Dreams ; un « pasta bar » à Main Street Est ; mise en place d'un nouveau système monétique.

conomiser sur la restauration ?

réalité, la fréquentation en 2023 est plus élevée qu'en 2019, même si elle se distribue d'une façon nouvelle dans la semaine, avec une concentration sur les mardis et les jeudis.

il cuisinent chez eux, ils n'occasionnent pas de dépense de la part de l'employeur. Je demande à connaître le montant de cette dépense épargnée.

onomie, le chiffre global de la fréquentation hebdomadaire demeurant au même niveau.

ffectif constant. Quel serait le montant à dépenser si tous les salariés de l'entreprise venaient tous les jours déjeuner sur le site ?

ariés concernés par le télétravail, le nombre de repas reste supérieur à celui de 2019.

his alimentaire est considérable depuis qu'il est impossible de prévoir le nombre de couverts.

ifficulté commun à tout le secteur de la restauration. Les forecast permettent cependant de prendre des repères ; et nous avons mis en œuvre le panier antigaspi.

on pour le maintien de sa participation « inflation. »  
Nous avons remarqué que plusieurs salariés prennent plusieurs repas dans la journée ; ou viennent déjeuner sur le site sur leurs jours off.

est marginal.

ont en forte progression. Ne serait-il pas opportun d'entrer dans une phase de renégociation avec ce prestataire ?

en des tarifs dans le contexte d'inflation.

ons, mais les prix restent élevés. Il existe une demande pour augmenter la couverture de cette solution.

lution sont plus élevés. Notre volonté première est d'assurer que, dans chaque zone, une offre économique soit proposée. Nous avons décidé d'implanter un PAM sur Dreams. Sur les hôtels, la demande n'est pas suffisamment forte.

ce qui pourrait se traduire par un fort besoin en main d'œuvre sur la période olympique. Ne craignez-vous pas un débauchage pour aller renforcer les sites olympiques sur des postes de chef de cuisinier ?

La mise en place de la cuisine centrale s'est traduite par un gain en qualité, mais des remontées sur les quantités sont enregistrées.

Par ailleurs, nous devons encore faire face à des difficultés de capacité et de nombre de places assises sur les différents sites. Dans le cadre du développement du site, des actions doivent être entreprises à ce sujet.

Enfin, je rappelle que nous devons nous conformer à la loi AGECE ; mais il existe de grandes incertitudes sur les effets à long terme sur la santé des salariés au regard des nouvelles nanotechnologies utilisées pour les emballages.

fs de la restauration, nous avons un plan de sécurisation sur les 2 mois olympiques. Nous avons identifié ce point d'attention.  
Sur les quantités servies, je vous rejoins : nous avons abordé le sujet avec la Commission restauration ; nous travaillons le dossier avec Sodexo.  
Nous avons identifié plusieurs projets pour améliorer les capacités : couverture de la terrasse de Baloo (166 places assises) ; Dreams ; réflexion sur les flux d'Imagination.  
En ce qui concerne les normes d'emballage, nous nous conformons au cadre réglementaire.

les effets de l'utilisation de produits d'emballage issus des nanotechnologies sur la santé ?

et. Il existe une réglementation sur le sujet.

ard sont-ils plus élevés que dans le commerce ?  
Les salariés ont des difficultés à joindre le service client LYOVEL en cas de dysfonctionnement des machines. L'application permettrait-elle un accès plus facile au service client ?

lus élevés qu'en magasin en raison des volumes traités – qui ne sont pas comparables.

choix, les salariés utilisent Picard. Il serait utile d'ouvrir le choix.

te de la question des volumes.

, l'application LYOVEL devrait permettre de simplifier l'expérience pour les utilisateurs.

s distributeurs automatiques LYOVEL pour le secteur hôtellerie, au regard des utilisateurs concernés par des restrictions médicales – comme le diabète. Il n'existe pas d'offre adaptée, notamment pauvre en sucre. La mise à disposition dans les distributeurs d'une offre plus diversifiée permettrait d'apporter une solution en cas d'impossibilité d'utiliser les autres modalités de restauration d'entreprise.

Ma 2<sup>e</sup> question concerne la diversité et les allergènes dans la restauration d'entreprise. À certains endroits, l'affichage du tableau des allergènes manque de visibilité ; et les salariés ont des difficultés à obtenir des réponses auprès de l'équipe du prestataire. C'est une perte du temps.

Nous avons constaté une amélioration sur la question de la variété, même si l'offre de produits biologiques n'est pas encore systématique. Mais, pour les personnes sous restrictions médicales, la

situation est difficile, ce qui les conduit à apporter leur gamelle. De fait, ils ne bénéficient pas de la subvention de l'employeur.

Une solution pourrait être d'accorder à ces personnes des tickets-restaurant, après présentation d'une ordonnance médicale.

Il serait aussi utile de revoir l'utilisation des écrans : dans les hôtels, les produits affichés ne correspondent pas aux produits exposés au comptoir.

Nous avons par ailleurs constaté que la propreté des verres n'était pas toujours satisfaisante.

effet, l'offre sans sel et sans sucre est faible – dans la mesure où elle répond à une demande elle-même faible. En restauration collective, je rappelle que nous avons pour mission de satisfaire la majorité. Cependant j'ai pris note de cette alerte.

Dans chaque restaurant, le tableau des allergènes est affiché. Chacun doit en effet disposer de l'information nécessaire – dont je rappelle qu'elle est aussi disponible sur l'application SOHAPPY.

Sur la question des allergènes et de la participation de l'employeur, Sodexo est en mesure de proposer des plats spécifiques. La personne présentant ces intolérances doit se manifester auprès du responsable de Sodexo pour mettre en place un système de commande.

Je passerai le message sur le nettoyage des verres.

office, nous devons remplir un formulaire pour réserver un bureau. Mais ce formulaire ne permet pas d'interroger l'intention du salarié d'utiliser ou non le restaurant d'entreprise. Cette option permettrait de prévoir les approvisionnements des restaurants et la fréquentation. Pourtant, elle n'est pas difficile à mettre en œuvre, et permettrait d'éviter le gâchis.

Mais, sur Greenwich, comment allez-vous faire pour accueillir tout le monde le jour où les gens seront censés revenir sur site ? Depuis les fermetures, les salariés sont en difficulté pour utiliser les moyens de restauration collective. Les espaces sont systématiquement pleins. Les files d'attente s'étendent et l'attente peut être longue. Si les salariés sont appelés à revenir plus souvent au bureau, ces difficultés vont s'intensifier.

nt être présents un jour supplémentaire sur site, il n'y aura pas plus de monde. La fréquentation sur les journées les plus tendues sera lissée. L'effet sera donc plutôt positif.

re présents plus souvent sur site, les problèmes vont se renforcer.

sée si nous ajoutons un jour de présence obligatoire sur le site.

L'ajout de jours de présence sur site se traduira par une augmentation de la fréquentation. Il n'est pas possible d'affirmer que la fréquentation globale sera lissée.

En l'état actuel, cependant, il reste que les mardis et jeudis sont fortement embouteillés. Il est particulièrement difficile de trouver une place pour prendre son repas – ce qui conduit les salariés à venir avec leur gamelle.

faut rappeler que les équipes disposant de la possibilité de gérer leur temps, il est possible d'accéder aux restaurants en dehors des horaires d'affluence. Il faut encourager les supports à décaler leur temps de lunch.

Entre 12 heures 15 et 13 heures, 70 % des flux journaliers sont concentrés. À 13 heures 15 ou à 11 heures 45, il n'y a personne.

nes en télétravail reviennent sur site, la restauration collective dispose-t-elle de la capacité pour accueillir dans de bonnes conditions les Cast Members ?

re à nous faciliter la tâche en lissant la fréquentation sur les mardis et les jeudis.

lexifie la tâche, c'est que nous avons rendu un certain nombre de buildings et un certain nombre de restaurants.

réflexion sur l'aménagement des espaces de restauration, pour trouver des solutions, ajouter des tables et augmenter la capacité en places assises.

n ultérieurement en fonction de notre négociation.

lariés sont confrontés à de telles contraintes de fréquentation que, certains jours, ils ne peuvent accéder à aucune solution de restauration collective et restent le ventre vide. Si cette problématique n'est pas prise au sérieux par la direction, elle lui reviendra comme un boomerang.

e cette alerte.

, où les salariés constatent qu'ils sont exclus de toutes les animations proposées par la restauration collective. C'est une injustice.

Par ailleurs, à Imagination ou à Baloo, les caisses sont équipées de pictogrammes pour rappeler la priorité pour les personnes en situation de handicap. De tels pictogrammes doivent être installés dans les hôtels. Nous le demandons de nouveau.

Enfin, il existe une formule à 2,96 euros : nous demandons qu'il soit possible de prendre une entrée à la place du dessert dans le cadre de cette formule.

sées dans les hôtels, comme sur tous les autres sites.

Certes, mais nous bénéficions de beaucoup moins d'animations que dans les parcs.

J'ai pris bonne note de la demande sur l'installation du pictogramme. Nous l'installerons. Il existe 2 formules : la première à 2,96 euros, avec plat, dessert, boissons et petit pain ; et la formule complète à 3,78 euros. Ces tarifs sont attractifs. Il n'est pas prévu de modifier ces offres.

Concernant la restauration sur le bâtiment Baloo : avec la création d'un nouveau bâtiment à proximité, le nombre de salariés fréquentant le restaurant Baloo va augmenter. Qu'avez-vous prévu pour faire face à cette augmentation ?

En joignant le bâtiment Raya fréquentent déjà le restaurant de Baloo. Le surcroît quotidien en nombre de transactions sera donc mesuré.

Il s'annonce. Il est nécessaire de tenir compte de tous les paramètres, afin que l'agrandissement du site programmé pour les années à venir se déroule dans de bonnes conditions. Or, auprès des salariés, nous constatons que l'avis général est celui d'une détérioration des conditions d'accessibilité et des temps d'attente. De ce point de vue, il peut exister des difficultés ponctuelles, liées à des événements spécifiques, mais ces difficultés ne doivent pas devenir récurrentes. Nous attirons notre attention sur ce sujet. Ma 2<sup>e</sup> question concerne la restauration - et notamment la restauration de nuit - sur le Disneyland hôtel. Il est difficile, pour bon nombre de salariés, de prendre le temps d'aller sur Imagination. Il est nécessaire d'attribuer à cette population - comme c'est le cas sur les autres hôtels - des tickets-restaurant. La direction y est-elle favorable ?

Je nous explorons.

Il n'y a pas de changement : les salariés de nuit ont toujours dîné à Imagination.

Par le passé, il existait un restaurant au DLH.

Il ferme la nuit. Il fermait à 20 heures.

Il y a une problématique de discrimination. Certains salariés du DLH ne peuvent pas prendre le temps d'aller sur Imagination, par exemple au front office. D'autre part, certains salariés du DLH vont rendre service dans les autres hôtels : ne bénéficiant pas des tickets-restaurant, ils se retrouvent aussi en difficulté. J'appelle la direction à étudier de nouveau ces éléments, qui ne concernent pas un grand nombre de salariés.

Je souligne de nouveau cette problématique qui, à mon sens, relève de la discrimination de ces salariés vis-à-vis de leurs collègues qui, dans les autres hôtels, bénéficient des tickets-restaurant.

int, mais aujourd'hui, ce n'est pas prévu.

stributeurs LYOVEL : quel est le nombre de plats vendus, au global et sur chaque stand ? Ces données pourraient être utiles dans la présentation dont nous avons pris connaissance. Quelle est la répartition des ventes entre les différents distributeurs ?

tatistiques de ventes.

la gestion des locaux Sodexo ? Sur Sodexo Main Street, nous avons une difficulté importante en lien avec les évacuations du local, et nous n'avons aucun suivi ni aucun retour sur le sujet. Nous restons à ce stade dans le flou le plus total.

à DLP et sont exploités par Sodexo. Il a été procédé à un curage de tous les réseaux et à un pompage. La maintenance Disney intervient à ce niveau.

a tente sur Imagination sera-t-elle installée ?

ne tente, mais d'un modulaire, qui sera installé dans la continuité du restaurant.

us ?

ont-ils prévus ?

coustique à l'occasion de cette réhabilitation.

s présentez correspond-il au nombre de transactions en caisse ?

epas. Par exemple, le fait de passer en caisse pour acheter un morceau de pain compte comme une transaction, mais non comme un couvert.

une participation employeur ?

ployeur prend la forme de la prise en charge du loyer des machines.  
Il n'y a pas de participation sur le prix du produit.

viandes est-il assuré ?

et sur les stands grill, dans tous les restaurants.

rée sur Baloo, aucun gobelet de grande contenance n'est proposé.

rne le manque de places assises, la vétusté et le manque de convivialité  
des locaux d'Imagination

Un point sur le mobilier de PAM a été soulevé, notamment sur le mauvais état des chaises et des tables.

En ce qui concerne la formule à 2,96 euros, nous avions auparavant un choix entre steak et poulet ; aujourd'hui, ce choix est restreint. C'est également le cas sur les coupelles de dessert. Serait-il possible d'ouvrir ce choix offert aux salariés ?

Le sujet des condiments est aussi remonté, dont la diversité est moins grande que par le passé.

Des difficultés sur les paiements en carte bleue ont aussi été relevées. C'est un problème récurrent. Certains salariés ont des difficultés pour recharger ou activer leur ID.

Il serait utile de communiquer davantage auprès des salariés sur les paniers-repas en fin de service.

Sur la formule à 2,96 euros, il a été remonté par plusieurs salariés que le prix pratiqué n'était pas celui affiché.

Sur le dernier mois, 3 salariés ont rechargé leur ID, mais ces ressources ont été versées sur un autre compte.

Les salariés demandent que, sur les heures de rush, toutes les caisses de la Brioche soient ouvertes afin d'assurer une plus grande fluidité. Je rappelle que les salariés disposent de 45 minutes pour prendre leur lunch : or, ils passent souvent plus de 20 minutes dans la file d'attente.

Mon point suivant concerne les break-rooms, les distributeurs et les sandwiches : des distributeurs permettant aux salariés de prendre un sandwich sur une pause de 15 minutes ne sont pas installés sur toutes les break-rooms. Il serait nécessaire de faire un inventaire, pour mettre en place ces sandwiches un peu partout.

bjectif de la réhabilitation est de renforcer la convivialité du lieu, de régler les problèmes d'acoustique.

Je n'ai pas connaissance de problème sur le mobilier de PAM. Je ferai le point.

En ce qui concerne la formule à 2,96, je confirme qu'il existe toujours le plat du jour et le steak haché.

En cas de difficulté sur le rechargement ou le paiement, il est nécessaire de le signaler sans attendre auprès du responsable de restaurant, qui procèdera aux remboursements en cas d'anomalie.

Les condiments se trouvent dans les salades-bars. Ils sont toujours disponibles.

J'ai bien noté la nécessité de communiquer sur les paniers-repas.

Et en effet, le contrat avec Sodexo prévoit que, sur les horaires de rush, les 4 caisses soient ouvertes. Nous ferons un rappel sur le sujet.

Il n'est pas possible d'installer des distributeurs de sandwiches dans toutes les break-rooms. Il existe une difficulté de gestion des DLC. Nous essayons de couvrir les différentes zones et périmètres.

Le niveau de service à l'Imagination est élevé, surtout quand une seule caisse est ouverte. Il serait utile d'ajouter des caisses.

Par ailleurs, il n'y a pas assez de propositions de produits dans les distributeurs en fonction de la location : si je suis dans une location, j'ai le droit de manger un sandwich ; et si je suis dans une autre location, je devrai manger des pâtes. Comment les propositions sont-elles faites ?

Par ailleurs, le coût du sandwich triangle, à 3 euros, paraît trop élevé.

Concernant l'ouverture des caisses en fonction de l'affluence.

En ce qui concerne l'offre des distributeurs, nous avons des produits différents en fonction de la demande, de la place disponible et des équipements à proximité. Si des souhaits particuliers sont formulés, nous sommes ouverts à les prendre en compte. Je rappelle qu'il s'agit d'une alternative, et non d'une solution de restauration principale. Elle est variée.

Il n'y a pas de solution de repli.

Nous enrichissons progressivement l'offre.

Nous poursuivons dans cette voie.

La qualité de service dans les hôtels est bien meilleure que dans les restaurants. La qualité servie dans les hôtels est bien meilleure. On nous oublie.

Le plan menu, est la même. Sur Baloo, Main Street ou Imagination, la superficie du restaurant permet d'avoir des plats supplémentaires. Mais nous avons une offre commune, la formule Bon plan, la formule Bien-être et les périphériques. Nous avons un socle commun et, sur les restaurants que j'ai cités, nous avons 2 à 3 plats supplémentaires qu'il n'est pas possible de proposer sur les hôtels en raison de la superficie tout simplement.

Il n'est pas possible d'avoir des sandwiches ; après, non. Dans les hôtels, nous sommes comme en banlieue.

Il s'agit de la même société prestataire, mais les hôtels n'ont pas du tout la même prestation que celle qui est servie à Baloo ou à Imagination. Ce sujet doit être pris en compte.

t 2 desserts Brioche Dorée.

s disponibles.

nquent.

petit-déjeuner.

pas des problèmes d'hygiène ? Quelles sont les garanties que le produit n'ait pas trainé derrière une vitrine ? Que la chaîne du froid a été respectée ? Quelle sensibilisation est assurée pour s'assurer que les Cast Members ne laissent pas ces paniers dans leur locker pendant plusieurs heures ?

, les mêmes règles que pour la consommation sur place s'appliquent. Des contrôles sont effectués pendant le service. Par ailleurs, de la même manière que pour les livraisons à domicile : nous ne pouvons pas être garants et responsables des modalités de stockage du produit.

sibilisation des salariés sur ces sujets.

boost indique que le produit doit être conservé au frais.

urs, le porte-ID est cassé.

ations nécessaires.

ue aurait disparu du plan menu : qu'en est-il ?

ible, même si moins fréquemment. L'objectif est de proposer de la variété.

our : est-ce lié ?

ipement simplement.

ployeur s'organise-t-elle ?

eur porte sur les frais fixes : le salarié paye la denrée alimentaire et l'employeur paye les frais annexes, c'est-à-dire le coût du contrat (la masse salariale du prestataire, les tenues, le lavage, etc.)

ormation qui nous a été remis, on voit que les frais fixes sont à hauteur de 17,4 millions d'euros : on retrouve dans ce montant la charge du contrat Sodexo, n'est-ce pas ?

varie-t-elle en fonction du nombre de passages en caisse et en fonction du niveau de la consommation des salariés ?

contrat Sodexo. Mais ce n'était pas le cas dans le cadre du contrat précédent.

frais fixes, on ajoute la participation complémentaire « inflation exceptionnelle » de l'employeur – dont nous espérons qu'elle perdurera dans le temps.

Bon plan ou Bien-être – quelle est la participation employeur ?

la participation est la même.

s connectés ne sont pas intégrés, n'est-ce pas ?

sur une même information toutes les charges de l'entreprise en lien avec la restauration.

tionnement est de 1000 euros par mois et par frigo.

40 % en moyenne nationale. Cette information doit être prise en compte dans la perspective des renégociations tarifaires annuelles.

de l'employeur aux produits distribués par LYOVEL ?

harge sur cette offre alternative.

gle coûte-t-il 3 euros alors que son prix chez Auchan est de 1 euro ? Est-ce un service aux salariés ou un business ?

'est pas un business. Il s'agit d'une offre complémentaire.

## **7. Informations sur la situation de l'emploi : analyse trimestrielle de la situation de l'emploi, rapport sur l'évolution des rémunérations, document mensuel de suivi des effectifs**

la documentation relative à ce point de l'ordre du jour. Ces données concernent la période de janvier à mars 2024.

Par rapport au même trimestre de l'année précédente, on constate une évolution positive de nos effectifs. Les effectifs totaux sont en hausse de 11,11 % et de 1856 salariés.

Les CDI sont en progression de 9,92 % CDI (+ 1547 CDI).

On constate aussi une hausse du nombre de CDD et une hausse des intermittents.

Ces hausses concernent l'ensemble des établissements, et plus particulièrement les métiers opérationnels : secteur spectacle, secteur restauration, Parc Ops, boutiques, hôtels – notamment en lien avec la réouverture du Disneyland hôtel.

La hausse est principalement au profit de la population non cadre (+ 12,91 %), de la population AMA et AMN ; on constate également une baisse du volume d'intérim : nous commençons à reconstituer notre staffing de base en CDI.

On note aussi une augmentation de la masse salariale de 12,99 %, ce qui correspond à 39 millions d'euros.

Par rapport au trimestre précédent, on observe sur ce trimestre une hausse des effectifs en CDI, avec une moyenne de 17.141 – soit une augmentation de 3,18 % par rapport au précédent trimestre. On mesure ici l'impact de la réouverture du DLH.

Sur ce trimestre, 837 salariés ont été embauchés en CDI, principalement sur les secteurs et les métiers opérationnels, et notamment Opérateur animateur attraction, Employé de restauration et Serveur.

Sur la partie CDD, le trimestre laisse voir une baisse par rapport au précédent trimestre, avec une moyenne de 989 ; nous avons recruté 1481 CDD – ce qui est lié à la fin des CDD de la saison de Noël.

Le niveau d'intérim est orienté à la baisse, avec un niveau moyen de 523 contre 875 sur le trimestre précédent – en lien avec la reconstitution de notre staffing de base en CDI.

Sur la partie intermittents, les effectifs moyens sont en hausse sur le trimestre, notamment en raison de l'arrivée de la Symphonie des couleurs et la préparation du show de l'Arena.

Nous étions à fin septembre à 15.951 salariés en CDI ; nous sommes désormais à 17.181.

DI temps plein présents en fin de mois par établissement démontre une légère baisse sur merch, sur le DV et sur entrepôt. Qu'en est-il ?

ique baisse entre janvier et mars 2024 de 961 à 948, mais la situation était à 890 au mois d'octobre 2023. De fait, ces variations s'expliquent par des mouvements d'effectifs classiques.

e de recrutement, n'est-ce pas ?

utiques comme sur la restauration, sur les secteurs où nous avons des besoins opérationnels. À mon sens, il n'y a pas d'alerte sur le sujet.

xplosion du nombre des intérimaires en nombre de jours : 10.074 en janvier ; 10.066 en février ; et 13.877 en mars.

mestre et par rapport à l'année dernière, nous sommes en baisse. C'est l'effet de nos efforts pour reconstituer notre staffing CDI.

de diffuser le message selon lequel l'entreprise reste sur une politique de recrutement, pour répondre au besoin opérationnel et pour combler les départs.

Nous restons dans une dynamique de recrutement axée principalement sur l'emploi permanent pour couvrir nos besoins opérationnels.

Je signale que, au sein de l'entreprise, il existe des rumeurs concernant une augmentation des tensions pesant sur les remplacements, qui ne seraient pas assurés de façon systématique.

ême dynamique.

Je tiens d'ailleurs à souligner que nous n'avons jamais autant investi dans la destination : projets technologiques, digitaux, agrandissement, réhabilitations, etc. Ces investissements se traduisent par des besoins en termes de recrutement.

Le niveau d'effectif est en constante évolution depuis au moins 2 ans, avec un taux de CDI de 90 %.

De fait, nous avons une véritable dynamique d'investissement, tout en étant soumis aux aléas de notre environnement.

est nécessaire de réaliser des économies gagnant dans l'entreprise. Ce discours est diffusé pendant les staff meetings. J'espère que ce n'est pas au détriment du besoin opérationnel.

, nous devons cependant veiller nos dépenses. Nous ne sommes pas dans une politique d'austérité, mais nous regardons à la dépense. Nous allons effectuer 8300 recrutements sur 2024. C'est considérable.

é, et représente un peu plus de 30.000 heures par mois, soit 200 salariés en équivalent temps plein. Est-ce un effectif présent en moyenne ou présent à date constante ?

n de mois généralement dans l'analyse trimestrielle.

de l'indication de l'effectif moyen. Elle permettrait d'affiner l'analyse.

Pourquoi, par ailleurs, observe-t-on une baisse de l'effectif NCA de 3 à 4 % depuis 2019 ?

tions sur le sujet dans la perspective du Bilan social 2023, mais je ne vois pas d'alerte particulière sur cette population.

n produit des efforts pour remettre les effectifs à niveau, mais on s'aperçoit que le sous-effectif est persistant dans un bon nombre de secteurs – spectacle, restauration, IT, services techniques, etc. Ces sous-effectifs provoquent de la souffrance au travail du fait de la dégradation des conditions de travail ; ainsi que des difficultés indirectes pour d'autres secteurs et pour d'autres activités. Par exemple, l'IT étant en sous-effectifs, ils ont des difficultés à délivrer. Certaines modalités d'organisation du travail, dans certains secteurs, mais aussi le sous-effectif et la volonté de la direction de ne pas recruter en CDI et de sous-traiter, produit des

difficultés. La sous-traitance à outrance vient en effet mettre en difficulté les salariés concernés, mais également d'autres salariés « clients » dans l'entreprise.

On voit bien que, si, en effet, la direction procède à des embauches, elle n'a pas la volonté de recruter au bon niveau par rapport à l'évolution de l'entreprise, dont les besoins sont grandissants. De ce point de vue, la direction générale bloque à l'embauche – ce qui crée de plus en plus de problématiques.

On observe ces tendances depuis plusieurs mois. Les salariés nous sollicitent sur ces sujets de plus en plus.

Nous allons réaliser 8300 recrutements en FY2024.

Nous avons un volume de 2400 CDI ouverts avec 2073 CDI acceptés.

De fait, aujourd'hui, 271 REC sont encore ouvertes.

Avec les CDD, au total, sur les 6471 REC qui ont été ouvertes en début d'année 2024, nous avons 5440 réquisitions pour lesquelles un candidat a accepté une offre.

On ne peut donc pas dire que la direction reste les bras ballants sur les problématiques de recrutement.

Sur certains secteurs, comme l'IT, nous sommes confrontés à des problématiques de pénurie des certaines compétences sur le marché, qui reste extrêmement tendu. Nous cherchons des solutions alternatives à travers la prestation de service.

Aujourd'hui, je ne peux pas laisser dire que la direction ne fait rien sur la question des recrutements.

Les chiffres parlent d'eux-mêmes – ce qui a d'ailleurs un effet sur la baisse du nombre d'heures de nos intérimaires. La réduction de nos besoins en recrutement a un effet mécanique en termes de réduction du volume d'intérim.

uits par la direction pour assurer des recrutements, mais on constate que, dans certains secteurs, dans certaines directions, les salariés se retrouvent en grande difficulté. C'est pénalisant pour les salariés directement concernés par rapport à leurs conditions de travail et à leur santé ; mais c'est aussi pénalisant pour d'autres secteurs de l'entreprise qui sont en relation de clientèle avec des équipes.

Mon point est le suivant : nous devons rester vigilants à la lecture des chiffres.

Sur certaines équipes, depuis de nombreux mois, il existe des difficultés, et la direction manque de la volonté ou de la vision pour en sortir. De plus en plus de salariés sont en souffrance. Certains en viennent à quitter l'entreprise, y compris sur les métiers en tension.

Sur ces sujets, la direction doit être attentive afin de rompre cette spirale négative qui concerne un certain nombre de secteurs.

sser l'ensemble des sujets remontés, et chaque sujet est pris avec le plus grand sérieux par nos équipes.

La volonté est là.

Nous adressons les sujets principaux, à travers les remontées des représentants du personnel, à travers les remontées que font les Cast Members ou à travers notre propre effort de recrutement, qui est important.

Encore une fois, de ce point de vue, les chiffres parlent d'eux-mêmes.

Nous veillons aux conditions de sécurité et de santé de nos salariés.

L'ensemble des sujets adressés est pris avec le plus grand sérieux, à chaque remontée d'information.

difficultés que j'ai remontées concernent un certain nombre de secteurs – et non l'intégralité de ceux-ci.

opérationnelle, mais je souhaite aborder un sujet particulièrement alarmant : la situation des team leaders opérationnels, qui n'est pas bonne. Sur cette population, on observe un fort turnover.

Je sais que l'entreprise prend au sérieux l'ensemble des alertes, mais, sur cette population, je souhaite que l'entreprise prenne les choses au sérieux et mette en place un véritable plan d'action.

On ne peut pas continuer ainsi.

Cette population a fortement subi.

Certes, la direction a pris des initiatives, mais le constat aujourd'hui est amer. Aujourd'hui, nous n'avons quasiment plus de vivier dans la population opérationnelle. La marge est aujourd'hui particulièrement réduite et, nous sommes peut-être moins exigeants pour promouvoir certains team leader – ce qui n'était pas le cas il y a quelques.

Le constat est là.

Nous devons faire face à une demande en lien avec les départs et le turnover ; et nous devons soutenir le business. Mais, pour soutenir véritablement l'activité, il faut accompagner la population des team leaders. Nous ne pouvons pas continuellement perdre autant de volumes.

La situation actuelle produit de la souffrance du travail et du mal-être.

Certes l'entreprise a agi, mais elle n'a pas fait les bons choix par rapport à cette population.

Mon propos vaut pour tous les secteurs de l'entreprise, mise à part la population de la maintenance, qui est relativement épargnée par ces départs et ce turn-over en raison de choix qui ont été faits pour la préserver.

C'est la situation que nous vivons depuis quelque temps. On ne peut pas continuer à promouvoir et continuellement perdre nos talents, des salariés qui aiment l'entreprise et qui contribuent.

turn-over. Je rappelle que les objectifs team leader entrent dans notre stratégie d'alternance. Je rappelle aussi le programme Start your leadership. Sur ces sujets, nous allons tenir compte de vos remarques, et notamment sur les Risques psychosociaux.

En tout état de cause, des choses sont faites et ont été faites pour cette population.

Nous souhaitons proposer des ressources pour accompagner les team leaders et assurer la montée en puissance sur ce type de postes.

solutions pour effectuer des remplacements. Mais ces formules sont aujourd'hui épuisées. Il est nécessaire de traiter la cause de cette situation.

On a instauré un rythme de travail pour les team leaders ; on a supprimé 21 jours de repos annuels chez cette population ; on a supprimé le bonus. Même si elle ne fait pas plaisir, c'est la réalité. Cette population a été ciblée. On a demandé beaucoup à cette population, en insistant sur son rôle dans l'organisation.

On fait tout pour remplacer, ne fait rien pour fidéliser.

L'entreprise a fait des choix qui ont aujourd'hui des conséquences dramatiques.

Aujourd'hui, le rythme de travail des team leaders est un facteur de turn-over ; la suppression du bonus est un facteur de turn-over. Ces éléments poussent cette population à réfléchir et à aller voir ailleurs.

Ce qui, par le passé, était offert, dans cette entreprise, pour offrir un plan de carrière a été mis à mal par ces décisions récentes.

Aujourd'hui, nous défendons l'ensemble des salariés, mais le constat est là. Je souhaite alerter l'entreprise et l'instance : nous devons agir.

Je suis allé voir les taux de turn-over auprès de nos team leaders. D'après l'historique dont je dispose, les bonus ont été réintégrés et des mesures salariales réalisées afin d'équilibrer les choses d'un point de vue pécuniaire.

La Talent School a facilité l'accessibilité aux team leaders. Nous n'avons jamais eu autant de demandes pour passer team leader.

Nous avons vu beaucoup de personnes, y compris auprès de personnes ayant passé et échoué à la Talent School. Des portes ont été ouvertes pour répondre à un besoin.

Sur le volet formation, il est bon de rappeler que les leaders doivent disposer des outils et des incitations pécuniaires pour mener à bien leur mission.

Aujourd'hui, il existe une forme d'épanouissement auprès de nos salariés, qui sont fiers de pouvoir passer team leader. Il ne faut pas l'occulter.

Il y a beaucoup de candidats à team leader, mais ces salariés doivent être accompagnés et formés. Il est nécessaire de les faire évoluer. Bon nombre de salariés passés team leaders se sont retrouvés isolés et ont connu l'échec, non par manque d'envie de faire leur travail, mais par manque de capacité à les encadrer et les former correctement.

C'est le problème de cette accession en accéléré, et c'est la raison pour laquelle la Talent School était un bon dispositif. C'est un métier, en effet, que d'encadrer les salariés. Il est nécessaire d'acquérir des compétences et des notions.

Il faut être vigilant lorsque les team leaders quittent leur métier et leur secteur d'origine, par exemple pour passer de récréation à restauration ; ou pour passer de restauration à hôtellerie. Si ces team leaders ne sont pas formés à l'accompagnement, des effets négatifs sont à attendre.

Le programme Start your leadership existe. Je suis d'accord avec vous : il faut que nous accompagnions nos team leaders dans leur montée en puissance. C'est un prérequis.

Les anciens team leaders qui restent dans l'entreprise sont ceux qui présentent une grande ancienneté – 20 ou 25 ans d'entreprise – c'est-à-dire ceux qui ont grandi dans l'entreprise, qui ont calqué leur vie autour de l'entreprise et qui n'envisagent pas d'aller voir ailleurs.

Ces anciens sont chargés malgré eux de l'accompagnement des nouveaux team leaders, en plus de toute la charge de travail qui est la leur, qui ont eu accès à une promotion à grande vitesse dans une situation post COVID où la reprise a été tonitruante et où beaucoup de départs ont accompagné la

RCC. C'est la raison pour laquelle, à cette époque, un cri d'alarme a retenti sur le terrain pour pointer le manque de team leaders.

Ces salariés ont eu accès à la promotion peut-être un peu trop rapidement, et sans accompagnement.

er sans accompagnement et sans formation ont joué sur le rôle de team leader. Elles jouent également sur l'intégration des CDD et des CDI, qui trouvent face à eux des team leaders qui ne sont pas complètement compétents, pas complètement formés, qui ne savent pas vraiment comment les accompagner.

ger dans tout cela ? Il relève de la prérogative du manager de savoir accueillir, de détecter le futur team leader, de mener l'expertise sur le besoin de compétence, éventuellement d'alerter en cas de nécessité. Beaucoup de managers ont démissionné de leur mission.

c la surcharge qui pèse aujourd'hui sur les team leaders. Aujourd'hui, on observe que des team leaders font le double de la tâche dévolue au manager. Ce n'est pas normal. C'est la conséquence des conditions dans lesquelles les nominations aux postes de team leader ont été effectuées dans les derniers mois.

On fait avec ce que l'on a.

Quand la promotion était organisée de façon classique, ou traditionnelle, elle permettait de passer les paliers professionnels de façon progressive. Par exemple, dans la restauration, les paliers sont les suivants : serveurs, demi chef de rang, chef de rang, etc. Il existe donc un cursus, qui s'accompagne d'un suivi et d'une évaluation du manager. Après une analyse de ses équipes, le manager pouvait ainsi formuler des propositions ou des avis sur l'orientation de tel ou tel Cast Member vers l'école Team.

Aujourd'hui, ce processus est rompu.

On ne peut pas vouloir faire du 4 étoiles ou du 5 étoiles avec de la classe première payée à 1100 euros nets. Ce n'est tout simplement pas possible.

dre à une forte pression à la sortie du COVID pour combler les effectifs.

la notion de copinage : aujourd'hui encore, nous avons assisté à des nominations de team leader juniors en place depuis 6 mois à peine sur des postes de team leader EXP.

tous les niveaux de l'entreprise. En revanche, la population des team leaders est plus fortement impactée par le turn-over. On parle de l'accompagnement et de la formation, mais il y existe d'autres facteurs. Par le passé, le turn-over affectait des populations ou des services soumis à la manutention, au travail à l'extérieur. Désormais, ce sont les team leaders qui sont affectés.

Des choix ont été faits pour sauver l'entreprise, après le COVID. Nous les avons tous validés, parce que nous avons vécu des moments difficiles.

En restauration, après le COVID, nous avons supprimé énormément de postes de managers avec le regroupement de complexes en unités organisationnelles. Il en va de même dans les boutiques, dans les hôtels, en opération. Là où un manager, auparavant, avait sous sa responsabilité une vingtaine de Cast Members, il se retrouve avec 40, 50 ou 60 Cast Members.

Seules la sécurité et la maintenance ont semblé épargnées par ce mouvement de suppression des managers.

Par le passé, chaque boutique disposait de son manager.

Ce n'est plus le cas. Aujourd'hui, il y a 2 boutiques pour un manager.

Bien entendu, la direction a mis en œuvre des moyens pour décharger quelque peu les managers, en réorganisant les services supports et administratifs.

Chez cette population, il existe un turn-over non naturel.

Il est nécessaire de mettre le focus sur cette population.

Au-delà de la crise COVID, avec l'extension prévue, nous étions déjà en pénurie de team leader. La volonté de l'entreprise de maintenir un 5/2 pour les team leaders indépendamment du 4/3 devait s'accompagner de la promotion d'un grand nombre de team leaders.

Je souhaite revenir sur la soi-disant réintégration du bonus dans le salaire de base : quand le sujet est passé devant le CSE, nous étions sur un bonus moyen, et non pas médian ; et elle n'était que de 4 %. Beaucoup de team leaders ont été perdants de plusieurs centaines d'euros.

De fait, il existe une véritable problématique sur cette population, et cette problématique se généralise aux populations d'encadrants.

C'est vrai, la mise en place des unités de travail a cassé la relation encadrant/encadré, avec une surproduction de travail. C'est la raison pour laquelle il ne fallait surtout pas aller vers le statut d'assistant manager.

Nous disposons d'une grille de qualification décomposée en 3 catégories : employés, maîtrises et cadres, avec des statuts spécifiques, tels maintenance, G&A, spectacle, etc.

La construction de cette grille répond à une logique. Chaque coefficient et chaque statut nécessite une autonomie et une responsabilité dans le poste.

La fonction de manager ou de team leader ne constitue pas un métier. Il est bon de mettre en œuvre des mécanismes pour faire évoluer les salariés en interne, mais il faut revenir à la base métier. Car lorsqu'un leader débarque dans une location dont il ne connaît rien au métier, les Cast Members se voient investis de tâches, d'une autonomie et de responsabilités pour lesquelles ils ne sont pas payés.

Je pense que l'entreprise a besoin de se rapprocher des partenaires sociaux dans un cadre qui est celui de la négociation – y compris au niveau de la branche. Je l'ai dit plusieurs fois. En effet, le domaine d'activité sur la grille de qualification, classification et des minimas ne dépend que de la branche. C'est d'ordre public. Il faut revenir à la grille de classification de 2001, qui reste applicable. Nous devons mener une véritable réflexion au niveau de la branche. C'est en effet la partie patronale qui bloque au niveau de la branche depuis 10 ans.

Une vraie réflexion doit être lancée, parce que le malaise d'une population par rapport au lien encadrant/encadré est le malaise de toutes les populations. Il faut distinguer le champ de la compétence et le champ de la qualification, redéfinir les besoins et surtout reprendre la relation encadrant/encadré.

Comment voulez-vous qu'un manager puisse identifier un salarié ou en détresse ou en souffrance ou une problématique professionnelle s'il a 600 ou 700 personnes sous sa responsabilité ? Comment un manager baladé d'une location à une autre, la veille au Santa Fe, le jour même au Sequoia et le lendemain au Cheyenne, pourrait-il analyser les différentes sources de difficultés ? De

fait, beaucoup des tâches qui lui incombent normalement retombent sur le team leader expérimenté s'il y en a un, ou sur le team leader, voire sur l'employé lambda.

Il n'y a plus de repère, et chacun joue au petit chef. En revanche, quand une véritable problématique est identifiée, chacun sort le parapluie et esquivé la responsabilité. Et ce sont toujours les mêmes qui en subissent les conséquences.

Remettons du sens par rapport à la classification, qui date de 23 ans. Nous demandons que la direction joue un rôle moteur au niveau de la branche, pour embarquer les autres employeurs – à moins que la direction participe au blocage que nous rencontrons au niveau de la branche.

### **8. Information des membres du Comité Social et Economique sur le nettoyage des lockers de l'Hôtel New York The Art of Marvel**

relatifs à ce point de l'ordre du jour vous ont été communiqués. Le nettoyage des lockers de l'hôtel New York interviendra entre le 16 juin 2024 et le 21 juin 2024. Ce nettoyage sera effectué conformément au processus que vous connaissez, et conformément au règlement intérieur – que vous connaissez également.

### **9. Présentation au Comité Social et Economique du rapport trimestriel d'activité des membres du Bureau du 1<sup>er</sup> janvier au 31 mars 2024 - Articles 3.1 et 12.5 du règlement intérieur du Comité Social et Economique (document adressé par la Secrétaire par mail séparé)**

tion relatif à ce point de l'ordre du jour vous a été adressé en même temps que l'ordre du jour de la présente réunion. Avez-vous des questions ?

ées d'information de la part de certaines populations de l'entreprise qui éprouvent des difficultés pour se rendre dans les locaux du CSE pendant les horaires d'ouverture. Est-il possible d'envisager une modification de ces horaires d'ouverture ?

es d'ouverture n'ont pas été modifiés par rapport à la précédente mandature.

vons pas enregistré de demande à ce sujet. Mais la demande peut être entendue.

'un changement des horaires d'ouverture.

ampagne de distribution des chèques cadeaux ?

Non, pas encore. Nous reviendrons prochainement vers vous pour dresser le bilan de cette campagne.

**10. Présentation au Comité Social et Economique par la trésorière de l'utilisation des fonds du Comité Social et Economique pour la période du 1er janvier au 31 mars 2024 - Articles 3. 3 et 12.5 du règlement intérieur du Comité Social et Economique (document adressé par la Trésorière par mail séparé)**

relative à ce point de l'ordre du jour, qui permet de distinguer les 2 budgets. Nous nous orientons dans la continuité du budget initial, mais nous avons observé une surutilisation sur la ligne Solidarité. Ce dispositif prévoit une aide de 500 euros pour la perte d'un membre de la famille. Ce dispositif a été récemment élargi aux ascendants, ce qui a provoqué une forte augmentation de la dépense. C'est la raison pour laquelle, au point suivant de l'ordre du jour, nous demandons une modification de lignes budgétaires.

**11. Délibération des membres du Comité Social et Economique sur un projet de modification de lignes budgétaires concernant le budget des activités sociales et culturelles du Comité Social et Economique (document adressé par la Trésorière par courriel séparé)**

Sur la ligne chèque vacances, nous avons prévu 400.000 euros ; il reste 125.685 euros.

Sur la ligne chèque culture, il était prévu 20.000 euros ; nous avons consommé 7800 euros ; il reste 12.200 euros au 31 mars.

Sur la ligne chèque de Noël, nous avons distribué 733 carnets de chèques ; il reste 115.000 euros.

Nous proposons de prendre 100.000 euros sur la ligne des chèques de Noël ; 110.000 euros sur la ligne des chèques vacances ; et 10.000 euros sur la ligne des chèques culture ; et de placer ces fonds sur la ligne Solidarité. Nous devons en effet rééquilibrer la ligne budgétaire à la suite des dépenses que nous avons déjà engagées ; et nous devons provisionner la suite des opérations pour assurer la situation jusqu'à la fin du mois de septembre 2024.

dépense sur la ligne Solidarité ?

e paraît à la fois claire et justifiée.

16.837 euros sur la ligne des bons cadeaux.

Non, il reste 115.000 euros.

ns présenté en janvier : au 1<sup>er</sup> trimestre, nous avons dépensé 2,981 millions d'euros.

stant est de 115.000 euros.

Vous avez une ligne en négatif, et vous souhaitez la combler en passant une autre ligne en négatif.

dans la documentation qui nous a été transmise.

distribution des chèques cadeaux, il y a toujours un restant. Ce restant est remis au prestataire, qui le reverse sous la forme d'un avoir ou sur le compte, en cash. C'est ce montant en cash que nous proposons de transférer sur le fonds de solidarité.

donc 115.000 euros, mais le prestataire n'a pas encore procédé au remboursement, n'est-ce pas ?

.

non distribuées ?

composition de ces enveloppes entre adultes et enfants. Au bas mot, le montant associé à ces enveloppes est de 141.000 euros (784 \* 180 euros).

ntant de 115.000 euros ne souffre aucune erreur.

euros s'expliquera lorsque nous aurons fait le bilan de la campagne de distribution des chèques cadeau. Ce montant a été validé. Tous les compléments d'information seront apportés.

ets de chèques, qui représentent une somme de 115.000 euros. Nous avons demandé au prestataire de nous rembourser ce montant, et nous avons validé le principe de le réinjecter dans le tableau de fonctionnement. Ce transfert est en cours. Je rappelle que ces opérations sont effectuées sous la supervision de l'expert-comptable.

- Favorables 15
- Abstentions 14

## **12. Point d'information des membres du Comité Social et Economique relatif à l'arrêt de la Cour de Cassation du 3 avril 2024 sur la condition d'ancienneté pour l'ouverture du droit des salariés au bénéfice des activités sociales et culturelles**

cassation du 3 avril donne droit à la subvention du CSE aux salariés sans condition d'ancienneté.

Comme tous les CSE en France, nous nous sommes interrogés sur la suite donnée à cet arrêt. Il nous est apparu que la révision du règlement intérieur devait avoir lieu. Nous sommes en train d'étudier le sujet sur le plan comptable afin de formuler une proposition de réorganisation des activités sociales et culturelles en phase avec les règles applicables. Une information sur le sujet sera diffusée prochainement auprès des élus.

que le critère d'ancienneté pour l'accès aux ASC constituait une discrimination. Quel est l'avis de la direction ?

e sur cette jurisprudence.

demandes d'accès aux ASC devrait augmenter, ce qui devrait entraîner un effet de « picorement » du budget. La direction est-elle prête à aider le CSE ?

Cette décision est indépendante de la volonté des partenaires sociaux. Il est nécessaire que la direction générale tienne compte du risque d'augmentation des dépenses. Elle doit envisager une augmentation de la contribution de l'employeur aux financements du CSE, qui, pour l'heure, n'est pas énorme.

Nous invitons la direction à intervenir pour ne pas créer de difficulté supplémentaire. Nous devons travailler en bonne intelligence, comme nous l'avons fait pendant la crise du COVID, quand la direction a décidé de ne pas supprimer sa subvention au CSE, au bénéfice des salariés.

condition d'ancienneté devra être supprimée – ce qui vous conduit à travailler sur la réorientation de votre politique d'ASC ; puis à passer devant le CSE pour obtenir une délibération.

d'une commission ad hoc pour travailler sur la révision du règlement intérieur, auquel des modifications doivent être apportées. Ce travail pourra être mené rapidement.

traitée de façon prioritaire, sans attendre, sur le plan budgétaire. Une proposition doit rapidement être présentée au CSE. L'adaptation du règlement intérieur est pour moi secondaire et non nécessaire.

s dans le règlement intérieur.  
D'ailleurs, afin d'avancer dans notre réflexion sur les ASC, il est nécessaire que la direction nous communique les effectifs à la date de l'arrêt de l'entreprise.

avril.  
Le sujet concerne l'ensemble des élus.  
Il s'agit d'une décision de plein droit dont l'application est immédiate. Le sujet doit donc être traité en urgence. D'ailleurs, le point aurait dû être porté devant l'instance plus tôt.

sujet est inscrit à l'ordre du jour de l'instance aujourd'hui. Je rappelle que toute décision jurisprudentielle laisse aux acteurs un délai raisonnable pour se mettre en conformité.

mps au CSE de reprendre sa politique et son règlement des ASC, afin de faire disparaître les conditions d'ancienneté et de réviser les montants des diverses lignes budgétaires.  
Quand le bureau sera-t-il en mesure de revenir vers nous avec une proposition formelle ?

section syndicale CFDT sur le sujet.  
Ce combat a été mené par la CGT Groupama. Nous en connaissons les tenants et les aboutissants.

Demain, si un salarié tout juste embauché se présente au CSE et demande le bénéfice des ASC, l'instance pourrait être placée en fâcheuse position.

rmés du sujet, et notre réflexion pour adapter notre budget est en cours. Nous devons aussi revoir le règlement intérieur du CSE. Si un salarié se présente au CSE, nous saurons l'accueillir, comme nous le faisons tous les jours, et lui expliquer les règles telles qu'elles doivent être appliquées pour l'attribution des ASC.

liés à ce sujet. Nous avons des inquiétudes sur l'adaptation nécessaire du budget.

ous demandons une augmentation de la contribution de l'employeur.

es doivent être pris en considération par la direction, qui doit contribuer à renforcer le CSE dans son rôle social. Elle doit augmenter sa contribution.

dront pas que leurs avantages soient revus à la baisse.

u du CSE revienne vers nous avec une proposition d'adaptation du règlement des ASC et du budget. Je ne fais aucune promesse, et je vous rappelle que la direction doit elle aussi regarder à ses dépenses.

t de cause, nous nous mettrons en règle avec la loi.

*La séance est levée à 17 heures 45.*

Secrétaire du Comit