

Procès-verbal

de la réunion ordinaire

du Comité Social et Economique

de l’UES Euro Disney du 12 mars 2024

La séance était présidée [redacted]

Horaire d’ouverture de la séance : 09 heures

Horaire de clôture de la séance : 15 heures

la direction	du CSE
[redacted]	[redacted]
[redacted]	[redacted]

[redacted]	[redacted] ésepte	[redacted] ente
[redacted] ent	[redacted] ent	[redacted] ent
[redacted] sente	[redacted] nte	[redacted] nte
[redacted] nte	[redacted] ent	[redacted] ent
[redacted] ent	[redacted] nte	[redacted] t
[redacted] ent	[redacted] t	[redacted] ent
[redacted] ente	[redacted] nt	[redacted] t
[redacted] ent	[redacted] t	[redacted] t
[redacted] ent	[redacted] nte	[redacted] nte
[redacted] e	[redacted] nte	[redacted] nte
[redacted] t	[redacted] nte	[redacted] e
[redacted] t	[redacted] te	[redacted] te
[redacted] sente	[redacted] te	[redacted] te

[redacted] ente

[redacted] nt

[redacted] ent

[redacted] nte

entants Syndicaux

[redacted] sent

[redacted] sente

[redacted] ente

[redacted]
CGT
UNSA

Ordre du jour

1. Approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du 13 février 2024 du Comité Social et Economique (document adressé par la Secrétaire par mail séparé) 4
13. Délibération sur le projet de rupture conventionnell [REDACTED] é protégé
en qualité de délégué syndical et de candidat aux élection al et
Economique (Etablissement Spectacles) 5
2. Information des membres du Comité Social et Economique sur l'affectation de la contribution sur les salaires au titre de l'effort de construction 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 6
3. Information des membres du Comité Social et Economique sur les conditions de logement des travailleurs étrangers 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 14
4. Information des membres du Comité Social et Economique sur le bilan du service accompagnement social 2023 22
5. Présentation par la Trésorière et l'expert-comptable des comptes annuels du Comité Social et Economique clos au 30 septembre 2023 suite à l'arrêté des comptes – Article 13.1 du règlement intérieur du Comité Social et Economique (document adressé par la Trésorière par mail séparé) 27
6. Présentation du rapport du Commissaire aux Comptes sur les comptes du Comité Social et Economique clos au 30 septembre 2023 (document adressé par la Trésorière par courrier séparé) 28
7. Délibération des membres du Comité Social et Economique sur le principe du recours à un nouveau cabinet d'expertise comptable 31
8. Information des membres du Comité Social et Economique sur le lancement d'un appel d'offres pour un nouveau cabinet d'expertise comptable (document adressé par la Trésorière par mail séparé) 31
9. Délibération des membres du Comité Social et Economique sur le principe du recours à un nouveau cabinet d'avocats 31
10. Information des membres du Comité Social et Economique sur le lancement d'un appel d'offres pour un nouveau cabinet d'avocats (document adressé par la Trésorière par mail séparé) 32
11. Délibération des membres du Comité Social et Economique sur le principe d'un audit des comptes du CSE sur la période allant du 12 décembre 2019 au 9 janvier 2024 32
12. Information des membres du Comité Social et Economique sur le lancement d'un audit des comptes du Comité Social et Economique sur la période allant du 12 décembre 2019 au 9 janvier 2024 (document adressé par la Trésorière par mail séparé) 33

La séance est ouverte à 09 heures, sous la présidence

Après un tour de table permettant de présenter chacun des membres du C nouvelle directrice des relations sociales et des relations employés, se pré séance.

n les accords d'entreprise, une organisation syndicale a droit à la présence physique en réunion de CSE de 4 représentants. Or, une organisation syndicale est représentée autour de la table par 5 membres.

Pour cette séance, je ne demanderai pas à cette organisation syndicale de se conformer aux règles de l'accord, mais, pour l'avenir, je demande que ces règles soient respectées.

lors d'une réunion du mois de janvier, il m'a été demandé de quitter l'assemblée pour ces raisons.

ue 4 membres par organisation syndicale peuvent être présents en salle, dont le RS, mais sans compter le secrétaire et le trésorier de l'instance.

des 4 ans de l'ancienne mandature est la suivante : présence autorisée de 4 représentants, plus un membre du bureau du CSE – secrétaire, secrétaire adjoint, trésorier ou trésorier adjoint.

1 et l'accord CSE : il y est fait référence au secrétaire et au trésorier, et non aux adjoints. Par ailleurs, dans le contexte de la pandémie de COVID, nous avons fonctionné différemment. Dans le cadre de cette nouvelle mandature, nous avons annoncé le fait de revenir aux règles habituelles et conventionnelles.

de cause sur le sujet, mais je demande que, pour l'avenir, ces règles soient respectées.

1. Approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du 13 février 2024 du Comité Social et Economique (document adressé par la Secrétaire par mail séparé)

propos échangés en fin de réunion précédente n'ont pas été retranscrits. Ils concernent une situation dans laquelle la présidente de l'instance avait mis fin de manière relativement violente à la réunion alors que nous souhaitions prendre la parole.

Voici la partie du débat non retranscrite dans la version du PV transmise aux membres du CSE :

« Il est mis fin à la connexion et à la réunion, alors que des intervenants souhaitaient encore prendre la parole avec les nses de la direction.
En particulier, [redacted] a été fortement choquée par le peu de cas qui est fait de sa prise de position. [redacted] manque flagrant de respect. »

[redacted] réunion ordinaire du 13 février 2024 est mise au vote.

- Favorables 19
- Abstentions 10

13. Délibération sur le projet de rupture conventionnelle de Sébastien BOURSIER, salarié protégé en qualité de délégué syndical et de candidat aux élections professionnelles du Comité Social et Economique (Etablissement Spectacles)

[redacted] de 51 ans.

[redacted] ier 2002, sur un poste d'artiste de complément non-cadre, au coefficient 215.

Il dispose du statut de salarié protégé en raison de statut de délégué syndical et de candidat aux dernières élections profess

Pour des raisons personnelles, [redacted] a demandé à connaître auprès de la direction une demande de rupture conventionnelle. La documentation relative à cette demande a été jointe au dossier présenté aux élus.

2 entretiens formels ont eu lieu, les 3 et 26 janvier 2024. À l'issue de ces échanges, il a été convenu d'une rupture du contrat de travail dans le cadre d'une rupture conventionnelle, sous réserve de la validation de la procédure par l'In

La sortie définitive des effectifs [redacted] est prévue pour le 30 juin 2024. Il percevra au minimum l'indemnité

La documentation regroupée dans le dossier présenté permet de clarifier le calendrier de cette procédure.

La signature de la rupture conventionnelle est prévue le 13 mars 2024.

[redacted] a été convoqué à la présente réunion du CSE.

Le projet de rupture conventionnelle [REDACTED] is au vote à bulletin secret.

- Favorables 22
- Défavorable 1
- Abstentions 5
- Non exprimé 1

2. Information des membres du Comité Social et Economique sur l'affectation de la contribution sur les salaires au titre de l'effort de construction 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

2023 de la participation des employeurs à l'effort de construction. Ce bilan a été présenté lors de la commission logement le 26 février dernier.

Pour rappel, d'un point de vue réglementaire, l'entreprise doit verser 0,45 % de sa masse salariale dans le cadre d'une collecte annuelle.

Depuis son ouverture, l'entreprise a fait le choix de recruter ses propres Assistantes sociales afin d'assurer le meilleur accompagnement de nos salariés.

Disneyland Paris n'est pas propriétaire de logements, et nous travaillons avec Action Logement, qui a regroupé les 33 collecteurs existants avant la réforme logement intervenue en 2019.

Notre priorité est de reloger les salariés qui rencontrent des difficultés personnelles, et notamment des difficultés sociales.

En 2023, dans le cadre de demandes de logements sociaux, nous avons reçu 433 salariés. Je signale que nous avons connu un grand nombre de no show, même si nous avons mis en place des actions visant à les limiter.

Au 31 décembre 2023, 1557 salariés sont inscrits sur la plateforme AL'IN. Il s'agit de la plateforme mise en place par Action Logement en 2021 dans le cadre de la mise en œuvre de la loi. Tous les demandeurs de logements sociaux doivent désormais s'inscrire et postuler sur cette plateforme. On constate une augmentation du nombre d'inscrits en 2023, conséquence de l'ensemble de la communication qui a été faite sur le sujet.

Le document d'information permet de détailler la typologie des logements recherchés au 31 décembre. Comme sur les années passées, les demandes sont beaucoup plus nombreuses pour les petites surfaces.

En 2023, grâce à l'Action Logement et ses filiales, nous avons pu reloger 162 foyers. 157 ont été relogés grâce à Action Logement et 5 à IN'LI, c'est-à-dire sur du logement intermédiaire.

Action Logement propose également des logements de résidence temporaire sur une durée de 2 années : à ce titre, 151 relogements ont été comptabilisés.

À la suite des négociations que nous avons menées avec Action Logement, nous avons mis en place des « offres privilèges », 111 cette année, qui ont permis à 24 salariés d'être acceptés en commission. Ces offres privilèges apparaissent sur la plateforme AL'IN et ne sont visibles que par les salariés Disney pendant 5 jours. À la suite de ce délai, si 3 salariés Disney ne se sont pas positionnés sur cette offre – suffisamment pour que la commission soit réunie pour décider de l'attribution –, ces offres sont rendues publiques auprès de tous les autres inscrits sur la plateforme. Sur la question de ces offres privilèges, nous avons connu au démarrage une difficulté de communication et de mise en fonction.

... r les offres privilèges, pendant 5 jours, l'offre peut être automatiquement attribuée à un salarié Disney ?

... sition de logement n'est visible que par les salariés de Disney. Au terme de ce délai, si moins de 3 salariés de Disneyland Paris se sont positionnés sur ce logement, la proposition devient visible pour les salariés des autres entreprises inscrits sur la plateforme. Si au moins 3 salariés de Disneyland Paris se sont positionnés sur l'annonce, la commission d'attribution est réunie.

... y obtiendra ce logement, n'est-ce pas ?

... un sujet de grande difficulté dans l'entreprise, surtout pour les nouveaux salariés.

Le salarié doit-il justifier d'une certaine ancienneté pour postuler sur ces offres privilèges ?

... isney se sont présentés sur une offre privilège, la commission dispose-t-elle de la possibilité de rechercher un 3^e candidat ?

... ge est annoncée, les assistantes sociales étudient la concordance entre le logement et les attentes des salariés. Des contacts peuvent être pris avec des salariés candidats afin qu'ils se positionnent.

... trop de souffrances à Disney. Je ne comprends pas cette situation. Il fut un temps où nous devons patienter 3 années en moyenne avant d'obtenir un logement. Aujourd'hui, c'est un véritable parcours du combattant. Où est le problème exactement ?

du personnel, nous avons échangé à plusieurs reprises sur des situations préoccupantes, mais les difficultés du logement concernent la France entière. En fonction des délais et des situations individuelles, nous avons un canal régulier avec Action Logement pour remonter les dossiers prioritaires. Un suivi est assuré.

Par ailleurs, nous recherchons de nouvelles actions à mener. L'entreprise développe des projets aux alentours de la destination en rapport avec le logement, afin de trouver des solutions sur le territoire ou dans les bassins de vie de nos salariés. Des analyses et des études sont en cours afin de trouver des solutions pérennes.

antes. Mais, pour un dossier accepté, combien sont refusés ?

Dans nos équipes, certains des salariés doivent faire 4 heures de route pour rejoindre le lieu de travail. Beaucoup n'ont pas assez de moyens pour payer un logement dans la zone.

Quels sont les éléments clefs à présenter pour obtenir un logement ?

s fixés par la loi.

Pour le salarié qui fait 4 heures de route, il existe des dispositifs permettant de se rapprocher de son lieu de travail.

Mais, au sein de cette instance, nous ne pouvons pas évoquer toutes les situations individuelles. Ces situations doivent être orientées vers nos services, où des solutions seront recherchées.

forme et candidats sur une offre privilège disposent-ils d'entrée des prérequis pour avoir la possibilité de voir leur dossier présenté à la commission d'attribution ?

ures sur les propositions de logement n'est pas limité. Mais si le salarié ne passe pas par le service social, nous ne pourrions attribuer les points supplémentaires liés aux situations individuelles. Ces points peuvent permettre aux dossiers de monter en priorité pour la commission d'attribution. En tout état de cause, le bailleur reste le dernier décisionnaire pour l'attribution des logements.

il mené par vos équipes, qui permet à certains de nos salariés d'obtenir des logements.

Pourtant, beaucoup reste à faire, et je tiens aussi à interpeller fortement la direction sur le sujet.

Dans notre zone d'activité, dans le cadre du partenariat avec les acteurs locaux, le projet reste de construire 25 % de logements sociaux. Je rappelle à ce titre que l'entreprise dispose de droits de souscription sur les terrains à vendre. Ils sont encore nombreux.

On voit cependant que le logement social n'est pas privilégié.

Il existe à l'échelle de la France, mais particulièrement en Île-de-France, une pénurie de logements sociaux.

Mais notre entreprise a un poids considérable. Nous sommes sur un site de première importance à l'échelle régionale, française et Européen. J'appelle les dirigeants de notre entreprise à mettre en œuvre les rapports privilégiés qu'elle entretient avec les institutions politiques, y compris territoriales, et à marteler auprès des acteurs politiques notre message sur le logement.

Au regard des niveaux de salaires dans notre entreprise et de l'inflation, nous ne pouvons continuer sur ce schéma. Le coût du logement, surtout sur les petites surfaces, est devenu déraisonnable.

Quand des salariés de province ou étrangers se présentent pour leur premier jour de contrat, ils sont positionnés dans les différentes résidences de droit privé avec lesquelles nous avons passé des contrats. Mais, au bout de 2 ans, c'est le parcours du combattant : il faut trouver un logement, donc réunir la caution et 3 mois de loyer.

J'appelle l'entreprise à faire entendre sa voix. Étant donné les difficultés de recrutement que nous connaissons, la question du logement est devenue centrale. La direction doit concentrer son attention sur ce sujet, qui est devenu une des priorités des salariés.

Nous payons beaucoup d'impôts sur les sociétés et de contributions sociales. L'entreprise doit interpellier tous les partenaires politiques afin d'obtenir des solutions.

En réalité, il existe 2 priorités majeures, et l'entreprise doit les prendre en compte : le salaire, et le logement.

À l'être évoqué, je souhaiterais attirer l'attention sur un fait : la crise que nous connaissons aura des répercussions sur de nombreuses années. Étant donné la faiblesse persistante de la construction et la tension pesant sur l'immobilier, nous sommes en droit de nous interroger sur la pertinence de revenir à un modèle de résidences gérées par Disney, appartenant à Disney.

Compte tenu de la grille des salaires pratiquée au sein de l'entreprise, le sujet risque de poser un énorme problème de recrutement. On ne peut pas exiger qu'un salarié dépense la moitié de son salaire pour un studio de 15 m².

Compte tenu de notre croissance et du nombre de salariés que nous allons devoir recruter, les volumes de logements à disposition sont loin d'être suffisants.

Nous demandons des éclaircissements sur les projets menés par la direction pour trouver des solutions.

Je vous rassure : le sujet a été pris au plus haut niveau de l'entreprise. Toutes les hypothèses sont envisagées pour trouver des solutions de logement.

Un travail remarquable a été mené, même si quelques problématiques continuent d'être identifiées.

Nous sommes confrontés à une difficulté particulière dans la situation des salariés recherchant des petites surfaces. Sur ce type de logements, les prix ont explosé.

Par ailleurs, les salariés confrontés à la situation d'une séparation rencontrent souvent des difficultés spécifiques, qui exigent la mise en œuvre de solutions intermédiaires. Pendant cette période de transition, les salariés – y compris quand ils ont des charges de famille – n'ont droit à rien. Seul un dépannage aux Pléiades, particulièrement inadapté aux familles, peut leur être proposé. Il est nécessaire de trouver des solutions intermédiaires.

Je rappelle que la loi ne permet pas de postuler sur du logement social tant qu'une ordonnance de non-conciliation n'a pas été rendue. Mais, avec les assistantes sociales, nous essayons de trouver des solutions dans ce type de situation.

souhaite formuler une proposition à la direction.

On sait que le temps de la conception, de la viabilisation et de la construction est très long. Cette proposition permettrait de faciliter l'accès au logement de nos salariés, en faisant face à la cherté du parc privé sur les petites et moyennes surfaces. Sur les 5 communes environnantes, on compte entre 10 et 15 agences immobilières : je propose que l'entreprise se rapproche de ces agences pour se porter garant des salariés Disney candidats sur leurs propositions de logement.

cette demande.

un véritable fléau : Airbnb, qui absorbe énormément de logements un peu partout.

Par ailleurs, beaucoup de Cast Members viennent de l'étranger et ne disposent pas des 2 avis d'imposition à présenter pour ouvrir leur dossier de demande de logement. Il est donc très difficile pour eux d'accéder à un logement. La mise en œuvre d'une solution interne représente donc une solution pour tout le monde.

-t-elle toujours ?

ite de ma présentation.

Le document d'information permet de repérer la typologie des logements sur lesquels nous avons pu reloger les 162 familles.

e faciliter l'échange de logements entre des personnes dont les besoins évoluent dans le temps ?

spositif appelé Habitat Échange : le besoin de logement des familles évolue en effet avec le temps. Les locataires souhaitant changer de surface de logement disposent de la possibilité de se signaler auprès de leur bailleur. Ce dispositif devrait favoriser la mobilité.

Le document d'information permet de repérer les lieux dans lesquels les salariés ont été relogés.

Nous avons accompagné nos salariés dès la mise en œuvre de la plateforme AL'IN, en juin 2020.

Nos assistantes sociales échangent tous les 15 jours avec nos partenaires d'Action Logement. Une fois par mois, les représentants d'Action Logement viennent sur Imagination tenir des permanences.

L'entreprise dispose de la possibilité d'appliquer un scoring spécifique : en fonction des situations individuelles, des points supplémentaires permettent de renforcer le statut de priorité des dossiers traités en commission d'attribution. Ces points sont attribués sur la base de critères légaux et de critères définis par Action Logement. Ces points supplémentaires sont répartis en 3 tranches : une première tranche de 166 points correspond aux situations de violence conjugale avec dépôt de plainte ; les situations de personnes sans abri, mais disposant d'une domiciliation peuvent disposer des points de la tranche B (80 points) ; la tranche C (34 points) correspond à des situations de rapprochement du lieu de travail, aux situations de handicap et aux retours de contrats de la Walt Disney World ou de Cruise Line.

décidé par Al'in ou par l'entreprise, en vue de l'attribution de ces points ?

st décidée par l'entreprise.

Si un ou une salarié victime de violence ne procède pas à un dépôt de plainte, aucune action ne peut être entreprise. Quand des salariés victimes de violence se présentent, nous allons jusqu'à les accompagner au commissariat.

Dans le scoring, des points sont attribués automatiquement par Action Logement. Ainsi, en cas de dépôt de plainte, Action Logement peut appliquer ses propres critères et adapter le scoring.

ais l'étayer d'une autre manière.

Dans notre zone d'activité, nous constatons l'implantation d'un grand nombre de sièges sociaux d'entreprises. Ce mouvement devrait s'accéder d'ici 2030. D'ici 6 ans, environ 30.000 nouveaux salariés sont attendus.

Ces salariés, probablement, souhaiteront se loger à proximité de leur lieu de travail.

C'est la raison pour laquelle je renouvelle ma demande, tant au niveau de l'interpellation des politiques que sur la possibilité pour l'employeur de se porter garant auprès des agences immobilières.

s avons versé un montant de 2.484.832 euros.

En dehors des dispositifs de relogement, il existe d'autres aides, comme le Loca-pass et le Visale. Le document d'information permet de quantifier l'accès à ces aides : 670 dossiers de garantie Visale ont été déposés ; ainsi que 42 dossiers de financement de dépôts de garantie.

Des dossiers de prêt à l'accession ont aussi été montés, mais en nombre inférieur à celui des années précédentes.

Enfin, les prêts travaux sont depuis quelques années en diminution.

Nous assurons de manière trimestrielle une présentation devant la commission logement afin de faire connaître les actions et de permettre aux membres de la commission de rencontrer les représentants d'Action Logement.

Le document d'information fait aussi le point sur les autres actions, dispositifs ou partenaires : INLI ; l'outil Echanger et Habiter ; le dispositif des aides à l'installation ; le dispositif d'aide dans le cadre de l'accès à la propriété d'une résidence principale ; et l'AEPL.

a plateforme d'Action Logement ?

sponible ?

hub, workplace ainsi qu'au service social.

Loca-pass et le prêt travaux concernent-ils DLP ou l'ensemble d'Action Logement ?

services rendus à nos salariés.

ffres privilèges et 24 dossiers ont été acceptés : pourquoi ce chiffre est-il aussi bas ?

nné, nous avons connu des difficultés d'ordre communicationnel et fonctionnel à la mise en route de ce dispositif qui ont été ensuite rectifiées.

lien avec la constitution des dossiers et l'information à laquelle les salariés peuvent avoir accès. Nous comptons dans nos effectifs un grand nombre de travailleurs étrangers. Certains pourraient avoir des difficultés pour réunir les pièces administratives nécessaires à la constitution des dossiers.

A-t-on déterminé les raisons qui expliquent que les dossiers présentés n'arrivent pas au bout de la procédure ?

, les salariés ne disposant pas d'avis d'imposition ne peuvent pas postuler. Certaines pièces sont obligatoires dans le cadre de la demande de logement social. Nous avons en effet identifié une problématique spécifique sur les salariés étrangers. Ils ne peuvent pas postuler sur les offres privilèges puisque leur dossier est incomplet. Ils doivent attendre 3 mois afin de présenter un autre justificatif, celui de la fiche de paie.

struction et de l'incapacité du gouvernement à prendre des mesures sur le sujet, l'entreprise a-t-elle mesuré l'urgence dans laquelle elle va devoir intervenir, dans les années à venir ?

Un certain nombre de projets ont été évoqués, mais nous ne pourrions pas attendre des années. Nous allons rencontrer très vite une situation de blocage.

Aujourd'hui, les salariés logés n'ont aucune envie de quitter leur logement. Et les capacités de logement qui sortiront de terre, à ce rythme, ne permettront pas d'absorber le nombre des arrivants sur le marché locatif. Nous allons nous retrouver très vite dans une situation de grave pénurie, alors même que les besoins de recrutement de notre destination vont être croissants.

Il est temps de prendre conscience de cette urgence.

ours d'analyse.

ation de handicap est évoquée, avec une mention sur la nécessité d'accéder à un logement adapté. Il existe des personnes en situation de handicap n'ayant pas besoin d'un logement adapté.

ise à repérer les situations individuelles dans lesquelles ce besoin doit être identifié, sur déclaration du salarié.

ap ne souhaitant pas bénéficier d'un logement adapté peut-il bénéficier de la tranche C ?

e spécifiquement le logement adapté. Les demandeurs de logement en situation de handicap reconnue font l'objet d'une priorisation appliquée en direct par Action Logement.

t-ils informés de l'existence des offres privilégiées ?

lle assurée par les assistantes sociales ?

ne problématique de communication sur la plateforme Action Logement, qui n'identifiait pas les offres privilégiées. Nous avons apporté un correctif, et nos assistantes sociales peuvent consulter le profil des salariés et des demandes et alerter les salariés. Elles se montrent aussi réactives que possible, mais les démarches doivent être entreprises par les salariés eux-mêmes.

rites sur la plateforme de bourse aux échanges ?

propre parc.

la liste de ces bailleurs.

ique du logement, il existe aussi une problématique de salaire. Au regard des prix des logements, un salarié positionné au coefficient 150 ou 175 touche aux alentours de 1300 euros nets par mois. S'il trouve un studio, il lui en coûte 700 euros. Il faut aussi compter 50 euros pour les autres frais liés au logement. Il ne lui reste donc que 550 euros nets pour vivre, ce à quoi il faut encore soustraire le pass Navigo, le coût de la voiture, l'assurance, le prix de l'essence, etc. On aboutit à une moyenne de 137 euros par semaine pour vivre.

On constate une accentuation de la paupérisation des salariés.

Dans quelques mois, nous allons entamer la NAO : je tiens à faire passer le message selon lequel, pour assurer les salariés de se loger dans de bonnes conditions, il faut leur verser le bon salaire. De ce point de vue, notre revendication est connue : elle se situe à un salaire minimum de 2000 euros bruts.

... s dossiers concernant le prêt immobilier : quelle est la proportion de ces dossiers ayant eu accès au 1 % logement ?

... s prêts à 1 %. Nous comptabilisons 19 dossiers de prêt à l'accession à 1 % – voire 0 % dans le cas du neuf – pour un montant total de 725.000 euros.

3. Information des membres du Comité Social et Economique sur les conditions de logement des travailleurs étrangers 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

... e des points suivants : les grandes orientations du service logement ; les logements proposés pour les nouveaux salariés étrangers en fonction de leur typologie de contrat ; les conditions de logement ; et le bilan annuel en chiffres sur les réalisations pour l'année fiscale 2023.

Sur le premier point, la mission principale du service logement est de soutenir l'attractivité des offres d'emploi lors des actions de recrutement à l'extérieur de l'Île-de-France, pour les services de recrutement, le service recrutement spectacle et le service relations écoles.

Le document d'information qui vous a été remis permet de tracer les contours de son organisation.

Nous proposons aux nouveaux salariés 3 parcours, en fonction de la typologie de contrat.

Le premier parcours concerne les offres de CDD 35 heures et les stagiaires de plus de 28 jours. Le salarié est accueilli pendant la durée de son contrat de travail dans les résidences Disney et dans les logements off site.

Les contrats CDI 35 heures et les alternants sont orientés et accompagnés avant leur arrivée vers l'une des 6 résidences temporaires en convention avec l'entreprise, pour une période maximale de 2 ans.

Sur les offres de conversion en CDI 35 heures, les salariés ayant bénéficié d'un accompagnement logement au titre de leur CDD ou de leur stage sont accompagnés vers une solution de logement en résidence sociale de notre réseau de bailleurs privés ou de partenaires sociaux, dans un délai défini. Pour les contrats CDD, l'entreprise loue 2 résidences : la Boiserie et les Pléiades. Le document d'information présente en détail ces 2 résidences. Nous disposons d'un total de 1163 studios, avec une capacité d'accueil maximale de 1191 lits. Ces 2 résidences sont des résidences hôtelières et répondent à la législation en vigueur sur ce type de produit. Elles s'adressent à des séjours temporaires. Elles mettent à disposition différents services.

Le document d'information regroupe quelques vues photographiques des différents espaces de ces résidences.

Lorsque les capacités d'accueil sont atteintes ou dépassées sur les 2 résidences Disney, l'entreprise a la possibilité de louer des appartements dans des hôtels proches du site. Pour la saison d'avril à septembre, qui correspond à l'arrivée en masse des contrats saisonniers de type CDD, nous

travaillons avec plusieurs partenaires. Pour les salariés, l'opération est transparente puisque les appartements proposés sont meublés et équipés. Dans ces logements, cependant, les salariés sont en colocation à 2 personnes ou en couple. Les loyers acquittés sont les mêmes que dans les résidences Disney. Le loyer mensuel n'est pas déduit du salaire, et le salarié verse directement son loyer à l'hôtel.

Sur l'année fiscale 2023, nous avons accueilli 946 salariés grâce à cette organisation. Nous disposons au sein du service logement d'une ressource dédiée à temps plein à la logistique que génère l'accueil de salariés sur le off site.

Le document d'information présente aussi quelques vues photographiques des conditions de logement des salariés accueillis en off site. Il s'agit d'appartements meublés et équipés, et certains établissements proposent des services supplémentaires en lien avec leur catégorie.

Les nouveaux contrats CDI ou en alternance sont orientés et accompagnés avant l'arrivée vers l'une des 6 résidences temporaires en convention avec Disneyland Paris. Ces résidences sont situées à l'intérieur du boulevard circulaire entourant la destination touristique. Elles proposent une capacité totale de 612 studios meublés et équipés, ainsi que 6 F2. Dans chacune de ces résidences, un accompagnateur social est présent pour assurer un accompagnement dans les démarches APL, impôts ou demande de logement. Cette présence est particulièrement utile pour les populations étrangères, qui ont souvent besoin d'un accompagnement individualisé.

Les salariés signent un bail de 2 ans maximum, avec un préavis de 8 jours ou d'un mois selon la résidence. Après le départ, notre service dispose d'un délai de 8 jours pour pourvoir ce logement auprès d'un autre salarié. Si ce n'est pas le cas, nous perdons le logement pour la durée du bail de 2 ans. Aujourd'hui, nous sommes à 100 % de remplissage, et nous n'avons jamais eu à perdre un studio – exception faite de la période du COVID.

Nous travaillons également avec des résidences étudiantes, en direction des alternants.

Les conditions de logement que nous proposons aux salariés sur nos résidences à travers nos conventions de partenariat sont les suivantes : un loyer de 400 euros, avec une caution encaissée de 200 euros ; le loyer augmente de 15 euros au 1^{er} janvier pour l'année 2024 ; le loyer est dû à terme échu avant le 5 du mois suivant.

Le loyer est présenté comme un forfait, et le salarié signe un contrat de sous-location, ainsi qu'un règlement intérieur.

Pour les CDI accueillis en résidence sociale partenaire ou réseau, le loyer s'échelonne, en fonction de la résidence, entre 480 et 650 euros, toutes charges incluses. Certaines résidences incluent le wifi dans ce forfait, d'autres non. Une caution d'un mois de loyer est retenue et le salarié signe un bail de 2 ans. Le loyer est dû à terme échu. Le logement étant résidence principale, il est éligible aux aides sociales.

Sur l'année fiscale 2023, entre le 1^{er} octobre 2022 et le 30 septembre 2023, nous avons pu accompagner plus de 3000 salariés à travers les différents types de contrats : 2161 pour les seuls contrats CDD, tous métiers, hors contrats courts ; ainsi que 31 stagiaires. Nous avons accompagné 946 salariés en off site entre le mois d'octobre et la saison d'été 2023 ; ainsi que 590 nouveaux CDI, pris en charge avant leur arrivée et dirigés vers les partenaires résidences sociales ; 333 CDD ont été convertis en CDI. J'ajoute que nous avons accompagné 43 alternants.

En parallèle de ces outils, nous continuons à travailler avec des bailleurs privés. Ils nous sollicitent tout au long de l'année pour mettre leurs biens à disposition des salariés de l'entreprise. 57 salariés ont bénéficié de ces offres privées en 2022 ; 61 en 2023. Nous diffusons ces offres via la plateforme hub, dans l'onglet « petites annonces location. »

biens sont très élevés.

On place les salariés dans des résidences, mais, au bout de 2 ans, ils se retrouvent dans la nature. Certains sont conduits à dormir dans leur voiture.

Depuis des années, nous revenons sur le sujet, mais la direction déplace le problème.

Les salariés n'en peuvent plus, de ces difficultés de logement. Ils nous interpellent pour demander de l'aide.

Que peut-on mettre en œuvre pour apporter des solutions à des salariés en CDI qui ne parviennent plus à payer pour leur logement ?

inactifs. Quand les salariés entrent en résidence temporaire, ils sont accompagnés par des conseillers en action sociale et obtiennent une aide pour monter les dossiers de demandeur de logements sociaux.

'affirmer que vous restez inactifs, mais nous devons dresser un constat lucide. L'entreprise est sollicitée par beaucoup de salariés qui rencontrent des difficultés très importantes à la fin de cette durée de 2 ans. Dans beaucoup de cas, les salariés sont mis dehors. Certains sont poussés à démissionner en raison de ces difficultés de logement ; d'autres sont contraints d'accepter des offres privées dont les loyers sont astronomiques. L'accompagnement proposé doit s'inscrire sur un plus long terme.

ans certains cas, les salariés prennent le temps de lancer les démarches. Monter un dossier et lancer des recherches 3 mois avant l'échéance ne permet pas d'éviter les situations difficiles. Il est nécessaire d'anticiper. Nous ne sommes pas les seuls acteurs de ces démarches : le salarié doit aussi avoir conscience des enjeux.

Je rappelle que ce type de logement ne peut être que transitoire. La loi n'autorise pas à dépasser les 2 ans.

tranger ont besoin d'un accompagnement spécifique.

Je suis d'accord, il est nécessaire que les salariés se montrent responsables et anticipent sur les démarches à mettre en œuvre, mais l'accompagnement que j'évoque s'inscrit sur le long terme. Seul un accompagnement de long terme peut permettre de trouver des solutions.

iculièrement dommageable de voir des salariés mis à la porte des résidences. Certains viennent de très loin. Ils doivent quitter leur logement illico presto, alors que nous sommes tous au courant qu'il est excessivement difficile de trouver un logement.

Quand un salarié obtient un CDI, il peut se réjouir. Mais, très vite, il se rend compte que sa situation a empiré. Même si des logements sont vides, on lui demande de quitter la résidence temporaire.

Il me semble nécessaire de prévoir une durée d'au moins une année pour permettre à ces salariés de

ous avez montré la photographie d'un canapé-lit : ces logements sont proposés est-ce pas ? Ces logements sont-ils équipés de 2 lits ?

. Ils disposent tous de 2 lits séparés dans une pièce fermée, et d'un canapé-lit dans la pièce à vivre. Dès lors, les salariés s'organisent comme ils le souhaitent. Les salariés passant d'un CDD à un CDI ne sont pas mis à la porte des résidences. Nous les inscrivons, selon leurs souhaits, dans un parcours d'accompagnement identique à celui que nous réservons aux nouveaux CDI. Bien entendu, ces démarches d'accompagnement sont conditionnées à la communication des éléments constitutifs du dossier de logement social. Les salariés convertis en CDI sont accompagnés vers les résidences sociales ou le logement privé en fonction de la nature de leur dossier et de leur choix. Je le répète, nous ne faisons pas de mise à la porte, sauf si les personnes ont décidé de ne pas bénéficier de notre accompagnement.

ment, c'est vrai, mais les délais applicables sont très courts. La première information qu'ils reçoivent est qu'ils doivent quitter les lieux. Par la suite, l'accompagnement se met en place très lentement. N'est-il pas possible de prévoir les logements aux Boiseries et à Pléiade pour les salariés d'Île-de-France ? Avec les « horaires choisis » – qui n'ont de choisis que le nom –, les salariés de la région eux-mêmes éprouvent des difficultés en lien avec la longueur des déplacements ou avec le logement.

ariés en conversion de CDD à CDI sont les mêmes que pour les nouveaux CDI. Ils disposent d'un mois pour transmettre les éléments constitutifs du dossier. Il est ensuite nécessaire de tenir compte d'un délai pour procéder à l'analyse du dossier et pour la mise en œuvre des démarches devant conduire à une résidence sociale. C'est là que le délai peut être variable, en fonction de la disponibilité des appartements sur les résidences sociales. La durée moyenne de séjour d'un salarié converti sur nos résidences Disney est de 5 mois. Nous entamons l'accompagnement dès que l'information sur la conversion nous est transmise. Depuis la saison d'hiver 2021, lorsque des logements sont libres, nous proposons des logements aux salariés d'Île-de-France. C'est le cas sur les périodes courtes des vacances de Noël, de la Toussaint ou de printemps. Nous proposons aux salariés sous contrat CDD qui résident en Île-de-France la possibilité de séjourner dans nos résidences, aux mêmes conditions que les salariés étrangers ou de province. Ainsi, sur Noël 2023, 23 salariés ont accepté ce type de propositions. Nous maintenons cette opération, y compris sur la saison d'été, et uniquement si nous disposons de lits disponibles.

ons particulières en raison des Jeux olympiques pour le salarié d'Île-de-France qui seront confrontés aux problèmes de transport ?

ompte de ce contexte. Nous avons ainsi effectué moins de recrutements que prévu. Tous les salariés en ayant exprimé la demande seront logés, y compris les salariés résidant dans la région.

r de proposer des logements sans le wifi ?

proposent un wifi intégré ; d'autres laissent le choix à leurs résidents de souscrire un abonnement internet à leur convenance.

Les salariés ont tous accès au wifi, mais les résidences ne l'incluent pas toutes dans la tarification.

En fonction de la situation faite à ces salariés, l'entreprise ne pourrait-elle pas prendre à sa charge le tarif du wifi quand il n'est pas inclus dans le forfait tarifaire ?

Il y a une harmonisation sur nos résidences Disney. Ce n'était pas le cas auparavant. Je crains que nous n'ayons pas le pouvoir de l'imposer aux résidences sociales. Mais nous pourrions poser la question de cette harmonisation à l'occasion de la présentation des bilans. J'ai pris bonne note de cette demande.

Quelle est la durée moyenne de séjour dans nos résidences ?

Elle est variable. Elle s'étend de quelques nuits pour un salarié intermittent du spectacle à 8 ou 9 mois pour les salariés ayant accepté un contrat grande saison, voire un peu plus en cas de CDD de remplacement. Je rappelle que la durée maximale de séjour sur nos résidences hôtelières est encadrée par la loi.

La durée est fixée à 8 mois : au cours du 7^e mois de séjour, le salarié est invité par notre opérateur à se rapprocher de la réception pour organiser son transfert sur une autre résidence. Cette organisation lui est présentée dès son arrivée.

La durée moyenne est aux alentours de 3 ou 4 mois.

Concernant les groupes de Cast Members, on voit souvent apparaître le sujet du logement, qui constitue un véritable problème pour eux. Dans le processus de recrutement, ces questions sont-elles suffisamment traitées ? Le sujet est particulièrement important pour les Cast Members venant de loin. Comment sont-ils accompagnés ? La question du logement est-elle abordée dans le processus de questionnement lui-même ?

Le processus est explicite, à la fois pour les CDI et les CDD. Le processus d'embauche prévoit explicitement l'interrogation du candidat sur ses préférences de logement. Si le candidat souhaite être logé, la demande est transmise au service logement. Nous ne formulons pas d'offre sans savoir si le salarié souhaite être hébergé ou non. Nous ne poursuivons pas d'offre si nous pensons que le salarié ne pourra pas être logé.

Au cours des casting tours en province ou à l'étranger, nous disposons d'un livret des avantages de DLP : le logement figure en bonne place dans ce livret.

Comment se fait-il que nous rencontrions des salariés sans solution de logement ?

ibles. Je le répète, lors de tous les entretiens, la question du logement est traitée avec les candidats. Mais il arrive – d’ailleurs de façon relativement fréquente – que certains candidats n’ayant pas demandé à être logés en éprouvent finalement le besoin au moment de l’entrée en poste. Dans 100 % des cas, nous finissons par pouvoir loger la personne. Nous ne laissons pas à la rue des salariés qui n’avaient pas annoncé un besoin de logement et qui, finalement, en ont besoin.

pation pour les résidences Boiserie et Pléiade ?

rd’hui supérieur à 70 % sur les 2 résidences. Nous allons passer à 80 % au cours de la semaine prochaine ; et nous atteindrons 100 % à partir du mois d’avril.

D disposent-ils de la possibilité de choisir entre les Boiseries et la Pléiade ? En cas d’orientation vers le off site, les Cast Members peuvent-ils choisir leur résidence ? Je rappelle qu’il peut exister des différences importantes de loyer.

communiquée une semaine avant l’arrivée sur site. Un processus est prévu pour accompagner les Cast Members. Mais ils n’ont pas le choix de la résidence. Nous leur laissons la possibilité d’exprimer leurs souhaits, notamment quand il s’agit d’un couple ou si une colocation est choisie.

Les salariés en situation de handicap sont généralement installés sur les Boiseries, en raison de l’adaptation du site.

Je rappelle qu’il n’existe pas de différence de loyer entre les résidences off site. La variation par rapport au prix proposé est prise en charge par l’entreprise.

salariés sont forcés de cohabiter. Combien de temps une telle situation peut-elle durer ?

r contrat. Nous essayons de faire coïncider au maximum la durée des contrats. Dans notre processus d’organisation, nous proposons aux salariés orientés sur le off site de nous informer s’ils souhaitent mettre en place une colocation. Nous n’acceptons bien évidemment une demande de colocation que si elle est partagée. Dès lors, nous procédons à l’attribution, en fonction des disponibilités et de la durée des contrats.

De fait, la durée de ces situations peut être de quelques mois. On peut établir que la moyenne est de 4 mois.

er est-il divisé par 2 ?

Non.

gement est le même, le loyer est le même, mais pour 2 personnes ?

es résidences partenaires, le loyer est de 600 à 700 euros ?

if est à la nuitée. Le salarié paie 14 euros la nuitée, soit 400 euros par mois ; Disney prend à sa charge la différence. Je précise que, sur ces hôtels, les tarifs sont de l'ordre de 150 euros la nuitée, hors taxe de séjour.

s, est-il possible de toucher des aides comme les APL ?

nces sociales, le logement devient la résidence principale du salarié. À ce titre, elle est éligible aux allocations logement et aux autres aides. C'est la raison pour laquelle il peut être particulièrement utile de rencontrer régulièrement l'accompagnateur social.

x nouveaux salariés placés en situation de colocation qu'ils payent le même prix que les salariés seuls dans leur logement ?

sont pas différentes. Certaines résidences off site proposent même des conditions plus avantageuses, avec les services d'un hôtel de catégorie 3 ou 4 étoiles.

Par ailleurs, les conditions de logement sont présentées dans les conditions générales. Elles sont acceptées par tous les nouveaux salariés de l'entreprise, dès avant l'arrivée. Les nouveaux salariés sont donc parfaitement informés des conditions dans lesquelles ils vont être accompagnés en fonction de la typologie du contrat qu'ils ont accepté. Les conditions tarifaires, en particulier, font l'objet d'une présentation formelle.

Dans un souci d'équité, nous avons choisi de faire payer le même prix à tous les salariés, quel que soit l'accompagnement dont ils vont bénéficier.

erts, mais du prix. Alors que les salariés logés sur les Boiseries ou à la Pléiade payent 400 euros pour un appartement individuel, les salariés off site payent également 400 euros, mais pour être logés avec un inconnu.

C'est pour moi un sujet d'interrogation. C'est une même somme acquittée par des salariés auxquels des services différents sont proposés.
Où est l'équité ?

ment.

D'ailleurs, il y a quelques années, les résidences off site ne proposaient que de la colocation. À la sortie du COVID, nous avons décidé de travailler différemment.

Sur le off site, il est nécessaire de tenir compte des considérations financières.

Nous avons fait le choix de la proximité.

Il est vrai que la colocation est imposée, mais dans des logements de type T2, avec des chambres séparées, sur des surfaces comprises entre 35 et 50 m².

Par ailleurs, ces conditions de logement sont très clairement expliquées aux futurs salariés, dès avant son arrivée ; et elles sont acceptées.

Parmi les 946 personnes qui ont été logées dans ces conditions, seuls quelques cas de difficultés ont été identifiés – et à chaque fois sur des colocations choisies, c'est-à-dire des salariés qui se sont déclarés en couple et qui se séparent après quelques mois de vie commune.

Les conditions tarifaires que j'ai exposées représentent un choix de l'entreprise. Nous avons opté pour qu'un même tarif soit acquitté par tout le monde. Sur la partie off site, l'effort de l'entreprise est considérable par rapport au logement habituel.

cessaire de reprendre la question du prix dans les hôtels partenaires, puisque la qualité proposée n'est pas la même.

Quand j'ai moi-même débuté, les conditions étaient bien meilleures. Et le prix était différent.

Vous êtes confrontés à un problème d'attractivité de l'entreprise. Avec ces conditions tarifaires, à 400 euros de loyer, éventuellement en colocation subie, comment voulez-vous rester attractif ?

édé à 333 conversions en CDI. Au départ, ces 333 personnes étaient en CDD logés. Je considère qu'il s'agit d'un bon résultat, mais je prends note de votre alerte sur le prix demandé pour le off site. Nous étudierons les éventuelles améliorations que nous pouvons apporter au système.

es partenaires peut créer des difficultés de cohabitation.

chambre avec 2 lits séparés et d'un espace séjour avec un canapé-lit – ce qui laisse le choix aux 2 colocataires de définir l'organisation qui leur paraît la plus confortable.

Par ailleurs, tous les salariés accueillis en off site signent une charte éthique et s'engagent à être respectueux de la vie commune dans leur appartement. Très à la marge, nous avons connu des situations de tension. Toutes ont été résolues très simplement avec, dans un premier temps, un rappel à l'ordre. Dans certaines situations, mais rarement, nous avons dû procéder au déménagement des 2 personnes dans 2 appartements séparés, soit avec d'autres colocataires, soit en logement seul, selon les disponibilités sur nos résidences.

Au cours de la saison d'été de l'année dernière, nous avons logé 657 personnes : sur toute la durée de la saison, entre fin avril et fin août, nous n'avons eu que 3 ou 4 cas difficiles dans lesquels il a fallu séparer les personnes.

Mais vous avez raison de souligner ce point : les mauvais comportements des salariés existent bel et bien.

de vie que peuvent créer les horaires choisis, ces difficultés sont grandissantes.

type de retour.

ois silencieusement des conditions de vie très inconfortables.

de nous remonter ces cas afin que nous trouvions des solutions adaptées.

4. Information des membres du Comité Social et Economique sur le bilan du service accompagnement social 2023

assistantes sociales et d'une assistante de projet à l'accueil. Nous avons souhaité élargir l'accompagnement proposé à nos salariés en recrutant une nouvelle collaboratrice, avec de nouvelles fonctions visant à l'accompagnement social. Notre objectif est de proposer des moyens pour apporter des solutions aux difficultés financières, familiales, de logement ou aux difficultés liées au travail des salariés. L'objectif est de favoriser le bien-être des salariés, afin que les problématiques qu'ils rencontrent à l'extérieur de l'entreprise ne viennent pas impacter leur activité professionnelle.

Pour ce faire, les missions du service d'accompagnement social sont de 2 ordres : un premier bloc vise à l'insertion sociale ; et un 2^e bloc vise l'accompagnement en lien avec leur activité professionnelle.

L'accompagnement social se traduit par un accompagnement individuel. Il existe un grand nombre de situations différentes, et elles s'inscrivent dans des domaines divers.

Les assistantes sociales ont un rôle de conseil financier, dans le cadre d'une démarche préventive. Du fait de la communication que nous diffusons sur le sujet, de plus en plus de salariés viennent consulter le service social avant la survenue de problèmes.

Les assistantes sociales interviennent aussi dans l'aide au logement – comme nous l'avons vu plus tôt au cours de cette réunion –, mais aussi dans l'accompagnement concernant le bien-être et la santé.

En dehors de l'accueil quotidien, 10 permanences Action Logement ont été assurées. Les assistantes sociales participent aussi à toutes les journées visant à l'amélioration des conditions de vie de nos salariés, à la journée des aidants. Sur la question des violences intrafamiliales, nous avons mis en place des Coffee and Talk à destination de l'ensemble des salariés, avec la présence d'un médecin. Cette initiative sera renouvelée cette année.

Le document d'information permet de lister les aides proposées aux salariés.

Nous avons remis 477 coupons aux salariés en difficulté. Ce chiffre est en croissance sur l'année. Nous avons modifié notre démarche : désormais, lors de l'évaluation effectuée par les assistantes sociales, nous n'attendons plus la survenue des urgences pour remettre préventivement des bons quand nous sommes informés de situations tendues. Cette réalité participe de cette augmentation du nombre des bons distribués – qui est aussi liée à l'augmentation des difficultés rencontrées par les salariés, c'est indéniable. À ce propos, je tiens à rappeler que nous n'avons pas connu une « explosion » du nombre des salariés pris en charge par le service social.

J'ajoute que le CSE propose aussi une aide alimentaire. Le service social peut effectuer des orientations en ce sens pour l'obtention de carte Auchan. Cette année, le CSE a pu accompagner 79 salariés.

Nous avons comptabilisé 1249 passages de salariés à l'accueil, ainsi que 1295 appels (contre 1162 en 2022). Nous avons diffusé un grand nombre de communications, qui se sont traduites par une augmentation du nombre de passages ou d'appels, notamment pour obtenir des renseignements complémentaires sur les dispositifs.

Le nombre de rendez-vous sociaux n'a pas augmenté : il est passé de 1009 à 920 sur l'année. Nous allons poursuivre nos actions de sensibilisation et de communication, en utilisant tous les dispositifs à notre disposition.

Le document d'information détaille la typologie des motifs des rendez-vous pris en 2023 et des problématiques rencontrées. Il liste aussi les aides proposées (fonds de solidarité pour le logement ; fonds de solidarité énergie ; fonds social d'aide à l'enfance) et les partenaires externes du service.

La commission fonds de solidarité s'est réunie à 7 reprises.

6 prêts ont été accordés (en baisse sur l'année), pour un montant de 9986 euros.

304 dons ont été accordés dans le cadre de cette commission, pour un montant de 154.500 euros.

Dans le cadre du fonds social de la Mission handicap, 8 dons ont été accordés, pour un montant total de 3801 euros.

, l'alimentaire sert de marge sur laquelle il est possible d'agir par rapport à des dépenses considérées comme plus incompressibles. En situation de difficulté, les salariés jouent sur la quantité de ce qu'ils achètent, mais aussi sur la qualité, en se rabattant sur des produits bas de gamme, avec les conséquences à long terme que l'on sait.

Il est nécessaire de prendre en compte cette dimension pour aborder les prochaines NAO, qui doivent être à la hauteur du besoin identifié. Il est en effet essentiel de s'assurer que les salariés mangent correctement.

L'inflation galopante sur l'alimentaire a des conséquences directes sur les salariés. Tant que cette inflation sera importante au niveau des produits alimentaires, la direction de l'entreprise devra en tenir compte et prendre des mesures de NAO qui permettent aux salariés de manger.

Nous sommes confrontés à une situation particulièrement difficile, dans laquelle des salariés de l'entreprise en CDI, au travail, éprouvent des difficultés pour se nourrir.

nes ont de grandes difficultés pour trouver des interlocuteurs parlant anglais, aussi bien auprès du service social que des partenaires extérieurs.

e assistante sociale parlant anglais. Nous avons par ailleurs recruté une conseillère en économie sociale et familiale : c'est un partenaire important notamment dans les situations où un besoin de traduction sera identifié.

Les prestataires auxquels nous recourons ont aussi des ressources pour traiter les situations dans un contexte non francophone.

De fait, nous mettons en œuvre des moyens. Nous vous demandons de nous remonter les difficultés d'accès à des ressources non francophones lorsqu'elles sont portées à votre connaissance.

familial est relativement stable. Je me réjouis de ce dispositif, mais je propose son élargissement aux situations des Cast Members concernés par la gestion des aînés : quels sont les moyens que la direction entend mettre en œuvre pour permettre à ces Cast Members d'accéder à des aides, alors que cette problématique est appelée à devenir de plus en plus prégnante au cours des années à venir ?

qui a été prévu par accord, permet aux salariés de déposer des excédents de jours de congés sur un compte sous conditions. Les salariés dont le conjoint ou un enfant est atteint d'une maladie peuvent utiliser ce compte, qui est mis à disposition dans un cadre solidaire ou pour venir en aide à un proche avec perte d'autonomie d'une particulière gravité. Le déblocage de ces jours est effectué par le service social.

st notable que le fonds social familial reste à ce stade très peu utilisé.

ion des aidants (congés proches aidants).

Les salariés doivent être orientés vers les assistantes sociales. En effet, en fonction des situations, il existe des dispositifs – et ces dispositifs sont méconnus.

ds de solidarité rencontrent dans certains cas des difficultés pour assurer le remboursement. Nous sommes confrontés à des rejets de prélèvement.

tablit que des prêts peuvent être octroyés sur le fonds de solidarité sur la base de factures impayées. Les demandes sont par ailleurs appuyées sur un examen des comptes du salarié. C'est sur la base de cette analyse que les assistantes sociales formulent leur avis à la commission.

les dossiers acceptés. Il arrive que, lorsque le remboursement est appelé par prélèvement, le virement soit refusé en raison de provisions insuffisantes. C'est le signe que le salarié est confronté à d'autres difficultés.

remonter ces situations.

prêt du fonds de solidarité ont quitté l'entreprise. Nous ne sommes pas informés de ces situations.

uelle nous avons modifié le process. Désormais, le remboursement n'est plus effectué par prélèvement sur salaire, ce qui permet au CSE d'agir pour recouvrer ses créances.

e alimentaire ont augmenté, mais le nombre des cartes alimentaires octroyées est en baisse. Les critères d'obtention ont-ils été modifiés ?

ntaires correspond à des situations bien spécifiques. Toutes les familles ne peuvent pas être orientées vers le CSE.

n constate que les prises de RDV sont en baisse entre 2022 et 2023, alors que les sollicitations du service social sont nombreuses. Quelles sont les explications de cet état de fait ?

se communication depuis près de 18 mois, avec la mise en place du site du pôle santé. Les informations sur les dispositifs sont nombreuses. Les assistantes sociales assurent aussi un renseignement téléphonique et à l'accueil. De plus en plus, les salariés s'informent, anticipent les éventuelles difficultés qu'ils pourraient rencontrer et entament des démarches avant que les situations problématiques apparaissent.

es no show ?

uestion des no show, qui sont encore nombreux. C'est un sujet de savoir-vivre.

stratives rencontrées par les salariés est fortement mise en avant. Quelles situations cette catégorie recouvre-t-elle ?

rencontrées par les salariés sur des démarches administratives du type déclaration d'impôt, courriers divers. C'est pour cette raison que nous avons recruté une conseillère en économie sociale et familiale.

ure un meilleur accompagnement des Cast Members.

2 Cast Members en CDD ont récemment été transformés en CDI. Au moment de la transition entre les contrats, effectuée sans coupure, le solde de tout compte lié au CDD a été versé en incluant la prime de précarité. Le mois suivant – le premier du nouveau CDI – une reprise de paye intégrale a été effectuée. Ces Cast Members ne contestent pas la reprise en elle-même, mais ils contestent la modalité de cette reprise, qui représente plus de 400 euros. Un échelonnement de la restitution du trop perçu était nécessaire, alors même qu'il s'agissait de jeunes salariés tout juste sortis de l'école, qui constataient malheureux que « leur CDI leur coûte de l'argent. »

GHRO doit assurer un certain accompagnement social.

O tous nos dispositifs.
J'ai pris bonne note de votre alerte.

cernant le fonctionnement des congés pour enfant malade, qui peuvent aller jusqu'à 5 jours. Dans les circonstances où les 2 parents sont des salariés de Disney, ils peuvent prétendre à 10 jours au total. Ne serait-il pas possible de mettre en œuvre des dispositions pour que le contingent de jours pour enfant malade puisse être basculé de l'un des parents à l'autre si cela peut leur convenir ?

n n'est pas prévue.

il ?

cette demande.

peuvent-elles aider les salariés en situation de surendettement ? Est-il possible de permettre à ces salariés d'effectuer leurs démarches au service logement sur le temps de travail ?

ssistantes sociales aident au montage des dossiers de surendettement. Les salariés ont le droit de venir au service social sur leur temps de travail. Les leaders sont informés de cette possibilité.
Certains salariés ne souhaitent pas que leur hiérarchie soit informée de leurs démarches auprès du service social, mais, sur demande, nous pouvons fournir des justificatifs.

r les années à venir, sur la sollicitation du service social par les salariés ?

Sur la période post COVID, nous attendions une forte augmentation de cette sollicitation. Elle ne s'est pas confirmée. Même si une augmentation depuis 2016 est observée, on note une stabilité sur les 3 dernières années.

Il est difficile de présager de l'évolution à venir, mais nous mettrons en place les moyens nécessaires pour répondre au besoin.

lté particulière sur les accidents du travail et les mi-temps thérapeutiques : il semble exister une zone d'ombre dans le système, avec un manque de

communication entre GHRO et la Sécurité sociale aboutissant dans beaucoup de situations à des difficultés pour les salariés au 2^e mois d'arrêt.

place, avec la mise en œuvre d'un service dédié sur GHRO, afin que le certificat employeur soit effectivement transmis dans les temps à la Sécurité sociale.

J'ai pris bonne note de votre alerte sur le sujet.

J'encourage les salariés rencontrant des difficultés en lien avec ce mécanisme à entrer en contact avec le service social : nous disposons d'un contact direct avec GHRO pour trouver des solutions.

La séance est suspendue entre 12 heures 40 et 13 heures 40.

5. Présentation par la Trésorière et l'expert-comptable des comptes annuels du Comité Social et Economique clos au 30 septembre 2023 suite à l'arrêté des comptes – Article 13.1 du règlement intérieur du Comité Social et Economique (document adressé par la Trésorière par mail séparé)

ptes clos au 30 septembre 2023. Cette clôture a été assurée par l'ancien bureau.

Je rappelle que notre mission est d'accompagner le CSE dans la tenue quotidienne de ses opérations ; et, à la fin de l'année, de procéder à la clôture et d'arrêter les états financiers avec l'aide de la trésorière, en vue de la rédaction du rapport.

Les principaux documents de cette présentation sont l'actif, le passif et le compte de résultat.

Le total des actifs est de 10.578.000 euros : des disponibilités pour 6.000.000 euros ; des charges constatées d'avance pour 3.700.000 euros ; des stocks pour 500.000 euros ; et des créances pour 940.000 euros.

Le total du passif est de 10.578.000 euros : des fonds propres pour 6.000.000 euros, répartis en fonds propres fonctionnement pour 3.106.000 euros et en fonds propres des activités socioculturelles pour 3.418.000 euros.

Le résultat des activités sociales et culturelles est de 135.000 euros ; le résultat du fonds de solidarité est de 4875 euros.

Les dettes à court terme sont de l'ordre de 4.053.000 euros. Elles ont fortement augmenté par rapport à l'année dernière en raison des dettes fournisseurs.

Le compte de résultat présente un total des produits de 6.956.000 euros, légèrement au-dessus du montant des produits de l'année précédente.

Les produits du CSE sont essentiellement constitués des subventions : 3.897.000 euros sur les ASC ; 1.357.000 euros sur les AEP.

Les participations des salariés aux activités s'élèvent à 1.669.356 euros.

Les gratuités sont de l'ordre de 38.000 euros.

Les charges d'exploitation s'élèvent à 6.243.000 euros. Elles se répartissent en plusieurs natures de frais : des achats pour 3.757.000 euros ; des frais généraux pour 1.993.000 euros ; des frais généraux pour 1.993.000 euros ; des impôts et taxes pour 30.000 euros ; et des frais de personnel pour 450.000 euros. Les dotations aux amortissements représentent 11.000 euros.

Le résultat d'exploitation du CSE est de 712.826 euros.

Les produits financiers sont de l'ordre de 3500 euros.

Le résultat exceptionnel est de l'ordre de -10.000 euros, une partie des stocks ayant été passée en perte.

Le résultat net comptable du CSE pour l'exercice fiscal 2023 est de 705.878 euros : le budget des AEP dégage un résultat net comptable de 565.000 euros ; le budget des activités socioculturelles dégage un résultat de 140.794 euros, qui intègre le résultat du fonds de solidarité.

6. Présentation du rapport du Commissaire aux Comptes sur les comptes du Comité Social et Economique clos au 30 septembre 2023 (document adressé par la Trésorière par courrier séparé)

art du cabinet des commissaires aux comptes une demande de report de ce point. À ce jour, je n'ai pas été destinataire du rapport du commissaire aux comptes. Quelle est l'explication de cette demande de report ?

ns réceptionné la lettre d'affirmation signée par l'ancien bureau du CSE. Notre rapport est prêt, mais nous sommes dans l'attente de la transmission de la lettre d'affirmation signée par le nouveau bureau. Cette lettre vous engage sur les opérations intervenues après votre prise de fonction, le 10 janvier 2024, pouvant avoir un impact sur les comptes clos au 30 septembre 2023.

té adressée à l'ancien bureau lors de la précédente passation ?

ditions.
Jusqu'à présent, nous n'avons jamais rencontré de difficulté pour obtenir une lettre d'affirmation.

tre adressées en temps et en heure.

s ce matin de votre refus de signer ce document.

Nous avons été informés tardivement de cette exigence. Nous avons échangé le 1^{er} mars et vous avez transmis cette demande le 5 mars.

ser de cette lettre pour établir le rapport.

rêts.

poser de la lettre d'affirmation pour établir définitivement le rapport.

olonté de bloquer la situation, mais nous souhaitons être certains des responsabilités de chacun. Nous ne souhaitons pas nous engager sur la période sur laquelle nous n'étions pas aux affaires.

le.
Je ne vois pas où se situe la difficulté.

'organisation.
Je rappelle que l'intervention du commissaire aux comptes répond à un certain process et à un certain formalisme. La signature de ces lettres d'affirmation est tout à fait normale. L'ensemble des opérations décidées avant le 10 janvier engage la responsabilité de l'ancien bureau.

ponsables des comptes clos au 30 septembre 2023.

évoque en effet l'exercice clos au 30 septembre 2023.
Le bureau semble prêt à signer une lettre d'affirmation dès lors que sa responsabilité s'exerce à partir de son entrée en fonction. Il nous semble que la rédaction de la lettre d'affirmation doit être modifiée.

t conforme aux principes que vous venez d'évoquer. Il est indiqué que la responsabilité du nouveau bureau s'exerce à partir du 10 janvier 2024.
Il n'en reste pas moins que la lettre d'affirmation porte sur les comptes clos au 30 septembre 2023.
Je rappelle que nous nous situons dans le cadre d'un exercice d'approbation des comptes.

e un effort de rédaction en tenant compte des remarques qui ont été portées à votre connaissance ?

tre profession est normée, et que ces documents ne peuvent être modifiés à souhait.

ulation de cette lettre d'affirmation soit modifiée afin de lever toutes les ambiguïtés.

que est pourtant tout à fait adaptée à la situation.
Je prendrai conseil auprès de mon management.

Il semble que la situation soit liée à une difficulté liée au délai de transmission du rapport du commissaire aux comptes ou à un oubli au moment de la passation.

difficulté de délai. Je rappelle que la séance de présentation du rapport était initialement prévue pour le 26 mars. Nous avons en effet échangé le 1^{er} mars sur ce calendrier, et nous nous sommes mis en ordre de marche pour le 12 mars. En retravaillant votre dossier, nous vous avons transmis les lettres d'affirmation le 5 mars.

à cette difficulté pour la première fois, alors que nous utilisons les services de BDO depuis 2011.

Depuis, 3 bureaux se sont succédés.

Nous souhaitons que la présentation du commissaire aux comptes puisse intervenir afin de passer à autre chose. Le bureau doit comprendre que, en arrivant aux affaires, il prend le passif et l'actif de l'instance ; qu'il n'est pas responsable des comptes jusqu'à la clôture, mais des opérations survenues depuis son entrée en fonction.

Il sera peut-être utile que nous intervenions dans le règlement intérieur pour réorganiser la période de passation, par exemple en décidant que la prise de fonction du nouveau bureau ne peut intervenir qu'après la validation du commissaire aux comptes.

commissaire aux comptes sur la question de la modification de la rédaction de la lettre d'affirmation. Nous convoquerons le cas échéant une réunion extraordinaire du CSE pour procéder à la présentation du rapport.

le sujet avec notre conseil.

ès à présent la convocation du CSE en séance extraordinaire pour le 26 mars – selon la disponibilité du cabinet BDO.

séance, je demande que la documentation nous soit transmise le plus en amont possible.

de transmission de la documentation. Je demande au bureau du CSE de se rapprocher du commissaire aux comptes pour transmettre la lettre signée.

engage pas sa responsabilité sur les opérations courant du 30 septembre au 10 janvier, qui endosse cette responsabilité ?

igné une lettre d'affirmation.

Le point est reporté.

7. Délibération des membres du Comité Social et Economique sur le principe du recours à un nouveau cabinet d'expertise comptable

La délibération des membres du Comité Social et Economique sur le principe du recours à un nouveau cabinet d'expertise comptable est mise au vote.

- Favorables 19
- Abstentions 10

e la liste de suppléance.

8. Information des membres du Comité Social et Economique sur le lancement d'un appel d'offres pour un nouveau cabinet d'expertise comptable (document adressé par la Trésorière par mail séparé)

du jour a été transmise aux élus.

9. Délibération des membres du Comité Social et Economique sur le principe du recours à un nouveau cabinet d'avocats

La délibération des membres du Comité Social et Economique sur le principe du recours à un nouveau cabinet d'avocats est mise au vote.

- Favorables 18
- Abstentions 11

10. Information des membres du Comité Social et Economique sur le lancement d'un appel d'offres pour un nouveau cabinet d'avocats (document adressé par la Trésorière par mail séparé)

du jour a été transmise aux élus.

e de dénonciation du contrat actuel ?

11. Délibération des membres du Comité Social et Economique sur le principe d'un audit des comptes du CSE sur la période allant du 12 décembre 2019 au 9 janvier 2024

La délibération des membres du Comité Social et Economique sur le principe d'un audit des comptes du CSE sur la période allant du 12 décembre 2019 au 9 janvier 2024 est mise au vote.

- Favorables 29

12. Information des membres du Comité Social et Economique sur le lancement d'un audit des comptes du Comité Social et Economique sur la période allant du 12 décembre 2019 au 9 janvier 2024 (document adressé par la Trésorière par mail séparé)

Le point est reporté.

La séance est levée à 15 heures.

Secrétaire du Comit