

Procès-verbal

De la réunion ordinaire

Du Comité Social et Economique

De l’UES Euro Disney du 11 juin 2024

La séance était présidée [redacted]

Horaire d’ouverture de la séance : 09 heures
Horaire de clôture de la séance : 12 heures 45

	ion	Invités du CSE
[redacted]		

léants

[redacted] nte

[redacted] ent

[redacted] nte

[redacted] nte

[redacted] te

[redacted] t

[redacted] ent

[redacted] t

[redacted] t

[redacted] te

[redacted] te

[redacted] nte

[redacted] e

[redacted] t

[redacted] nt

[redacted] te
[redacted] ent

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

Ordre du jour

1. Approbation des procès-verbaux des réunions extraordinaires des 12 et 23 avril 2024 du Comité Social et Economique (documents adressés par la Secrétaire par mail séparé) 4
2. Délibération des membres du [REDACTED] ve au projet de rupture conventionnelle concernant Monsi [REDACTED] alarié protégé en qualité d'ancien membre référent de proxi 4
3. Délibération des membres du [REDACTED] ique relative au projet de rupture conventionnelle concernant Mon [REDACTED] rié prot égé en qualité de membre expert de la Commission Santé Sé [REDACTED] l de l'établissement Spectacles 5
4. Information préalable des membres de Comité Social et Economique en vue d'une consultation ultérieure sur le projet d'implémentation d'une nouvelle solution de gestion du temps et des présences à Disneyland Paris 6
5. Présentation au Comité Social et Economique de la restitution de l'appel d'offre en vue 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) 20
6. Délibération des membres du Comité Social et Economique sur le choix du prestataire en vue de l'audit des comptes du Comité Social et Economique sur la période allant du 12 décembre 2019 au 9 janvier 2024 23

La séance est ouverte à 09 heures, sous la présidence

1. Approbation des procès-verbaux des réunions extraordinaires des 12 et 23 avril 2024 du Comité Social et Economique (documents adressés par la Secrétaire par mail séparé)

réunion extraordinaire du 12 avril 2024 est mise au vote.

- Favorables 18
- Abstentions 11

réunion extraordinaire du 23 avril 2024 est mise au vote.

- Favorables 18
- Abstentions 11

2. Délibération des membres du Comité Social et Economique sur le projet de rupture conventionnelle concernant Monsieur KWADWO OBENG, salarié protégé en qualité d'ancien m de proximité de l'établissement Autres Hôtels

Mo
occ

relative à ce point de l'ordre du jour.
est âgé de 68 ans. Il a été embauché le 18 mars 1993. Il
agerie, non cadre, au coefficient 215. Il bénéficie du statut

de salarié protégé en qualité d'ancien membre référent de proximité de l'établissement Autres Hôtels.

Pour des raisons personnelles, il a formulé une demande de rupture conventionnelle auprès de la direction de l'entreprise. Après plusieurs échanges, et notamment un entretien en date du 18 mars 2024, les parties se sont entendues sur le principe de la rupture conventionnelle s respect et de la validation de la procédure. La sortie des effectifs de Monsi KWADWO OBENG est prévue pour le 30 septembre 2024. Il percevra au minimum conventionnelle de licenciement.

ous a été remis revient sur les éléments de la procédure ; Monsieur est convoqué pour un entretien de signature de la rupture . Il a aussi été convoqué à la présente réunion, mais n'est pas présent.

Suite à l'enregistrement de l'avis du CSE, et si elle est signée par les 2 parties, la rupture conventionnelle sera transmise à l'Inspection du travail, qui disposera d'un délai de 15 jours pour statuer.

Le projet de rupture conventionnelle concernant Monsieur ié protégé en qualité d'ancien membre référent de proximité is au vote à bulletin secret.

- Favorables 25
- Défavorable 1
- Abstention 1
- Non exprimés 2

3. Délibération des membres du Comité Social et Economique relative au projet de rupture conventionnelle concernant Monsieur Amine SAIDANE, salarié protégé en qualité de membre expert de la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail de l'établissement Spectacles

act t âgé de 38 ans. Il a été embauché le 27 septembre 2008. Il occupe interprète parade, agent de maitrise, au coefficient 220. Il bénéficie du statut de salarié protégé en qualité de membre expert de la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail de l'établissement Spectacles. À la suite de la formulation d'une demande de rupture conventionnelle, plusieurs échanges ont eu lieu et un accord sur le principe de la rupture conventionnelle a été trouvé. La sortie des effectifs est prévue pour le 31 mars 2025.

M [REDACTED] a reçu au minimum l'indemnité conventionnelle.
Le [REDACTED] a été informé sur les éléments de procédure. Monsieur [REDACTED]
a été convoqué à un entretien le 12 juin 2024 en vue de la signature de la rupture
a aussi été convoqué à la présente réunion du CSE.

Suite à l'enregistrement de l'avis du CSE, et si elle est signée par les 2 parties, la rupture conventionnelle sera transmise à l'Inspection du travail, qui disposera d'un délai de 15 jours pour statuer.

[REDACTED] qu'une réponse positive a été apportée à ce salarié à la suite de sa demande de rupture conventionnelle. Cependant, je note que les délais applicables à la sortie effective de ces salariés ne sont pas comparables à ceux qui concernaient le salarié dans le point précédent de l'ordre du jour. Pourquoi cet écart ?

[REDACTED] ion individuelle menée entre l'intéressé et la direction.

[REDACTED] cifique qu'il nous serait utile de connaître ?

Le projet de rupture conventionnelle concernant Monsieur [REDACTED] salarié protégé en qualité de membre expert de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail de l'établissement Spectacles est mis au vote à bulletin secret.

- Favorables 24
- Défavorables 4
- Abstention 1

4. Information préalable des membres de Comité Social et Economique en vue d'une consultation ultérieure sur le projet d'implémentation d'une nouvelle solution de gestion du temps et des présences à Disneyland Paris

Avant d'aborder le sujet inscrit à l'ordre du jour proprement dit, nous allons revenir sur 2 questions : la première concerne l'amende de 1,3 million d'euros prononcée par l'administration du ministère de l'Économie à Eurodisney pour retard de paiement ; la 2nde concerne la mise en conformité de l'entreprise sur la question relative à l'acquisition des droits à congés payés en situation d'arrêt de travail.

apporter quelques éclairages sur ces 2 questionnements que vous avez portés récemment.

Comme vous le savez, nous avons tous les ans des contrôles de l'administration publique. Sur la fin de l'année 2023, 2 contrôles sont intervenus : l'un par l'URSSAF, l'autre par la Direction générale de la concurrence et de la consommation. Ces contrôles sont intervenus sur tous nos comptes – tant sur la partie sociale et la paye que sur la partie comptabilité générale, comptabilité clients et fournisseurs. 2 redressements ont été signifiés – l'un par l'URSSAF et l'autre par la DGCC.

L'URSSAF a contrôlé les années 2020, 2021 et 2022. Les 1,3 million d'euros de redressement concernent, pour un million d'euros, l'indemnité repas versée pendant la période du COVID aux personnes télétravail. Sur ce sujet, nous savions qu'il existait un risque URSSAF, mais nous l'avons volontairement pris sur cette période. Les 300.000 euros de redressement restant concernent un sujet que nous avons avec l'administration année après année : le Pass en Scène. L'administration considère que l'avantage en nature valorisé pour nos Cast Members est trop faible par rapport aux réels bénéfices apportés aux Cast Members et à leurs familles. Ces 300.000 euros de redressement interviennent donc au titre de la sous-estimation de l'avantage en nature.

Vous le savez aussi, nous sommes toujours en contentieux avec l'administration sur ce sujet. Nous maintenons donc notre position, que nous espérons validée par les tribunaux.

Le sujet reste à suivre.

En ce qui concerne la Direction générale de la concurrence et de la consommation, nos activités de comptabilité ont été épluchées. Ces activités représentent des millions de transactions sur les 3 années de contrôle. L'administration s'est saisie d'un retard de paiement sur la période de juillet à décembre 2020. Sur 2021 et 2022, aucun élément de redressement n'a été constaté. Sur la période incriminée, il faut rappeler que nous avons dû faire face à des difficultés de recouvrement de factures. Je rappelle que nous travaillons avec plus de 500 fournisseurs. À travers ce montant de recouvrement, l'administration considère que nous aurions dû nous montrer plus agressifs dans le traçage de l'envoi des factures par nos fournisseurs. Ces retards de transmission ont entraîné des retards de paiement de notre part, et nous aurions dû nous montrer plus méthodiques pour que nos fournisseurs transmettent leurs factures en temps et en heure, malgré la déstabilisation induite par la crise du COVID. C'est la raison pour laquelle nous avons été redressés pour 1,3 million d'euros pour la période de juillet à décembre 2020.

ice achat fréquemment. Selon les informations dont je dispose, le sujet n'est pas tout à fait la faute des fournisseurs, comme vous le prétendez. Notre système de gestion reste particulièrement lourd, et, à la moindre erreur dans le processus de traitement des factures, le service achat ne procède pas à des relances. Le suivi est lacunaire. Des actions sont-elles prises par la direction pour que nous nous améliorions sur le sujet ? Pour les fournisseurs, la grosse machine Disney n'est pas facile à appréhender.

Par ailleurs, selon les informations dont je dispose, un montant bien supérieur à 1,3 million d'euros a été provisionné sur l'année fiscale dernière pour cette amende. Quel est le montant exact de la somme provisionnée ? Et la différence entre ce montant et le montant réel de l'amende prononcée a-t-il été reversé dans les comptes de l'année en cours ?

i a été prononcé contre nous tient aux retards d'envois des factures par nos fournisseurs et au retard de recouvrement par nos équipes comptabilité. Le premier point soulevé constitue un véritable point de difficulté pour les TPE et les PME. La manière dont nous sommes organisés s'accompagne d'une série de procédures de sécurité expliquant que les petits fournisseurs peuvent éprouver des difficultés devant la masse de documentation et de justificatifs à produire. Nous essayons d'alléger au maximum ces procédures, mais je rappelle que nous sommes une société américaine : nous devons faire face à un certain nombre d'obligations. Et nous parvenons à faire travailler de nombreuses TPE et PME. Nous essayons de les aider dans leurs démarches.

renforcer le suivi de gestion et les moyens d'alerte permettant de traiter les factures.

tion, et celui du référencement. Sur la facturation, nous avons été contrôlés sur les 3 années, et aucun manquement à nos obligations n'a été constaté. Des systèmes de suivi sont en place ; ils ont été renouvelés à la suite des difficultés que nous avons rencontrées au cours de la période du COVID. Aujourd'hui, nous sommes organisés d'une telle manière qu'il n'existe plus de retard.

Sur le sujet du référencement, nous essayons d'apporter de la souplesse pour faciliter l'activité de nos petits fournisseurs.

En ce qui concerne votre 2^e question, je rappelle que, chaque année, nous identifions un montant de provision en essayant d'être au plus juste des risques qui sont les nôtres. Par exemple, sur le télétravail, nous savions qu'il existait un risque. Et il existe toujours un écart entre le montant de la provision et le réalisé. Mécaniquement, la différence est réinjectée dans les comptes. C'est ce qu'on appelle de « l'économie indirecte. »

million d'euros d'amende, vous avez indiqué que nous sommes engagés dans une phase d'appel. Potentiellement, l'administration peut donc revoir à la hausse ce montant. Jusqu'à quelle hauteur ce montant peut-il monter si nous perdons l'appel ?

nature du Pass en Scène, pour un montant d'amende de 300.000 euros. Je suis incapable de vous répondre sur le montant éventuel que le redressement pourrait atteindre. Ce sont les tribunaux qui décideront si nous sommes ou non dans notre droit et, éventuellement, les modalités de calcul du redressement.

Derrière ce recours, le véritable sujet est celui de l'impact pour nos Cast Members. C'est le combat que nous menons. Si la méthodologie initiale de l'URSSAF est appliquée, le montant de l'avantage en nature peut atteindre 4500 euros à l'année sur la base de 45 entrées valorisées à hauteur de 100 euros chacune. Ce montant peut avoir des incidences fiscales très lourdes pour les Cast Members.

tauration sur la période du COVID représente la plus lourde part de l'amende : ce risque avait-il été provisionné à 100 % ?

r de 1,1 million d'euros.

ul que vous venez de faire est étrange dans la mesure où, depuis plusieurs années, l'utilisation du Pass n'est plus libre. Elle est en effet soumise à de la disponibilité.

istait aussi des contraintes sur l'utilisation du Pass.

tion de la jauge, sur certaines journées, il n'est pas possible d'utiliser son Pass – surtout les week-ends. De fait, la valeur du Pass est selon moi dégradée par rapport à sa version précédente. Je ne connais pas comment les calculs sont réalisés, mais le nombre d'entrées maximum que permet cet avantage s'est considérablement réduit.

nous avons fait passer à l'administration. En effet, rares sont les Cast Members qui utilisent leur Pass au maximum. Certains, d'ailleurs, ne l'utilisent pas du tout.

vait considérer un avantage en nature d'un ordre de 4500 euros, il n'existerait absolument aucun intérêt à utiliser le Pass. Le coût serait prohibitif. De là, 2 réactions possibles : renoncer ; ou amortir.

2^e point.

s évoquées sont conséquentes et la plupart des salariés seraient incapables de la financer.
Il faut avoir conscience de ce risque.

aire : nous sommes en contentieux sur le sujet depuis 10 ans, et nous n'avons pas changé notre position. Nous continuons d'appliquer ce qui nous semble le plus approprié pour les Cast Members. Il est possible que nous soyons condamnés, que nous payions l'amende – mais que rien ne change. Nous continuerons alors à payer à chaque contrôle – même si ce n'est pas la solution idéale. Notre souhait est de protéger les Cast Members. Ceci ne changera pas.

treprise choisira de payer l'amende, n'est-ce pas ?

isons. Pour demain, je ne peux répondre.

Nous regrettons que ces éléments n'aient pas été abordés lors de la réunion de la Commission économique.

sur nos Cast Members. La décision de l'entreprise est de porter le poids de la responsabilité financière de ce sujet. Ce sujet est vieux de 10 ans, il est connu par les personnes présentes autour de cette table. Il ne connaît pas d'avancée significative sur l'année ; nous ne le mettons pas au débat de la Commission économique.

ition des droits à congés payés, une directive du droit européen en date de 2003 garantit l'acquisition des congés payés sans imposer la notion de travail effectif. Cette directive n'a pas été transposée dans le droit français. Considérant que la maladie non professionnelle n'était pas considérée comme du temps de travail effectif, il était convenu qu'elle n'ouvrait pas droit à congés payés.

Un changement de position a été initié par la Cour de cassation en septembre 2023 à partir d'un cas individuel. Le législateur est intervenu et une loi a été publiée le 22 avril 2024.

Chez DLP, il existe plusieurs raisons d'absence concernées par la directive européenne de 2003. Dans l'ensemble, le réglementaire payé de DLP est plus favorable que le cadre de la loi française depuis 2003. Ces motifs sont les suivants : la maladie non professionnelle de moins de 90 jours ; la maladie non professionnelle de plus de 90 jours ; la maladie professionnelle de moins de 90 jours ; la maladie professionnelle de moins d'un an ; la maladie professionnelle de plus d'un an ; l'accident du travail de moins de 90 jours ; l'accident du travail de moins d'un an ; le congé pathologique ; le congé maternité ; et le congé paternité. Dans cette liste, 3 motifs n'étaient pas en conformité avec la directive européenne de 2003 : la maladie non professionnelle de plus de 90 jours ; la maladie professionnelle de plus d'un an ; et l'accident du travail longue durée. Sur les autres motifs, nous appliquons la directive européenne.

Depuis le 1^{er} juin 2023, nous avons recalé ces 3 motifs d'absence avec les autres motifs avec l'acquisition des congés payés. De fait, l'ensemble du réglementaire DLP est en conformité avec la directive européenne de 2003 et avec la loi du 22 avril 2024.

Cette loi précise que, pour la maladie non professionnelle, l'acquisition des jours ouvrables de congés payés par mois est de 2 jours ; pour les maladies professionnelles, l'acquisition est de 2,5 jours. Nous avons décidé d'appliquer une approche plus favorable que la loi pour les maladies non professionnelles, qui représentent la quasi-totalité de nos absences maladie : nous avons décidé de continuer à appliquer les dispositions existant avant avril 2024, avec une acquisition de 2,5 jours de congés payés.

Par ailleurs, la loi intervient sur la question du report des congés payés pour raison de maladie, qui est de 15 mois. Cette disposition est déjà mise en place à travers le « compteur CP3 » depuis 10 ans. Il existe un potentiel risque de réclamation sur la maladie professionnelle de plus d'un an intervenue sur la période antérieure au 1^{er} juin 2023 – c'est-à-dire dans la période où nous n'étions pas en adéquation. Les Cast Members sont dans le droit de venir nous solliciter pour obtenir l'indemnisation des congés payés qu'ils n'ont pas pu acquérir, avec 2 années de rétroactivité pour les personnes encore salariées de l'entreprise (ceux-ci disposent d'un délai courant jusqu'au 23 avril 2026 pour agir) ; et 3 années pour les salariés ayant quitté l'entreprise.

es concernées ?

cas et 300 dans le 2nd cas. Aujourd'hui, 15 personnes se sont fait connaître et ont été indemnisées pour des périodes comprises entre 3 et 26 jours. Tous les cas sont pris en compte.

es Cast Members est-elle prévue ?

auprès des leaders, et dès qu'une sollicitation nous est transmise, GHRO relaie à l'équipe paye. Nous avons ainsi recensé une soixantaine de sollicitations, dont 15 entraient dans le cadre que j'ai défini.

ionnelle, nous ne sommes en conformité avec la loi que depuis avril 2023, n'est-ce pas ?

motifs d'absence n'étaient pas en conformité avec la directive de 2003 : la maladie non professionnelle de plus de 90 jours ; la maladie professionnelle de plus d'un an ; et l'accident du travail de plus d'un an. Sur ces 3 motifs, nous avons régularisé la situation depuis le 1^{er} juin 2023. Sur tous les autres motifs, nous étions déjà en conformité avec la directive.

e congés maternité, des salariés ont été forcés de lancer eux-mêmes les démarches nécessaires pour récupérer leur dû en congés payés. Il est absolument nécessaire de s'assurer que les services qui sont les spécialistes de ces informations, comme GHRO, disposent de toutes les formations nécessaires pour permettre aux salariés de ne pas être lésés.

ue durée, nous préservons les congés dans un compteur spécifique « CP3. » Nous avons accompagné l'équipe de GHRO afin que les salariés soient capables de répondre à toutes les questions.

congés acquis ou est-il possible de les placer sur le CET de façon exceptionnelle ?

le compte CP3.

bre de cas concernant les salariés encore présents dans l'entreprise. Pourquoi est-il nécessaire d'attendre que ces personnes se manifestent ? Étant donné la force du contrat de travail en cours, l'entreprise ne doit-elle pas prendre l'initiative de les contacter ? Par défaut d'information, face à une problématique identique, il pourrait y avoir rupture de l'égalité de traitement des salariés. Si l'entreprise prenait l'initiative sur le sujet, elle pourrait remettre les compteurs à zéro et tout le monde serait traité sur un pied d'égalité.

s toujours la même réponse et nous mettrons toujours en œuvre le même accompagnement. En revanche, nous avons décidé d'appliquer strictement les dispositions légales. Il revient aux salariés de se manifester.

suppose a minima d'assurer une certaine information des salariés.

tion des leaders. Nous pouvons renforcer le message auprès des leaders pour que cette information soit relayée au moment des briefings.

ier sujet. Nous sommes une organisation syndicale attachée au social. Il est dommage que l'entreprise n'aille pas chercher les Cast Members concernés par cette disposition. Il est important de le dire.

auprès des leaders.

information individuellement aux Cast Members, par exemple via le coffre-fort ?

Nous appliquons strictement les dispositions de la loi, qui précise que ces démarches sont à l'initiative de l'employé. Mais j'ai entendu vos remarques, et nous allons en débattre avec les personnes concernées.

partie de l'entreprise ? Je ne vois pas comment la responsabilité des leaders pourrait être engagée.

les personnes ayant quitté l'entreprise. Nous n'avons aucune information sur leurs données personnelles. Il leur revient donc de se manifester.

onnées personnelles à la suite d'un départ ?

appartient plus d'utiliser les données personnelles relatives à leur contrat de travail. Il leur revient de se manifester.

Nous ne pouvons rien faire.

Mais je n'ai pas dit qu'une responsabilité des leaders était identifiée sur le sujet. Nous nous appuyons sur les leaders pour cascader l'information, mais il ne relève pas de leur responsabilité de s'assurer que les sollicitations sont initiées.

us appuyiez sur les leaders pour relayer l'information sur le terrain.

Ce n'est pas la bonne solution. En effet, aujourd'hui, les leaders sont sur le terrain pour assurer des remplacements ; ils n'ont pas de temps pour assumer leurs fonctions managériales, comme le travail de briefing, par exemple. Parfois même, les Cast Members ne disposent pas sur leur location de la possibilité d'avoir un briefing, du fait du sous-effectif. Le manque de staff pose de réelles difficultés.

De fait, confier aux leaders la tâche de relayer cette information auprès des salariés ne sera pas efficace étant donné les problèmes d'effectif.

J'en arrive au point inscrit à l'ordre du jour, en me faisant la voix des équipes Technodigital, RH et Workforce Insight pour évoquer le sujet de CTT.

CTT est notre produit système de suivi et de gestion des temps, c'est-à-dire ce qui a trait à la saisie des absences et des présences. Ce système avait été développé en interne. Il s'agit d'une solution maison existant depuis l'ouverture. Aujourd'hui, du fait de l'évolution du réglementaire et de la complexité de notre organisation, il est obsolète. Cependant, elle continue de garantir la qualité du bulletin de paye. Il est d'ailleurs à noter que, 9 fois sur 10, les erreurs de paye sont en lien avec des erreurs de saisie, qui restent la source principale des problématiques de paye.

Les personnes en responsabilité de la saisie et de la validation des données de temps sont les équipes WFI pour une grande partie de nos Cast Members, les leaders et les assistantes pour les fonctions support opérations et G and A. Enfin, les équipes de paye interviennent pour effectuer les modifications éventuelles et gérer les situations spécifiques. Les équipes technologie et RH travaillent ensemble pour permettre au système de fonctionner – alors qu'il est de plus en plus instable et génère de la re saisie manuelle.

Les limites du système sont donc des interruptions de service, des déphasages de système impactant les données, du fait de la résolution de problèmes toujours plus complexes et consommateurs de temps, mais aussi la double activité liée aux re saisies manuelles et les difficultés liées à la transmission des connaissances sur l'outil. Il est nécessaire d'intervenir pour trouver des améliorations et mettre en œuvre un outil plus stable. D'un point de vue Cast Members, la solution actuelle ne permet aucune visibilité, aucun suivi et aucun contrôle.

Dans la situation projetée, nous adoptons une solution moderne, ergonomique et rapide, déjà déployée au sein de la WDC : DTIMES. Il s'agit d'une technologie du partenaire INFOR, technologie cloud sécurisée et stable. Elle permet de simplifier le travail et de garantir la fiabilité des données. Elle est plus facile à maintenir et permettra au Cast Members de mieux assurer la gestion de son temps de travail.

Il s'agit d'un logiciel en tant que service consultable partout, en permanence. Il permet d'améliorer la gestion assurée par les équipes administratives.

Cette solution est d'ailleurs utilisée dans l'industrie et dans l'aéronautique. Elle est flexible, adaptée et moderne. Elle dispose d'un portail web. Les données sont affichées en temps réel et immédiatement disponibles. Elle ouvre la possibilité d'une expérience utilisateur intuitive, personnalisée et conviviale.

Pour résumer, les bénéfices attendus sont les suivants : une saisie plus automatisée ; des données plus précises ; une meilleure intégration et fiabilité paye ; une meilleure adaptation aux besoins des Cast Members.

On peut décrire les enjeux et incidences de la façon suivante pour l'expérience des Cast Members : aucune modification pour les salariés non cadres badgeant ; les cadres pourront renseigner leur décompte de jours directement dans l'outil – ce qui est source de simplicité.

Les leaders restent responsables avec les assistantes de la gestion des temps, mais sur un nouvel outil. Nous les accompagnerons dans la transition. Nous attendons une réduction des saisies en double pour l'enregistrement des temps sur un certain nombre de tâches : pour nos leaders, pour les assistantes et pour les équipes de WFI, la nouvelle solution permettra de dégager du temps pour faire autre chose.

Pour les équipes métier que sont les équipes paye, WFI, technologie RH, technologie DLP et GHRO, nous n'envisageons pas de modifications sur les rôles et responsabilités.

Le calendrier de ce projet prévoit une information du CSE – que je suis en train d'assurer devant vous. Nous reviendrons vers vous avec une approche plus finalisée de ce projet, en particulier sur le plan d'accompagnement. L'implémentation est visée à la fin du mois de janvier 2025. La consultation du CSE devrait intervenir entre septembre et fin novembre 2024 avec plus de détails.

portant, dans la mesure où il gère le salaire, via la gestion des mbers. Vous avez indiqué que, à 90 %, les difficultés de paye étaient liées à des erreurs de saisie.

Si un incident digital d'une nature ou d'une autre devait intervenir, disposera-t-on d'un back-up ? L'ancien outil sera-t-il maintenu au cas où ?

pe, nous aurons une phase de shadow avant la mise en place. Au cours de cette phase, les 2 systèmes seront en marche. Elle durera 2 à 3 mois.

Par ailleurs, je rappelle que nous avons la protection due à l'archivage journalier : si le système tombe, nous sommes en mesure de récupérer l'ensemble des données et de les traiter – sur l'ancien outil ou en manuel. Le plan de continuité de l'activité prévoit ces éléments de sécurisation amont et aval.

yens suffisants seront mis en œuvre sur la formation ?

nement des équipes pendant la transition.

t a-t-il été nommé sur ce projet ? La direction a-t-elle l'intention d'en nommer un ? Car le manque de visibilité en interne sur le projet peut créer des difficultés. Le PMO américain pourrait ne pas être incité à se préoccuper des problématiques purement françaises.

WDC. Nous sommes les acteurs de son financement et nous le pilotons. Pour des raisons de simplicité, nous nous tournons vers la solution INFOR, qui est capable de gérer ce type de complexité.

La gouvernance du projet montre qu'il n'existe pas d'interconnexion avec la WDC.

es difficultés rencontrées par les équipes dans la gestion de ce projet, notamment pour l'IT. L'absence de directeur de projet pose des difficultés. Quel est le directeur de ce projet ?

ématique en lien avec les badgeuses.

Il apparaît que les badgeuses actuelles ne sont pas capables de supporter la nouvelle solution. Je dispose d'information selon lesquelles le PMO de la WDC a voulu faire passer des badgeuses américaines, créant des difficultés de maintenance. Il a fallu batailler pour obtenir des modèles que les équipes soient en capacité de maintenir.

De fait, j'interpelle la direction : il est nécessaire de mettre en œuvre des moyens pour avoir une vision globale du projet, avec un directeur de projet.

pilotage.

INFOR propose en effet des badgeuses. Il s'agit d'un provider US avec lequel nous avons un accord de principe, puisque nous avons choisi de sélectionner leur solution. La difficulté rencontrée est une difficulté de douane et de réglementation. Ces badgeuses ne peuvent pas être livrées sur le continent européen. C'est la raison pour laquelle nous avons contracté avec une entreprise française, qui nous livrera des badgeuses en conformité DTIMES.

ction du projet qui nous est présenté, dont l'objectif est de remplacer une solution devenue obsolète. Comme dans tout projet de e type, il y a des inquiétudes et des interrogations, notamment sur les points techniques. Dans ce contexte, il est nécessaire que les leaders se rapprochent de leurs équipes, pour les rassurer.

Les équipes s'interrogent sur les modalités de la phase de transition. Qu'en sera-t-il du processus de transmission des données ?

Nous avons aussi des remontées concernant les assistantes, pour qui le travail sera facilité.

Les leaders opérationnels pourront-ils consulter les données, afin de détecter d'éventuelles anomalies ?

rnier point.

Nous visons une implémentation au 1^{er} février 2025, avec une transition en amont, entre novembre 2024 et janvier 2025. Cette phase nous permettra de nous assurer de la bonne transmission et de la bonne qualité des données.

de janvier 2021 concernant la Rupture conventionnelle collective prévoyait la suppression de 163 postes d'assistantes de département : cette réorganisation des tâches ne cache-t-elle pas un plan visant à supprimer des postes d'assistant ?

Non. Il n'y a pas de plan de réduction d'effectif concernant les assistantes associé à ce projet. Elles ne font pas que de la saisie CTT, et nous souhaitons plus de qualitatif les concernant.

... rle de « gestion des temps. » Vous parlez du temps de travail, c'est-à-dire les présences et les absences, n'est-ce pas ?

... à la suite de cette information, la consultation du CSE est prévue autour de la semaine 29. Cependant, on voit qu'une formation des équipes projet est programmée avant cette date. Est-il normal qu'une formation démarre avant la consultation du CSE ?

... pe, il y a des key users. Le projet présente une phase de design, d'appropriation de l'outil et de test. Nous devons accompagner les program managers dans le travail sur l'outil. Ce travail ne peut être mené qu'en parallèle de la consultation du CSE. C'est mécanique. Mais nous faisons la différence entre les key users et les utilisateurs finaux.

... r la nécessité de respecter les prérogatives de l'instance, notamment dans le respect des délais en cas d'expertise. Il faut manier les « informations en vue d'une consultation ultérieure » avec prudence.

... ojet ?

... ns le cadre de la consultation officielle du CSE. Ce montant est encore susceptible de varier.

... CSE, ne serait-il pas judicieux de procéder à un nouveau point d'information sur l'accompagnement des Cast Members et la planification du projet ?

... ns rendez-vous après l'été, 3 à 5 mois avant le go live.

... ment-là à une 2^e séance d'information, n'est-ce pas ?

... onsultation directe.

Il est dommageable que nous ne disposions pas des informations avec plus d'anticipation. Ces sujets sont déterminants pour un grand nombre de Cast Members. Pourtant, nous restons sans réponse.

En ce qui concerne les incidences sociales, mon collègue a évoqué la situation des assistantes. Je souhaite attirer l'attention des agents du service paye, dont une partie du travail provient de CTT. Le nombre d'erreurs devrait se réduire : nous nous en réjouissons. Quelles seront les incidences sociales sur le service paye ?

iale. La saisie CTT est peu faite par cette équipe, qui peut parfois apporter des correctifs entre 2 tours de paye.

nification à long terme ?

d'information remis aux élus, on lit l'objectif d'« impliquer le salarié dans la gestion de son temps de travail » : qu'entendez-vous par là ?

Par ailleurs, n'est-il pas possible de nous communiquer une fourchette, même large, du montant du contrat avec INFOR ?

t est celui de l'expérience du Cast Members, avec la possibilité de consulter les données saisies et d'obtenir une plus grande visibilité sur la gestion des temps. Sur la 2nd question, je répondrai lors de la consultation officielle.

larié dans la gestion de son temps de travail : le Cast Members aura-t-il la possibilité d'intervenir sur l'outil et de saisir en cas d'anomalie ? Qui sera chargé de valider ces saisies ?

fonction consultation, et non de celle de modification.

, je prends note que l'outil devrait conduire à une amélioration des données de paye. C'est particulièrement important, en particulier sur les absences justifiées. Il y a encore bien trop de situations où des salariés de retour d'absence justifiée constatent que des erreurs de saisie ont été commises.

ast Members pourra consulter les saisies d'absence et de présence afin d'exercer un contrôle en direct.

Les Cast Members pourront-ils consulter en temps réels l'état de leurs compteurs, notamment le compteur de récupération ?

Le document d'information prévoit que les actions manuelles seront réduites : mais les leaders devront cependant continuer de vérifier les saisies.

Maximum les saisies manuelles, mais je ne peux encore préciser les fonctionnalités automatiques et manuelles qui seront permises par l'outil.

Aujourd'hui, les leaders opérationnels ne saisissent plus. Ils procèdent une fois par semaine à la vérification des anomalies.

Sur certains services, nous continuons de valider chaque jour les événements de la veille.

Concernant le stockage des données, le consentement du salarié ou l'obligation d'accepter les conditions : par quelle entreprise et où les données seront-elles stockées ? Qu'allez-vous faire de ces données ?

Donnée officielle.

Options de services » : qu'en est-il ?

Concernant l'obsolescence du système actuel pour faire disparaître ces interruptions. Par exemple, en mars dernier, le système a déphasé et fait perdre l'ensemble des données du 30 mars. Ces données ont dû être reprises manuellement.

Concernant la simplification de la gestion du temps : cette simplification concerne-t-elle l'entreprise ou le salarié ?

utilisateurs finaux, c'est-à-dire les assistantes, les leaders et WFI. Mais elle bénéficiera aussi au salarié, dans la gestion de son bulletin.

manière ? tage de s'adapter à l'expérience du Cast Members » : de quelle

tion à distance.

à jour de la politique sociale » : de quoi s'agit-il ?

ées, par exemple congé parental pour les couples homoparentaux, ou de nouveaux compteurs, il sera plus facile de procéder au paramétrage de l'outil.

util forcera-t-elle les salariés à disposer d'outils informatiques, smartphone ou ordinateurs ?

l à ce qui existe aujourd'hui.

risque lié à cette solution informatique ?

aurons une double saisie qui permettra de s'assurer du fonctionnement, de résoudre les anomalies.

ré à DTOOLS ?

S.

t-on connaître son salaire en temps réel ?

stion des temps de présence et d'absence.

bers constatent une anomalie, ils la signalent au leader, n'est-ce pas ? Disposent-ils d'un autre moyen de la faire remonter ?

Nous clarifierons ces sujets concernant les procédures. Il est trop tôt pour apporter une réponse.

matiation, mais, en cas d'anomalie, comment est-il possible d'intervenir ?

pour répondre.

outil digital, qui va encore une fois s'imposer aux salariés. Certains Cast Members ont besoin d'accompagnement. Il est nécessaire de mettre en œuvre un espace dédié à la digitalisation à Disney.

magination, tous les jeudis matins, se tiendra un « techno bar » permettant un accompagnement des Cast Members en éprouvant le besoin, avec une présence physique.

s dispositions conventionnelles applicables dans l'entreprise, notamment la section 7 sur l'harmonisation des repos compensateurs, où il est indiqué que : « *afin d'en matérialiser la prise, un relevé manuel du système CTT signé de son supérieur hiérarchique sera transmis au salarié.* » Il est question de l'implication du salarié dans le temps de travail, mais sera-t-il toujours pour le supérieur hiérarchique de délivrer ce compteur si le salarié n'a pas de smartphone ou d'accès à DTIMES ?

n officielle.

5. Présentation au Comité Social et Economique de la restitution de l'appel d'offres en vue 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)

chés a été transmis aux membres du CSE. l'appel d'offres a été diffusé auprès de 3 cabinets d'expertise : DH23 ; JDS ; et EUROCOMPTA ANALYSE. 2 réponses nous sont parvenues : celle d'EUROCOMPTA ANALYSE, à hauteur de 45.600 euros HT sur la période de 3 années ; et celle de DH23, pour un montant de 32.000 euros HT. La Commission des marchés, qui a été réunie le 29 mai 2024, préconise le choix du cabinet DH23.

es des réponses des prestataires à l'appel d'offres. C'est pourtant nécessaire pour que nous puissions nous exprimer sur le sujet.

des charges et seules 2 réponses nous sont parvenues.

as des réponses détaillées qui ont été apportées par les candidats.

semble des informations nécessaires.

ompte-rendu de la Commission.

les autres pièces de ces réponses.

de délibérer, il aurait fallu nous transmettre ces pièces en temps et en heure.

mission des marchés est chargée de procéder à la restitution des appels d'offres, puis de diffuser auprès des membres du CSE un compte-rendu de ses préconisations. Tous les élus du CSE ne peuvent pas faire partie de cette Commission. Si c'était le cas, elle n'aurait plus de raison d'être.

Par souci de transparence, nous allons partager l'ensemble de la documentation avec vous, mais je tiens à rappeler que le travail d'analyse des réponses aux appels d'offres et de préconisation est réalisé en amont par la Commission des marchés.

eil cas, les réponses aux appels d'offres ont toujours été transmises aux élus afin de leur permettre de forger leur avis. En l'occurrence, il nous est demandé de nous positionner sur la base d'un compte-rendu, et non sur le contenu de la réponse à l'appel d'offres. Ces pièces doivent nous être transmises en amont de la réunion d'enregistrement de l'avis de l'instance.

avez-vous pas transmis une demande sur la communication de ces pièces ?

Je rappelle que nous tenons à nous inscrire dans un esprit de co construction, et que nous devons abandonner tout objectif d'entrave. Nous devons nous montrer transparents.

Nous répondrons à votre demande, mais il faut garder en tête que la Commission des marchés est chargée de travailler sur les appels d'offres en amont des délibérations du CSE. si les élus souhaitent obtenir des précisions supplémentaires sur ces sujets, ils peuvent en formuler la demande auprès du Bureau en amont des réunions de l'instance.

aver le travail de l'instance, mais d'obtenir les informations nécessaires à l'établissement de notre avis.

Pour ma part, je ne prendrai pas part à ce vote.

Si les élus de la CFDT considèrent qu'ils ne disposent pas de l'information suffisante, nous pouvons reporter ce vote.

eur ne manque pas de clarté. La Commission des marchés est chargée de remettre un rapport aux membres du CSE, qui eux-mêmes doivent délibérer sur le choix du prestataire. Dans ce processus, les membres du CSE ne sont aucunement empêchés de demander des compléments d'information.

la CFDT ?

nom de la CFDT et en mon nom propre.

juin. Depuis – je le confirme –, nous aurions pu répondre à toute demande d'information complémentaire.

séance le temps que le Bureau transmette aux membres du CSE l'ensemble de la documentation.

u vote. La Commission a formulé ses préconisations.

loquer ou entraver le travail du CSE. Nous avons été à votre place, et nous savons ce qu'il en est. Mais une élue a le droit de formuler une remarque ou une demande légitime et pertinente.

N'allons pas plus loin dans la polémique. Comme tous les élus autour de cette table, nous avons le droit de formuler des réflexions, sans attaque personnelle.

Avançons.

on-débat. Personne ne souhaite laisser les questionnements des élus sans réponse, s'ils sont constructifs. Ceci sans aucune distinction d'organisation syndicale.

Cependant, l'ordre du jour a été transmis en amont. Lorsque je vous transmets les PV pour validation, je reçois des dizaines de messages sur des modifications de forme qu'il est nécessaire d'apporter. Et j'assume mes responsabilités en tenant compte de tous ces messages. De la même façon, chacun et chacune des membres du CSE a disposé de tout le temps nécessaire pour formuler auprès du Bureau les demandes d'information complémentaire qu'il estimait nécessaire d'obtenir.

Nous continuerons de répondre à toutes vos demandes. Après, il devient à chaque élu d'assumer sa charge et de voter en conscience.

Oui, mais il faut être clair. Nous sommes dans une instance où l' élu est souverain et peut formuler les remarques qu'il souhaite, quand il le souhaite. Or, quand nous formulons une remarque, nous avons parfois l'impression que le Bureau se crispe.

e, dans la mesure où nous avons transmis toutes les pièces nécessaires à la délibération par mail. Si un élu avait formulé une demande d'information complémentaire, nous aurions bien entendu répondu favorablement.

ur le choix d'un prestataire prochain, le Bureau transmettra les réponses des prestataires aux appels d'offres préalablement à la réunion aux membres du CSE.

6. Délibération des membres du Comité Social et Economique sur le choix du prestataire en vue de l'audit des comptes du Comité Social et Economique sur la période allant du 12 décembre 2019 au 9 janvier 2024

Le choix du prestataire en vue de l'audit des comptes du Comité Social et Economique sur la période allant du 12 décembre 2019 au 9 janvier 2024 est mis au vote.

- | | |
|----------------------|----|
| • DH23 | 19 |
| • EUROCOMPTA ANALYSE | 0 |
| • Refus de vote | 10 |

tiens à ce que le PV fasse mention de ce refus de vote.

CSE mettra prochainement à disposition une boîte mails spécifique pour le traitement des demandes de subvention. Cette information sera diffusée rapidement.

té apparaît toujours sur le formulaire de demande de subvention. Qu'en est-il ?

mes toujours à l'étude sur le plan juridique. Nous communiquerons prochainement.

un nombre croissant de salariés sur le sujet de la régularité et du rythme de rotation des bus, qui sont devenus très largement insuffisants. Les circulations sur le site sont devenues très difficiles. Il est nécessaire d'intervenir.
Quelles sont les intentions de la direction sur le sujet ?

ette alerte.

proposons que le rythme de rotation des bus soit coordonné avec les horaires théoriques du RER.

des bus, quelles dispositions seront prises concernant le nouveau costuming ?

juillet.

La séance est levée à 12 heures 45.

Secrétaire du Comit