

Procès-verbal

De la réunion ordinaire

Du Comité Social et Economique

De l’UES Euro Disney du 13 mai 2025

La séance était présidée [redacted]

Horaire d’ouverture de la séance : 09 heures

Horaire de clôture de la séance : 18 heures

[redacted] ion	Invités du CSE
[redacted]	

léants

[redacted]

[redacted] nte

[redacted] ent

[redacted] nte

[redacted] te

[redacted] nte

[redacted] te

[redacted] ent

[redacted] nt

[redacted] t

[redacted] te

[redacted] ent

[redacted] nt

[redacted] nt

[redacted] e

[redacted] ent

[redacted] t

[redacted] nte

[redacted] sent [redacted] te
[redacted] e [redacted] t
[redacted] te
[redacted] ent

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

Ordre du jour

1. Information des membres du Comité Social et Economique sur l'affectation des sommes prélevées au titre de la taxe d'apprentissage pour l'année 2024 en vue de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi pour l'exercice fiscal 2025 4
2. Information des membres du Comité Social et Economique sur le bilan de la mission handicap 2024 en vue de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi pour l'exercice fiscal 2025 12
3. Information des membres du Comité Social et Economique sur l'évolution du Pass en Scène 20
4. Information du Comité Social et Economique sur le bilan de la restauration collective 2024 28
5. Information des membres du Comité Social et Economique sur le remplacement de Workplace 37
6. Information des membres du Comité Social et Economique sur le nettoyage des lockers d'Imaginations 40
7. Délibération relative à la motion des membres du Comité Social et Economique sur la politique sociale de l'Entreprise, les conditions de travail et l'emploi pour l'exercice fiscal 2024 (document adressé par la Secrétaire par mail séparé) 41
8. À la suite des réunions d'information du Comité Social et Economique en date des 12 mars, 23 avril, 14 mai, 28 mai et 22 octobre 2024 et de la présentation par le cabinet EXPLICITE de son rapport d'expertise, consultation annuelle des membres du Comité Social et Economique sur la politique sociale de l'Entreprise, les conditions de travail et l'emploi pour l'exercice fiscal 2024 45

La séance est ouverte à 09 heures, sous la présidence

1. Information des membres du Comité Social et Economique sur l'affectation des sommes prélevées au titre de la taxe d'apprentissage pour l'année 2024 en vue de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi pour l'exercice fiscal 2025

e d'apprentissage versée en 2025, relative aux données de l'année 2024.

Ce dispositif a 2 finalités : travailler sur la politique d'emploi des jeunes ; et assurer la progression du taux de transformation des contrats d'alternance en poursuites d'études, en conversions directes et en embauches « boomerang », c'est-à-dire au cours du retour d'un salarié faisant suite à un temps d'absence.

Sur 2024, le taux de transformation est en augmentation, à 31 %.

La progression du nombre de nos recrutements boomerang, après 3, 4 ou 5 années d'absence parfois, constitue pour nous un signe encourageant. Elle est le signe de la qualité de l'accompagnement des tuteurs et de l'efficacité du bouche-à-oreille sur la question de l'alternance.

La taxe d'apprentissage est calculée sur un pourcentage de la masse salariale, 0,68 %, calculé entre janvier 2024 et janvier 2025. 0,59 % – la part principale – est versé mensuellement par l'entreprise auprès de l'URSAFF, aux établissements au prorata des alternants que nous accueillons. Le solde, 0,09 %, est à notre main, et peut être utilisé comme levier de notre stratégie école.

Ainsi, pour l'année, le montant total de la taxe d'apprentissage atteint 4.697.000 euros : la part principale représente 4.075.000 euros et le solde, 621.000 euros.

Nous établissons 3 niveaux de priorités parmi les établissements auxquels nous avons recours. Ces niveaux de priorité sont établis par rapport à nos besoins de recrutement. Il existe des « profil pénuriques », par exemple en Food, où les besoins de recrutement sont massifs ; ainsi que des « profils spécifiques », par exemple sur le métier de couvreur-zingueur.

En plus des écoles et des CFA, nous avons aussi des partenaires institutionnels et d'insertion – associations, collectivités, écoles aidant à développer l'apprentissage dans des métiers en tension autour du handicap et de l'insertion.

Pour nous, la taxe est donc un levier de collaboration.

J'ajoute que nous avons tenu compte des remarques et demandes que le CSE a formulées au cours de la dernière présentation, l'année passée, en particulier sur la distribution de la taxe par scope, par diplôme et par type de structure : nous avons apporté toutes les réponses en annexe de la présentation.

oupes.

Le premier est ce que nous appelons les « écoles or », qui sont pourvoyeuses chaque année du plus grand nombre d'alternants et de stagiaires, voire de CDI ou de CDD. Les « écoles argent » fournissent un contingent plus petit, mais peuvent nous apporter une aide pour aller chercher des métiers en tension. Enfin, les partenaires « insertion et diversité », comme l'INJA ou l'INJS.

Nous avons 11 partenaires insertion et diversité ; 11 écoles argent ; et 12 écoles or. Le document d'information permet aussi de repérer la répartition des alternants par scope. De ce point de vue, nous essayons de maintenir une bonne représentativité entre les métiers.

nts par niveau de diplôme. Nous les prenons à partir de 15 ans, jusqu'aux âges adultes, pour les salariés en reconversion, notamment ; sur des niveaux de diplômes variés allant du CAP jusqu'au Master 2 – avec un pic sur les BAC + 2, notamment en restauration et sur les métiers techniques. Il est à noter que la demande sur les BAC + 5 est en augmentation, en particulier sur les fonctions support et sur les fonctions d'Assistant team leaders.

plus précisément sur la répartition des alternants par école. Vous trouverez aussi la cartographie des écoles or, ainsi que le classement des écoles argent, quelques éléments sur la stratégie de la relation école suivie en interne et le détail de quelques projets actuellement en cours : un projet avec le lycée Lafayette (formation complémentaire d'initiative locale sur le métier de perruquier-posticheur) ; un projet avec l'EMSCA concernant les coachs sportifs er Keller (formation sur les métiers de la sécurité) ; un projet avec le l ourvoir des saisonniers.

ette présentation et pour le fait d'avoir tenu compte des remarques formulées l'année passée.

Je suis particulièrement étonné du niveau de partenariat que nous avons avec l'UTTEC, qui reçoit 20 % de nos versements. Ne risque-t-on pas de nous mettre en situation de dépendance vis-à-vis de cette structure ?

Par ailleurs, je ne comprends pas votre argument sur les postes d'Assistant team leader à BAC + 4 ou + 5. Les team leaders ne sont pas à BAC + 5.

levier important pour fidéliser les écoles pourvoyant un grand nombre d'alternants et pour travailler sur les métiers de niche. L'UTTEC touche un fort pourcentage de notre solde, c'est vrai, mais encore inférieur à la proportion que nous devrions lui verser au prorata du nombre d'alternants qui proviennent de cet établissement – plus d'un quart. Nous ne sommes pas en situation de dépendance. Nous travaillons avec cette structure depuis 17 ans. Notre partenariat est gagnant-gagnant. L'augmentation des recrutements d'alternants à BAC + 4 et + 5 correspond à une demande du terrain : ces profils sont plus à l'aise et permettent une meilleure conversion en fin de parcours.

qui est faite à ces alternants en fin de parcours ?

oureux d'apprendre que leur niveau est celui du BAC + 5.

On sait que la nouvelle génération peut manquer de maturité. Le recrutement à BAC + 5 n'est pas une question d'études, mais d'expérience, qui est plus significative. Les alternants à ce niveau d'études sont plus à l'aise dans leurs fonctions.

leaders sur un niveau BAC + 5 est largement surdimensionné. Un salarié ayant fait 5 ans d'études est en droit d'attendre davantage. Vous placez ces salariés en situation de surdiplôme. Ils auront très vite fait le tour du poste.

nes locations sont à l'aise avec des alternants en Licence Pro, qui ont autour de 20 ou 21 ans. Mais, sur certaines locations nécessitant la gestion de grosses équipes, il est nécessaire de montrer une plus grande maturité. De fait, nous répondons aux besoins et aux demandes du terrain, sur la base d'un cahier des charges relativement précis.

6 personnes, n'est-ce pas ?

s d'alternants ou d'apprentis sur les métiers en tension sont refusées. Ma question est simple : comptez-vous dans les mois et les années à venir – alors que nous sommes dans une phase de développement – augmenter les entrées pour trouver de la main d'œuvre formée ?

ter chaque année le nombre d'alternants, mais nous essayons de le faire dans les meilleures conditions possibles, en fonction de notre capacité à proposer des postes de conversion, et en répondant aux besoins métier.

Nous travaillons avec le terrain pour identifier ces besoins, et nous mettons en œuvre un questionnaire de satisfaction pour les alternants et les tuteurs, pour évaluer les conditions dans lesquelles l'alternance est réalisée : 92 % des alternants sont prêts à recommander l'alternance à DLP et 97 % des tuteurs recommandent le tutorat à DLP.

nce au sein de l'entreprise paraît claire.

Il s'agit d'un enjeu central, en lien avec la capacité de l'entreprise à attirer des talents.

Pourquoi si peu d'alternants au niveau CAP sont-ils présents (page 11) ?

Quel est le coefficient des tuteurs ?

Nous avons un nombre de partenariats relativement élevé – plus de 40 : comment choisissez-vous ces établissements ? Quelle est la stratégie suivie ?

Sur ces contrats de partenariat, quel est le volume des stages rémunérés et non rémunérés ? Combien de contrats de professionnalisation avons-nous ?

Il existe des difficultés dans le suivi des candidatures retenues dans le cadre des job datings. Il serait bon de prendre des initiatives sur ce sujet pour améliorer l'efficacité de ces démarches.

Nous recrutons nos alternants en fonction des besoins que nous identifions. Dans les demandes, nous avons peu de postes au niveau CAP. Par ailleurs, il existe des restrictions sur l'embauche des mineurs.

Sur les tuteurs, nous avons des règles strictes. Un article est disponible sur le sujet sur l'outil de communication RH. Le tuteur doit disposer du même niveau de diplôme que l'alternant, ou un niveau d'expérience équivalent. Le tuteur est chargé de transmettre le savoir-faire et le savoir-être. Sur le choix des écoles, nous avons répondu, en détaillant les critères de classement entre les écoles or et les écoles argent.

ze, qui correspond aux structures qui nous démarchent pour envoyer leurs candidats.

Nous disposons de 4 coordinateurs école, et nous mettons un point d'honneur à répondre à l'ensemble des sollicitations des écoles, à organiser avec elles des événements.

elles nous collaborons régulièrement, mais nous n'avons pas d'exclusivité.

Nous constatons que le volume des stages rémunérés est en croissance, sur des profils de fin d'études, sur des périodes de 2 à 6 mois. Ces stages nous permettent de capter ces profils, de leur proposer des contrats de saisonniers et, dans certains cas, de les convertir en CDI. Cette année, nous avons comptabilisé 121 stagiaires, répartis dans toutes les divisions.

Le seul outil donc nous disposons pour traquer les jeunes que nous rencontrons lors des événements de job dating est le site Carrers. Seuls les candidats s'inscrivant sur ce site à l'issue de la rencontre font l'objet d'un suivi. Nous n'avons pas de moyens de suivi pour ceux qui ne s'y inscrivent pas.

licités sur les stages. Quelles sont les règles applicables pour les stages rémunérés et non rémunérés ?

La répartition des 4 millions d'euros de la part principale de la taxe est-elle effectuée au prorata du nombre d'alternants ou du salaire versé ?

Je reviens sur une question chère à la CFE-CGC : la proposition de création d'un CFA au sein de DLP. cette création ne présenterait que des avantages : renforcement du sentiment d'appartenance ; création de cursus adaptés, surtout dans les métiers en tension ; mobilisation en interne de professionnels pour assurer la transmission des savoirs ; intérêt dans le cadre de l'accord intergénération.

s ne relèvent pas de mon périmètre. Ils sont gérés sur le plan administratif par GHRO. Des articles sont en ligne sur D-Tools RH, ainsi que des webinaires.

En ce qui concerne les stages longs, les postes sont ouverts sur Disney Careers, et nous suivons un process de recrutement traditionnel, avec entretien recruteur et éventuellement un 2^e entretien.

tre février et avril ; les postes de stages rémunérés sont mis en ligne à la fin du mois d'août.

Le versement de la part principale est effectué au prorata du nombre de contrats d'alternance avec les écoles enregistrés chez DLP.

s vers la création d'un CFA, qui réclamerait des investissements conséquents en temps et en argent. Nous gérons l'alternance avec parcimonie, en fonction de nos besoins, en insistant sur la qualité de l'accompagnement.

Je tiens en premier lieu à revenir sur l'embauche des Assistants team leaders.

Est-ce un métier, désormais ?

Quelle est la grille de salaire que vous appliquez pour les BAC + 5 que vous recrutez ? Quelle comparaison peut-on faire avec les pratiques à l'extérieur ?

Je suis perplexe.

Sur le terrain, on entend souvent que les responsables refusent de prendre des jeunes team leaders. Pour moi, c'est une forme de discrimination. Certes, dans un recrutement, il faut évaluer le savoir-être et les savoir-faire, mais être jeune, n'est-ce pas un atout ?

Doit-on rappeler tout ce qui est mis en œuvre, au sein de l'entreprise, pour rajeunir la population ?

Sur ce sujet, nous vous invitons à revoir votre copie. Certains directeurs d'établissement ont des réticences à prendre des jeunes : pour quelle raison ?

Nous devons nous poser les bonnes questions.

Je me réjouis que le taux de satisfaction des alternants et des tuteurs soit élevé. Notre organisation syndicale a demandé des précisions sur les critères applicables pour obtenir le statut de tuteur. Ces critères restent flous. On le sait : les tuteurs sont choisis sur un coin de table, en catimini, sans critère spécifique. Et la prime de 60 euros tombe dans leur poche chaque mois.

Il est nécessaire d'introduire dans le système une plus grande transparence et le principe de l'égalité des chances.

J'insiste sur ce point.

Je tiens aussi à revenir sur le quota appliqué sur les stages de découverte. La limitation est fixée à 500. Ce sujet crée une grande frustration parmi les salariés et leurs familles. Là aussi, il y a un grand manque de transparence. Il est nécessaire de mettre en œuvre des mesures pour satisfaire un maximum de demandes.

Disney fait beaucoup pour les alternants et les stagiaires de longue durée. Mais, en interne, pour les stages courts, tout reste à faire.

En revanche, on croise des enfants de directeurs en stage, c'est vrai. Ce qui nous conduit à nous interroger une nouvelle fois sur l'égalité des chances.

Ces quotas sont-ils appelés à être revus, avec une plus grande part réservée aux enfants de salariés ? Le sujet sera-t-il traité avec davantage de transparence et d'équité ?

Le taux de transformation des alternants est à 31 %, en dessous du taux de 33 % que nous connaissions avant le COVID. Avez-vous une projection sur le semestre en cours ?

Les conditions de travail sur les métiers opérationnels – le rythme de travail, les horaires surtout – ont été identifiées comme un frein de ce point de vue. D'ailleurs, sur les métiers opérationnels, le taux de transformation est particulièrement bas, à 19 %. Qu'en est-il cette année ?

Vous avez évoqué un travail d'intégration et d'accompagnement accru, notamment en Food. Qu'en est-il ?

Il existe des alternants qui sont des fans de Disney. Certains d'entre eux déchantent quand ils arrivent, quand ils sont confrontés à la réalité du travail chez Disney. L'accompagnement semble insuffisant sur ces questions, ce qui crée des difficultés.

J'en arrive à la question du suivi des alternants. Les outils mis à disposition pour ce suivi semblent insuffisants. Les tuteurs n'ont pas le temps pour faire la partie théorique. Il y a donc des besoins de ressources supplémentaires.

nsformation, sur 2025, nous avons surtout travaillé sur la poursuite d'études.

En opérations, nous avons un certain nombre d'alternants. Nous disposerons des données au mois de septembre, mais on note une augmentation de la demande.

Par ailleurs, nous avons quelques CDI qui souhaitent reprendre des études en alternance. Ces profils sont en croissance significative.

Il faut redire ici que, pour certains jeunes, la proposition d'un CDI équivaut à celle d'une « chaîne à la patte. » Ceux-ci sont plutôt partant pour un CDD ou un contrat de saisonnier, et ils souhaitent aller voir ailleurs. Cette tendance se poursuit.

Cependant, on constate aussi des embauches boomerang parmi ces profils.

Sur le réalisme du travail chez DLP et les difficultés que cette découverte peut provoquer chez les jeunes, nous demandons aux recruteurs de se montrer plus réalistes dans le processus de recrutement. Sur la première année, en effet, on constate quelques ruptures de contrat à l'initiative de l'alternant, sur les profils les plus jeunes. Souvent, c'est le résultat d'une mauvaise orientation. Nous travaillons beaucoup, notamment sur les journées d'orientation, pour sensibiliser les jeunes et les parents.

devriez diversifier les profils des Ambassadeurs qui se rendent dans les collèges, et ne pas choisir que des fans de Disney, mais aussi des professionnels qui abordent les métiers avec réalisme.

profils, les métiers et les coefficients. Et nous demandons de la transparence sur les métiers. Notre objectif est en effet de réduire le nombre des fins de période d'essai à l'initiative du salarié.

e encore des sujets qu'il est déconseillé d'aborder avec les jeunes pour les Ambassadeurs.

sterons sur le quota de 500. En effet, nous devons nous assurer que nous avons la capacité d'accueillir ces jeunes dans de bonnes conditions.

Et je vous l'affirme : nous ne regardons pas la CSP dans nos recrutements.

Mais il y a des jeunes qui n'ont pas de parents parmi nos salariés : nous essayons de donner la chance à tous les jeunes.

méthodologie de gestion administrative, notamment au moment de l'inscription pour ces stages courts. Elle est totalement défaillante.

Rappelez-vous que, lorsque nous postons une offre d'alternance, nous recevons 80 réponses dans la journée. Nous sommes submergés par la demande. De fait, quelle que soit la méthodologie, nous ne pourrions pas répondre à toutes les demandes de stages.

ures manque cruellement de transparence. Il existe des quotas par division, mais les candidatures sont pré identifiées. Il faut trouver des équilibres.

pas de critère de différenciation des enfants de salariés des autres enfants. Nous n'avons pas non plus l'information de l'école lorsque les alternants candidatent. De fait, quand ils essuient un refus, c'est pour d'autres raisons. Il n'y a pas de discrimination sur les enfants de Cast Members.

cquisition a un rôle dans le choix des écoles ou des candidats pour l'alternance, n'est-ce pas ?

taxe est versé après étude des écoles pourvoyant à nos besoins et consultation des partenaires business, du pôle stages et de Talent Acquisition sur l'origine des CDD et CDI.

Talent Acquisition peut aussi intervenir dans le process de conversion, en fin d'alternance.

oix des écoles ?

trat chez nous – stages, CDD, voire saisonniers – entre en ligne de compte.

les critères, il existe une part d'appui par Talent Acquisition ?

vous donnez à « appui. »

de l'année. Nous avons des points réguliers sur les métiers et les profils à privilégier. Ils ont donc une contribution.

des alternants, la direction refuse de privilégier les salariés et leurs familles.

Par le passé, les premiers partenaires de l'entreprise étaient les salariés, comme c'est le cas dans les autres entreprises où il existe des parrainages pour stagiaires ou les apprentis. Dans les autres

entreprises, les enfants n'ont pas de difficulté pour trouver des stages, car les salariés sont les premiers partenaires.

Par ailleurs, accueillir les enfants des salariés présente tous les intérêts.

Le quota de 500 stagiaires est bien trop restreint.

Je rappelle que les stages de 3^e ne coûtent rien à l'entreprise, sauf le repas. Ce sont des stages d'observation : l'accompagnement nécessaire est minimal.

r le sujet.

itionnement, mais nous resterons sur un volume de 500 stages, car nous souhaitons faire primer la qualité de l'accompagnement.

La problématique est autre. La direction a une inquiétude dont elle ne souhaite pas nous informer. À presque tous les niveaux, les parents sont bloqués. Nous en sommes à prendre le relai, au CSE. Ce n'est pas normal.

uota de 500 stagiaires.

Mais il n'y a rien de caché.

Je rappelle que 76 % des stagiaires non rémunérés vont en opérations. Les managers sont chargés de les accueillir, en plus des alternants, CDI et CDD qu'ils sont aussi chargés d'accueillir. Partout, on nous signale que les managers ont trop d'activité : nous ne souhaitons pas les surcharger à nouveau sur l'accueil des stagiaires.

Par ailleurs, nous privilégions la qualité de l'accompagnement.

, mais qu'il existait une raison à la position de la direction que nous ne connaissons pas.

Les autres entreprises fonctionnent parfaitement avec les enfants de leurs salariés.

rivilégier la qualité.

emblers soient les premiers ambassadeurs de l'entreprise sur la question de l'alternance. Nous en sommes conscients.

La réponse de la direction est sans fondement. C'est une position de principe.

Pourquoi ne peut-on pas aller au-delà de 600 stages ?

lir dans de bonnes conditions.

es. Nous voyons bien comment les choses se passent.

Le stage pédagogique ne représente en réalité aucune contrainte. Quand un enfant arrive chez nous, il est tellement heureux que tout est simple. Rien n'est compliqué.

Nous en sommes les témoins.

Vous vous appuyez sur le sentiment de surcharge des leaders. Mais il faut prendre les choses simplement : ce ne sont pas les leaders, mais les salariés qui s'occupent des enfants.

Et je le répète : tout le monde est content.

Ces enfants quittent l'entreprise avec en tête une image formidable de l'entreprise.

s pas uniquement des stagiaires, mais aussi les alternants, les CDI et les CDD. Et nous privilégions la qualité de l'accompagnement.

SAGAYAN SP

Dans le traitement des candidatures, pourquoi ne pas donner un peu plus pour les enfants des salariés ? Les autres entreprises donnent la priorité à leurs salariés – ce qui d'ailleurs redouble les difficultés pour les enfants des salariés de DLP, qui n'ont plus de place ni dans l'entreprise de leurs parents, ni dans les autres entreprises.

de non discrimination.

e des dysfonctionnements qui laissent penser que l'outil utilise l'IA.

Les candidats ne reçoivent pas de réponse ; ou essuient des refus quelques secondes après avoir déposé leur candidature.

Le tri des candidatures semble être effectué par un robot, par rapport à des critères que nous n'osons pas imaginer. Pourtant, ce travail devrait être fait par des recruteurs.

Nous vous demandons de réfléchir à ces anomalies et de trouver des solutions.

2. Information des membres du Comité Social et Economique sur le bilan de la mission handicap 2024 en vue de la consultation annuelle sur la

politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi pour l'exercice fiscal 2025

s présentons le bilan du service Mission Handicap, avec les principaux indicateurs.

Nous avons franchi la barre des 1000 salariés en situation de handicap au sein de l'entreprise au 31 décembre, à 1017 salariés, soit + 12 % par rapport à l'année passée.

Nous maintenons un haut niveau de collaboration avec le secteur adapté, avec 1,7 million d'euros versés, contre 1,8 million d'euros en 2023.

Notre taux d'emploi est en augmentation, à 5,89 % (5,98 % pour ED SAS ; 1,51 % pour EDLI, contre 1,45 % en 2023), contre 5,66 % l'année passée.

Nous poursuivons l'accompagnement des salariés, grâce aux aménagements de poste, à la prise en charge du coût d'appareils, de déménagements, de transports, etc.

Nous avons aussi poursuivi à la demande de l'encadrement de Parc Ops une formation débutée en 2023 : il s'agit de les accompagner pour les outiller afin de faire face à la présence dans les équipes de salariés en situation de handicap, notamment des handicaps psychiques. Le déploiement se poursuit auprès de boutiques et workforce insight en 2024 ; et sur spectacle en 2025.

Des formations sur l'autisme ont aussi été mises en place avec, en 2025, un développement sur les troubles DYS.

gements aux équipes de Mission Handicap pour leur bienveillance et leur efficacité, dont je suis témoin personnellement depuis plusieurs années.

Je tiens aussi à signaler que, alors que les salariés en situation de handicap disposent d'une journée pour consulter un spécialiste, des anomalies sont encore constatées. Même si les salariés suivent la procédure, il arrive encore que ces journées soient débitées en CP. Le sujet a été remonté au service concerné. Il est nécessaire d'apporter des solutions.

L'aide pour l'achat d'un véhicule équipé est-elle limitée en montant ?

les salariés n'ont pas à répondre sur leur statut ou la nature de leur éventuel handicap – quelle que soit la sollicitation.

ession sur plusieurs fronts : le taux d'emploi, les aménagements de poste, l'accompagnement personnalisé, la sensibilisation interne. Cette progression démontre l'engagement de l'entreprise sur la question de l'inclusion des salariés en situation de handicap.

En revanche, il demeure des questionnements.

Il sera utile, en premier lieu, de détailler entre les travailleurs reconnus RQTH et les cas d'invalidité, afin d'éclairer sur les actions à mener concernant l'embauche et l'accompagnement.

cependant que la majorité des salariés en situation de handicap disposent de la reconnaissance RQTH.

à notre, le taux d'emploi obligatoire est de 6 %. Nous n'y sommes pas au niveau de l'UES.

En ce qui concerne l'embauche, je regrette de constater que nous offrons 2 types de postes : restauration et accueil. Est-ce judicieux, lorsqu'on sait que l'établissement Restauration reste marqué par un fort taux d'inaptitude ?

Je suis perplexe.

Pourquoi ne pas ouvrir l'éventail des possibilités sur EDLI ? Certes, la nature des métiers doit être prise en considération, mais tous les salariés d'EDLI ne sont pas sur des chantiers. Il existe aussi des postes administratifs, avec des possibilités de télétravail.

Il est nécessaire d'ouvrir le champ des possibilités offertes aux salariés en situation de handicap, afin d'améliorer le taux d'emploi.

« éervés » : tous les postes sont ouverts aux salariés en situation de handicap. Ces salariés ont d'ailleurs la possibilité de se déclarer dans le cadre du process d'embauche ; mais ils ont aussi la possibilité de ne pas se déclarer.

Mais les postes sur lesquels nous effectuons le plus grand nombre de recrutements sont les postes opérationnels. De fait, par effet volume, nous retrouvons principalement les salariés en situation de handicap dans les postes opérationnels.

Le bilan : d'une année sur l'autre, nous constatons que les recrutements de salariés en situation de handicap se sont effondrés de 47 % : 71, contre 130 en 2024.

On constate aussi une baisse de l'effort de formation, avec la tenue de 3 sessions contre 5 l'année précédente.

es. Mais ils suivent les tendances de l'entreprise.

En 2024, le nombre d'embauchés a diminué. Le nombre de positions pour les salariés en situation de handicap a donc lui aussi diminué.

Par ailleurs, on constate que les reconnaissances augmentent : c'est le fruit d'un travail de proximité, avec les médecins du travail, pour constituer les dossiers de reconnaissance ou de renouvellement. Nous faisons en effet davantage de relances que par le passé.

crutement, notamment pour répondre aux attentes de l'agrément de la direction départementale du travail.

. Notre accord arrive à expiration, et nous allons revenir dans le droit commun.

n volet important de la problématique.

Lors du bilan santé, il est apparu que, unanimement, les médecins du travail soulignaient la baisse de moitié des cas d'inaptitude en 2024. C'est une nette amélioration et un signal particulièrement positif. Nous nous en réjouissons.

Mais quelle est votre recette ? Quelles sont les actions de prévention que vous avez mises en œuvre pour atteindre cet objectif ? Quelle est votre stratégie sur le sujet ?

es médecins du travail.

En 2023, dans la période post COVID, nous avons peut-être observé une augmentation des cas d'inaptitude. Mais je n'ai pas d'explication.

En tout état de cause, l'année 2023 apparaît – avec 118 cas – comme une année atypique. La moyenne est plutôt située entre 50 et 70 cas par an.

inaptes une population de jeunes travailleurs. La réflexion doit porter sur ce sujet.

Il est d'ailleurs utile de faire un lien avec le taux d'apprentissage et les conditions de l'intégration.

Constatez-vous un changement de philosophie chez les jeunes ? Une volonté de fuir le CDI ? Observez-vous une difficulté en lien avec les conditions de travail, les horaires ?

En effet, un salarié se déclarant inapte après un an d'ancienneté est un phénomène qui nécessite de s'interroger.

r sur Casting. En effet, nous avons des dossiers dans lesquels les salariés se sont fait embaucher en sachant qu'il avait une inaptitude sur le poste. Il y a donc bien un changement de mentalité.

Nous devons travailler sur cette problématique.

le salarié est libre de déclarer ou non son handicap, auprès de Mission Handicap ou de la médecine du travail ; mais le médecin du travail n'a pas le droit d'en informer l'employeur sans accord du salarié.

Sur le terrain, nous avons été confrontés à des cas où – plus ou moins accidentellement, en raison des inscriptions effectuées dans les outils de gestion – des managers ont été informés de la situation de handicap de salariés sans leur consentement. J'espère que ce sont des cas isolés.

On constate aussi que le budget de Mission Handicap a baissé de 29 % entre 2023 et 2024, passant de 256.000 euros à 180.000 euros. Comment expliquer cette baisse ?

pagement. Nous n'avons pas coupé nos interventions. Aucune demande n'a été refusée.

Nous avons fait ce que nous devons faire avec un budget moins important.

ût des opérations de sensibilisation a baissé de 82.000 euros à 56.000 euros.

C'est une question d'ambition. Pourquoi baisser les moyens consacrés à la sensibilisation ?

L'entreprise doit se montrer à la hauteur des ambitions qu'elle affiche.

cord handicap. Cet accord, d'ailleurs, est signé à chaque fois à l'unanimité. Même si nous ne sommes pas d'accord sur tous les sujets, c'est un thème fédérateur. En effet, il faut garder en mémoire que nous sommes tous des salariés en situation de handicap potentiels.

qui viennent d'être soulevés.

Au sujet de l'inaptitude, le rapport des médecins du travail pointait un certain nombre d'actions intéressantes à développer, en relation avec le constat selon lequel, parmi la jeune génération, le manque d'activité sportive est de nature à créer des risques.

La direction a-t-elle l'intention de mettre en œuvre des actions pour favoriser la pratique sportive, par exemple une participation à un abonnement en salle de sport ?

Par ailleurs, les médecins du travail soulignaient aussi l'importance croissante des troubles psychologiques, notamment à la suite de situations traumatisantes en lien avec le contact public, pour des jeunes peu préparés au contact direct par la pratique d'une communication fortement virtuelle. Je rappelle que, depuis le COVID et le renforcement de la stratégie premium de l'entreprise, de plus en plus de clients se croient légitimes, parce qu'ils payent très cher, à faire preuve d'autoritarisme au moindre dysfonctionnement.

Enfin, je tiens à attirer l'attention sur la répartition par coefficient des salariés en situation de handicap : ils sont majoritairement au coefficient 180 ; certains atteignent 220. N'existe-t-il pas un plafond de verre dans l'évolution professionnelle ?

tout état de cause, n'est pas de mettre en place un plafond de verre. Mais le sujet mérite d'être creusé avec les équipes RH.

Des choses sont mises en place dans l'entreprise sur la question de la sédentarité. Nous promouvons l'activité physique, par exemple avec le challenge Kipling.

Intervenir sur les troubles et la fragilité psychologique est l'objectif de la formation proposée à l'encadrement de Parc Ops. Cet accompagnement sera prochainement proposé à boutiques, workforce insight et spectacle.

articipation de l'employeur à un abonnement en salle de sport.

atteint-elle pas le quota de 6 % et doit acquitter une contribution financière à l'AGEFIPH ?

Depuis quelque temps, l'entreprise augmente ses effectifs, à un rythme plus rapide que le recrutement des salariés en situation de handicap. Cependant, nous n'avons pas de contribution ou de pénalité, car nous sommes dans le cadre d'un accord agréé, ce qui nous autorise à internaliser ces sommes.

À partir de 2026, ce ne sera plus le cas, et si notre taux d'emploi ne progresse pas, nous devons nous acquitter d'une pénalité à l'URSAFF. Je précise qu'il existe cependant des mécanismes d'exonération.

me la Mission Handicap de son handicap, il informe aussi l'employeur. Pourquoi le manager ne reçoit-il pas une notification ?

ion auprès de Mission Handicap n'a pas pour obligation d'en informer l'employeur ou le manager. La situation concerne l'entreprise, mais pas la hiérarchie.

otions, 2 chiffres sont cités. Mais comment peut-on les exploiter ? Il serait intéressant de donner les pourcentages pour les rendre comparables. En effet, nous souhaitons nous assurer que les salariés en situation de handicap ne sont pas cantonnés à des postes subalternes.

aison avec les « valides », sur ces sujets qui sont fonction de la nature des postes occupés. Ce sont des valeurs absolues, c'est vrai, mais il est difficile d'en tirer des conclusions. La volonté de l'entreprise n'est pas de cantonner les salariés en situation de handicap.

il et maladies professionnelles impliquant des salariés en situation de handicap sont-ils analysés de manière spécifique ?

identifié.

és en situation de handicap fait-elle l'objet d'une mesure spécifique ?

emps partiel, seule la partie salaire versé est soumise à cotisation retraite – la partie au prorata temporis de la pension d'invalidité n'étant pas soumise à cotisation. Combien compte-t-on d'invalides, tout ou partie, au sein de l'entreprise ?

e prenne à sa charge 100 % de la cotisation retraite pour les personnes en invalidité, sur le modèle de ce que nous faisons pour le congé parental à temps partiel.

n de la pratique régulière du s stait des dispositifs, avec des accès gratuits, les jeudis sportifs, des évé du Pilate, de la danse.

Le sujet de la pratique régulière d'un sport peut être une question d'argent, de manque de moyens pour certains salariés.

Nous demandons que l'entreprise débloque des moyens pour favoriser la pratique sportive au sein de la population.

es, dans un contexte où nos moyens sont limités.

SAGAYAN SP

Des salariés RQTH sollicitent une aide de Mission Handicap et se la voient refusée parce qu'ils ne sont pas inaptes. Pourquoi attendre la situation d'invalidité pour déclencher une aide ?

s évoquez ?

SAGAYAN SP

Il souhaite être transféré sur une autre location.

passer par une candidature auprès de Casting interne. Nous pouvons financer des formations ou des aménagements de postes, mais pas pousser une candidature sur Casting interne.

SAGAYAN SP

Quelles sont les aides auxquelles ce salarié pourrait accéder s'il était invalide ?

ppui du service maintien dans l'emploi qui doit être recherché, dans la perspective d'une recherche de reclassement, éventuellement avec formation.

s que vous évoquiez sont-elles restreintes aux leaders ? Nous considérons qu'elles devraient être dispensées à l'ensemble des salariés.

Quand des situations individuelles sont rencontrées, dans une équipe, nous intervenons à la demande de l'encadrement.

Quand un salarié en situation de handicap est intégré dans une équipe, le processus d'intégration s'accompagne d'une sensibilisation collective.

Il existe aussi des capsules D-Learn sur plusieurs handicaps. Ces capsules sont accessibles.

gre une personne en situation de handicap, il est nécessaire de proposer une sensibilisation systématique. Sur le terrain, le manque d'information peut générer des troubles.

uement.

Nous restons à la disposition des équipes en cas de besoin.

Je rappelle que le recrutement des salariés en situation de handicap est le même que celui des autres salariés. Il peut donc arriver que les équipes découvrent les situations, qui doivent être remontées

rapidement à Mission Handicap. Nous avons un collaborateur qui travaille avec Casting, qui est chargé d'intervenir sur des situations où un handicap est identifié.

et les remontées, certains salariés estiment que l'accompagnement n'est pas adapté.

Dans le montage des dossiers Mission Handicap, les salariés sont amenés à annoncer le handicap dont ils souffrent.

La communication interne sur les aides disponibles n'est pas suffisante.

Quand le dossier est constitué, on ne revient pas vers les salariés.

C'est dommage.

Pourtant, Mission Handicap dispose du nom des salariés concernés. Elle devrait aller à leur rencontre.

Mais ce n'est pas le cas.

Les remontées de ce type sont nombreuses.

on conçoit l'accompagnement. Nous faisons des points systématiquement. Nous communiquons auprès des personnes. En cas de besoin spécifique, les salariés savent où nous trouver.

Nous rappelons les dispositifs existants. D'ailleurs, nous disposons d'un guide récapitulatif. Nous faisons des zooms sur les aides particulièrement adaptées.

Nous partons du principe que nous accompagnons les personnes en situation de handicap quand elles ont besoin de nous, mais nous ne procédons pas à un suivi actif, en effet. C'est la façon dont nous avons monté le dispositif.

e représentent pour l'entreprise un point noir. Le rapport fait état de 51 dossiers en cours. Le sujet reste flou.

affectations temporaires : comment ce dispositif fonctionne-il ?

s dans le cadre de la période de recherche de reclassement.

es grises dans le mécanisme déclenché à l'issue de la déclaration d'inaptitude jusqu'au reclassement éventuel. Nous ne comprenons pas les raisons expliquant qu'un salarié soit reclassé alors qu'un autre ne l'est pas. Nous ne sommes pas en mesure de déterminer si l'employeur répond ou non son obligation légale de recherche de reclassement.

Pourtant, sur ces sujets, il est nécessaire d'exercer une attention particulière. Nous les reprendrons lors de la négociation prochaine.

Nous avons récemment été informés du cas d'une salariée qui, à la suite d'un arrêt maladie relativement long, n'a pas bénéficié d'un délai de prévenance suffisant pour effectuer sa visite de médecine du travail. De fait, elle n'a pas eu le loisir de se munir des pièces médicales prouvant son état de santé, et l'échange avec le médecin du travail a tourné au débat. Cette situation a créé une grande frustration.

C'est un point de vigilance.

L'entreprise met en œuvre des actions d'information sur le handicap. Aujourd'hui, nous avons 2 bâtiments de Costuming, Imagination et Dreams. Nous espérons que ces actions de communication pourront être partagées entre ces 2 bâtiments. La diversité des horaires rend parfois difficile la participation de certains salariés.

Nous avons une permanence de Mission Handicap tous les mardis sur le site. Nous étudierons la meilleure façon de répondre au besoin.

3. Information des membres du Comité Social et Economique sur l'évolution du Pass en Scène

Objet d'évolution de la valorisation du Pass en Scène.

Pour valoriser un avantage en nature, nous devons faire référence à une valeur commerciale – qui est celle que nous proposons sur le marché à nos visiteurs. Historiquement, nous avons maintenu la valeur de 75 euros, même si le Pass francilien n'est plus commercialisé.

Nous sommes aujourd'hui face à la contrainte suivante : trouver une nouvelle valeur faciale pour un forfait commercialisé ; s'asseoir sur cette valeur faciale pour valoriser le bénéfice que représente l'accès aux parcs à hauteur de la composition familiale.

C'est la demande qui est formulée par l'administration afin de nous mettre en conformité. Aujourd'hui, ce n'est pas le cas, et l'administration est revenue à plusieurs reprises vers nous sur le sujet. Nous risquons un redressement, dont le calcul est simple : la valeur du billet multipliée par le nombre de salariés – soit une facture énorme.

Face à cette contrainte, nous avons cherché à sortir la meilleure solution possible pour faire en sorte que l'avantage en nature soit comptabilisé – un peu de la même façon que pour l'abonnement Disney + : sur un mode « payer pour consommer. »

Aujourd'hui, un certain nombre de salariés ne viennent pas sur le parc, alors que d'autres l'utilisent de façon extensive et viennent 15 fois par an.

Aujourd'hui, il n'y a pas de distinction selon l'utilisation que nous faisons du Pass.

C'est la première évolution que nous proposons de mettre en place.

Le document d'information permet de comparer la situation actuelle avec la situation future, afin de faciliter la lecture de la situation.

Aujourd'hui, le montant de 75,46 euros est intégré dans la rémunération brute ; on cotise sur ce montant, et il est déduit en bas de bulletin, et ce dès la première visite.

Demain, nous proposons de faire évoluer la valeur faciale en prenant le prix public du Pass bronze – qui est la gamme la moins chère du nouveau passeport annuel. Mais 389 euros représente un nombre d'entrées bien supérieur : 170. Nous avons effectué une règle de 3 pour ramener ce montant à un prix unitaire.

Par ailleurs, la valorisation de l'avantage en nature s'opérerait une fois dans l'année, en décembre, quel que soit le nombre de visites ; et il n'y avait pas de distinction des entrées solo backstage après 14 heures. Demain, nous cotiserons au mois le mois, en fonction de l'utilisation ; nous étudierons le

nombre d'entrées utilisées et le nombre de personnes entrées. La valorisation sera donc lissée dans le temps.

Enfin, nous avons saisi l'opportunité de cette revalorisation pour revoir les droits d'entrée pour les nouveaux, qui sont particulièrement complexes. Nous attendons d'avoir un contrat de 60 jours minimum ; nous avons des droits à partir de 15 jours ; on a 2 jours d'accès sur les 8 premiers mois ; et ces droits dépendent du mois d'entrée.

Notre proposition est beaucoup plus simple : une entrée par mois non cumulable pendant la première année ; puis le bénéfice du Pass régulier. Ces dispositions seront applicables aux CDD, dont les intermittents.

Nous cherchons à rendre le processus administratif plus dynamique grâce à la digitalisation. Nous souhaitons mettre le formulaire en ligne via D-Tools HR ; et nous savons que, aujourd'hui, certains ne font pas une utilisation conforme du Pass en Scène – avec des monétisations, qui ouvrent droit à des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement. Nous sommes dans une logique de prévention. Nous allons réaffirmer ce qu'est le Pass en Scène et l'utilisation que les salariés doivent en avoir. Si cette utilisation n'est pas conforme, les salariés sauront qu'ils s'exposent à des sanctions. Nous allons de nouveau demander le consentement de l'ensemble des salariés sur les règles et nous alerterons tous les nouveaux salariés.

Ces évolutions seront mises en place dès le 1^{er} juin.

Nous travaillons sur d'autres évolutions, qui iraient dans le sens d'une meilleure expérience pour les collaborateurs : pour avoir davantage de visibilité à la réservation ; aujourd'hui, nous sommes limités à 2 mois ; nous souhaitons aller vers 3 mois. La difficulté est liée au fait que nous avons plus de 20 % de no show sans annulation, alors que des salariés ne parviennent pas à réserver. Nous allons faire beaucoup de pédagogie sur ces sujets.

20 dates sont bloquées dans l'année. Ce n'est pas énorme.

C'est un focus important pour les équipes RMA : travailler à une plus grande fluidité afin de libérer des dates tout au long de l'année.

J'ai pris l'exemple d'un salarié qui rappelle que 90 % de nos salariés sont dans cette configuration, seuil amille équivalente à 3 + 1. En supposant que ces salariés utilisent leurs 15 entrées, le coût aujourd'hui est 15 environ ; demain, le coût passe à 20,40 euros – soit une augmentation de 5 euros. Pour une utilisation moyenne, comptabilisée à 3 utilisations, le coût passe 3 euros. Il est important de le garder à l'esprit. La valeur unitaire de la visite est à 1,70 euro, avec 0,34 euro de cotisation.

En cas de refus ou de rejet, nous avons été quelque peu surpris. Nous attendions en effet d'autres évolutions.

Par exemple : à l'heure de la numérisation générale, pourquoi doit-on encore être présent pour faire entrer nos invités ?

En l'occurrence, dans un premier temps, nous cherchons à nous mettre en conformité. Mais nous avons derrière cette démarche un gros projet de développement technologique, assis sur d'autres priorités. Et nous avons bien en tête ce sujet.

D'autres évolutions sont attendues, par exemple avec la mise à disposition d'une enveloppe de 15 visites en début d'année ; ou encore sur le processus d'actualisation de la situation de famille.

objets ?

vant.

L'URSAFF a-t-elle été approchée sur le sujet ?

e nouvelle fois cette nécessaire mise en conformité lors du dernier contrôle.

entez a-t-il été présenté à l'URSAFF ?

ions de vous en informer.

ication prévu auprès des Cast Members ? Ce sera déterminant, alors que vous proposez de quadrupler la valeur faciale du Pass en Scène. Ce ne sera pas facile à faire accepter aux salariés.

Pour favoriser cette acceptation, pour compenser l'augmentation de la valeur faciale et le changement du prix de la place, pourquoi ne pas augmenter le nombre de places ou le nombre de jours accessible dans l'année – par exemple passer de 15 à 25 ?

avantage accordé par la WDC. Nous n'avons pas la main sur ce sujet, même si nous essayons de maximiser en travaillant sur la flexibilité. Nous déploierons un plan de communication dans les prochains jours afin d'éviter les mauvaises interprétations.

les 2 sujets complémentaires que vous avez évoqués. Ce sont des préoccupations importantes pour les salariés.

ous est-elle faite si tardivement ? La date du 1^{er} juin est très proche.

endra en juillet.

és de paye sont identifiées.

Je vous rappelle que les salariés sont très attachés au Pass en Scène.

de de prévenir les salariés avec un délai de 15 jours.
Le Pass en Scène représente un acquis, pour les salariés.

cause. Il faut rassurer sur le sujet. La mise en conformité se traduit par une différence de quelques euros sur les cotisations.

s.

s de lecture permettant de rassurer les salariés.

solo après 14 heures ? La même cotisation s'applique-t-elle, sur la base de 1,70 euro ?

ment hors la loi. Toutes les entrées devront être comptabilisées, même les entrées solo après 14 heures.

aires ?

avec des tickets d'entrée gratuits contractuels.

ernière minute ? Et pourquoi ne pas avoir traité les problématiques que nous avons identifiées depuis des années ? Des solutions auraient dû être apportées plus tôt pour répondre aux demandes des salariés, sans attendre le dernier contrôle de l'URSAFF – notamment sur le fait de devoir être présent pour faire entrer sa famille.

er est philosophique : la façon dont nous pratiquons est contraire à la politique de la WDC, laquelle suppose que les salariés soient présents pour accueillir et pour guider leurs invités. Le salarié est responsable de ses invités. C'est aussi une logique selon laquelle le salarié doit se frotter au produit.

Nous ne sommes donc pas censés venir seuls sur le parc. De ce point de vue, nous ne sommes pas tout à fait conformes. Mais nous avons réussi à nous faire entendre sur ce sujet. Nous souhaitons procéder de la même façon sur la logique des 60 entrées VS 15 fois 3. Ce sujet prend du temps.

Par ailleurs, il y a un volet technologique, et nous devons prioriser les avancées sur ce dossier, en commençant par le volet réglementaire.

ntreées à 14 heures est un contresens. Qu'en est-il des entrées backstage ? Allez-vous fermer les backstages ?

ojet n'aurait pas de sens.

e maintenir leurs acquis et leur liberté.

parc après 15 heures devront être valorisés.

ité ?

lés seront disciplinés.

amental de ce projet.

lorisation.

écurité au niveau des circulations onstage / backstage, c'est le gros changement.

ne pratique non conforme. La gratuité n'existe pas.

s automatiquement en janvier ?

'organiser les visites sur le début d'année suivante lorsque le compte est épuisé l'année en cours. Nous cherchons à résoudre cette difficulté.

que la carte Pass en Scène prioritaire pour les Cast Members en situation de handicap est permanente. Cette information ne semble pas suffisamment connue.

être rappelé : il n'y a pas de changement pour les personnes qui n'utilisaient pas le Pass. Il est nécessaire de le rappeler dans le cadre de votre communication.

Ne serait-il pas judicieux de passer à 4 entrées, plutôt que 3, ce qui correspondrait davantage au format réel d'une famille ?

édure, pour les Cast Members, ce projet se traduit-il ?

ss, il n'y a aucun changement – si ce n'est le fait de signer à nouveau les règles de consentement. Si le Pass est utilisé entre janvier 2025 et fin mai 2025 ou sur le mois de juin 2025, le premier impact sera constaté sur la paye de juillet.

ndre des mesures plus drastiques pour réduire les no shows – comme bloquer le Pass en Scène ?

sanctionner sur ce sujet. Nous devons éduquer et informer.

préventif : en effet, les salariés sont persuadés que le nombre de dates bloquées est beaucoup plus élevé que celui que vous annoncez.

ourrait avoir la limitation du nombre de réservations simultanées.

éservation – vous l'avez évoqué. Du fait de l'augmentation de la cotisation, le salarié sera-t-il considéré comme un Guest à part entière ? Pourra-t-il réserver à toute date ?

salarié est comptabilisé, mais n'est pas valorisé dans l'avantage en nature. Aujourd'hui, quand vous annoncez votre venue, vous êtes comptabilisé, ainsi que vos invités. C'est ce qui génère des no show artificiels : le système ne sait pas dire si vous allez rentrer au final ou non.

Donc le projet ne changera rien au système de réservation.

Nous restons dans la recherche d'équilibre avec des dates bloquées – une 20aine par an – et la demande des Guests.

Je rappelle que le Pass représente 500.000 entrées par an : c'est un bel avantage par rapport au prix public.

une valeur sûre pour des familles qui n'ont pas les moyens de partir en vacances. C'est à prendre en compte.

t pour entrer seul après 14 heures ?

ormation.

lution de substitution. Sinon, nous serons sans cesse convoqués pour des rappels.

Ne pourrait-on pas comptabiliser un certain nombre de jours pour les visites 14 heures en tant que visites de connaissance professionnelle ?

laire déguisé, sur lequel l'administration attend une cotisation.

ter les salariés qui entreront par les backstages ? Qu'avez-vous prévu sur le plan réglementaire ?

era-t-il fixe ou sera-t-il amené à évoluer ?

ent.

r 15 entrées à 3 maximum, n'est-ce pas ?

Member est seul. Sinon, le maximum correspond à la composition familiale.

mptabilisé ?

ces de ce changement ? Avez-vous anticipé les répercussions que votre annonce va avoir – qui intervient dans un contexte de changement important avec D-Time, la disparition de la fiche de paye ?

Nous n'avons pas le choix.

lus tôt ce changement des règles d'utilisation ?

Nous changeons d'approche pour être dans une démarche préventive. Nous avons conscience des impacts pour les salariés, notamment sur les entrées après 14 heures.

Aujourd'hui, l'information est accessible.

Nous allons nous assurer que chacun donne consentement, après signature du guide d'utilisation du Pass en Scène.

1^{er} juin. Pourquoi ne pas avoir partagé plus tôt avec nous les règles d'utilisation, dans leur version finale ?

que je vous ai présentées ici.

découvrir d'autres changements affectant l'avantage des salariés. Je crains pourtant que ce soit le cas.

ok out par an ?

nous sommes déjà à 7 ; et je sais que 14 jours sont bloqués en décembre.

Il y en a certainement aussi en juillet et en août.

Les réservations sont déjà ouvertes pour juin : comment ces entrées vont-elles se passer ? Le salarié devra-t-il enregistrer un nouveau Pass ?

faire un Pass.

Les réservations de juin sont possibles, en effet.

es entrées solo après 14 heures à hauteur d'une demi-journée, et non d'une journée.

ne visite pour l'administration.

as d'en faire des journées de connaissance produit ?

Pass en Scène.

est de faire entrer des personnes qui ne travaillent pas chez Disney.

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

4. Information du Comité Social et Economique sur le bilan de la restauration collective 2024

e par rapport aux données du système d'encaissement. Elle est en progression de 10 % par rapport à 2023. 2.706.000 repas ont été servis.

Le contrôle de la performance suit 2 axes : les audits de la prestation au quotidien, qui sont assurés par mes équipes ; et les audits de santé alimentaire, qui sont assurés par Food Safety, qui est aussi chargée des audits des restaurants commerciaux.

130 audits ont été réalisés sur l'année, soit plus de 10 par mois, sur tous les services. Les résultats sont au niveau des objectifs, à 87,3 %, en légère progression par rapport à 2023. On note des progressions particulièrement remarquables sur certains sites : le Disney Village, + 3 points ; l'Hôtel Cheyenne, + 10 points.

Les résultats de Food Safety sont aussi à l'objectif, à 87,5 % contre 87,9 % l'année dernière. De belles performances sont observées sur le Sequoia Lodge et sur le Ranch Davy Crockett.

Sur l'offre alimentaire, 3 changements sont à noter : sur le menu 1, nous avons retiré la boisson et baissé le prix à 2,68 euros ; le menu avec boisson passe à 3,15 euros ; le menu du Chef.

Les tarifs progressent de 2 %, avec un ticket moyen en évolution maîtrisée (4,46 euros ; + 0,12 euro).

Par ailleurs, DLP maintient sa participation sur l'inflation exceptionnelle depuis 2021.

Nous poursuivons les investissements dans de nouveaux restaurants.

Nous enregistrons 20,3 millions d'euros de frais d'exploitation.

La participation complémentaire à l'inflation représente 1,7 million d'euros en 2024. Les travaux de réhabilitation des restaurants, 4,6 millions d'euros.

Sur la distribution automatique, les tarifs sont inchangés, avec une hausse des ventes de 13 %. 82 % des achats sont réalisés en CB (+ 15 %).

Dans le cadre du Plan grand froid, nous avons distribué 140.000 boissons chaudes offertes.

Nous avons installé 2 nouveaux distributeurs Picard (il en existe 12 au total). Sur cette offre, nous disposons des tarifs entreprises les plus bas de France. La consommation progresse de 12 %, à 38.000 consommations.

On note aussi une progression de 20 % de la consommation sur les frigos connectés.

De nouveaux distributeurs sont installés.

Par ailleurs, nous préparons les travaux qui auront lieu dans les nouveaux restaurants de Dreams.

Nous proposons des menus spéciaux pour accompagner les sorties de films. Nous proposons aussi des animations produits et de nouveaux produits.

Sur Main Street Est, nous avons un nouveau corner pâtes fraîches. Sur Baloo, un stand « soupe à composer. »

Le Repas de fin d'année a regroupé 11.750 couverts, contre 7500 repas par jour en moyenne.

Nous avons organisé des concours.

En termes d'environnement, nous avons mis en place le moins 1 euro sur les plats de saison proches de la DLC ; la possibilité d'amener son propre contenant dans les points de vente Brioche Dorée ; et les paniers éco boost.

Nous avons organisé des journées découvertes avec différentes équipes.

En 2025 interviendra le projet de réhabilitation du restaurant d'Imagination – sans gain de places assises. Nous ferons aussi la couverture de la terrasse de Baloo, en gagnant 166 places.

sont toujours sur les mêmes recettes. N'est-il pas possible de varier ?

er une rotation plus fréquente.

es hôtels ne peuvent pas facilement aller sur le parc. Pourquoi ne pas installer au moins une machine Picard dans l'un des hôtels ?

: les volumes sont faibles.

Il existe un distributeur au Disney Village.

, la distance est grande. Par exemple, le Cheyenne est très fréquenté : ce serait le lieu idéal pour installer un distributeur.

e, mais pour l'heure, ce n'est pas prévu. L'objectif vise à trouver un emplacement central vu les volumes en face.

hôtels.

nisseur, mais nous venons de trouver une référence.

hiffres.

Le bilan est l'un des meilleurs qu'il nous ait été donné de consulter, avec des remontées spectaculaires de consommation – en particulier sur le Cheyenne.

Nous nous félicitons aussi du maintien du niveau de prix : c'est la mesure la plus sociale.

Cependant, il existe un point d'alerte : la taille de certains restaurants. Nous avons des perspectives de recrutement ; avec les fermetures de bâtiments, nous devons faire face à des files d'attente démesurées. Certains salariés doivent attendre 25 minutes pour déjeuner. Pourtant, ils ne disposent pas d'une amplitude horaire leur permettant d'attendre autant. C'est le cas particulièrement sur Greenwich, surtout dans le contexte du retour des salariés sur site suite au changement des règles de télétravail.

Il est nécessaire de trouver des solutions à ce sujet.

s avons connu des difficultés à la mise en place du nouvel accord télétravail. Nous avons dû travailler sur la jauge. Mais, sur le mois de février, le calme est revenu. Sur le créneau 12 heures 15 - 13 heures, en effet, il reste de l'attente, mais moins qu'auparavant. Par ailleurs, la caisse automatique est peu utilisée.

En termes de places assises, nous n'avons pas identifié de blocage.

consistant à bloquer à 12 heures 30 une table de 12 personnes. Les espaces de restauration ne sont pas « réservés. »

essage.

fin d'année 2024 sur le fait qu'une communication avait été adressée aux Cast Members sur les nouveaux menus et sur les prix sans information des élus. Nous déplorons cette façon de faire.

Peu d'entreprises peuvent se prévaloir d'avoir autant de points de restauration. Mais il reste des points d'amélioration.

Parmi d'autres, la réhabilitation du bâtiment Imagination représente un gros projet.

Mais je rappelle que des insectes ont été retrouvés dans les pizzas.

Cela peut arriver.

Nous avons tous les contrôles nécessaires.

ns les pâtes.

Ce ne sont pas des cas isolés.

ls sont traités à chaque fois qu'ils sont remontés.

Nous sommes informés des 2 cas que vous évoquez, qui correspondent à des circonstances exceptionnelles et qu'il faut remettre en perspective au regard du volume de repas servis.

Dans la communication qui est la vôtre sur ces sujets, je tiens à attirer votre attention sur le fait que, derrière ces cas, il y a des salariés de Sodexo, dont certains peuvent être affectés par les messages que vous transmettez.

un peu plus cher, car elle ne fonctionne pas avec des menus.

Nous nous attendons à ce que les prix augmentent.

Qu'en est-il ?

sente un coût plus élevé de 1,50 euro par produit. Mais nous avons 20 % de fréquentation en plus. Nous avons réalisé des études avec Industrial Engineering sur les flux et la fréquentation : tout fonctionne bien.

La revalorisation tarifaire est contractuelle.

On constate que le niveau d'inflation est revenu à la normale. Je répète que, depuis l'année 2021, l'entreprise a pris à sa charge l'inflation. Ce sont des montants considérables.

re une harmonisation des prix ?

fournisseurs. Nous pourrions agir sur cette question lorsque nous lancerons un nouvel appel d'offres.

enter l'offre bio ?

tes de la loi EGALIM. Nous devons davantage communiquer sur le sujet.

audes gratuites en cas de grand froid est-elle appelée à se poursuivre ?

à partir du moment où des températures négatives se maintiennent pendant 24 heures.

ement à l'égalité d'accès à la restauration pour tous les salariés. Récemment, nous avons été informés que les conducteurs de bus étaient restreints dans cet accès du fait de la fermeture de restaurant à 18 heures – alors que la fermeture contractuelle est plus tardive.

e fait et nous sommes intervenus auprès du prestataire.

d'information, serait-il possible de corréler le résultat des audits par site avec le nombre de salariés de Sodexo positionnés ? On peut en effet supposer que la qualité pourrait être déterminée par le nombre de salariés positionnés. Les résultats sont en effet disparates et répétitifs d'une année sur l'autre.

ites a un impact. Les résultats sont moins élevés sur les gros sites. La problématique identifiée à ce sujet est celle des prévisions et des plats non remplacés.

l'hôtel Cheyenne, qui progresse fortement : avez-vous une explication sur cette progression, qui pourrait servir de cas d'école pour les autres sites ?

termes de nombre de couverts. Des initiatives de formation et de réorganisation ont été prises sur ce site pour redresser les résultats.

e Foot Safety, notre objectif est de 85 %. Qui est chargé de fixer ces objectifs ? Je crois que nous avons tous dans notre entourage un collègue qui s'est un jour ou l'autre plaint de problèmes digestifs après un repas chez Sodexo. Pensez-vous que ces objectifs sont suffisamment ambitieux ?

os restaurants commerciaux, l'objectif est en réalité à 100 %, avec une limite basse à 85 %. C'est la limite au-delà de laquelle nous considérons que nous sommes dans une situation conforme à nos attentes.

On peut toujours faire mieux, bien entendu, mais nous n'avons pas d'alerte sur la sécurité des aliments au global.

sons chaudes offertes est une initiative particulièrement appréciée des salariés. Néanmoins, à notre connaissance, ce geste reste à la discrétion des directions. Serait-il possible de généraliser cette pratique, avec une certaine uniformité afin que tout le monde puisse y avoir accès, notamment dans les hôtels et au Disney Village ?

s en place pour répondre au besoin des salariés les plus exposés aux conditions météorologiques. Les salariés des hôtels ne font pas partie de ce groupe dans la mesure où ils disposent d'abris. Le Disney Village – je le confirme – en fait partie pour certains salariés.

ière s'améliorent. Je rappelle que, dans la restauration collective, le sujet de la réglementation est particulièrement sensible.

Par ailleurs, le contrat de Sodexo arrive à échéance l'année prochaine : quelle est votre orientation ? Une reconduction de contrat ? Le renouvellement d'un appel d'offres ? Quelle qualité supplémentaire est-il possible d'apporter demain, quelle diversité de plats et de menus à tarifs sociaux ?

La comparaison sur les prix au niveau régional n'est pas en notre faveur et, pour un certain nombre de salariés pauvres de l'entreprise, le fait de déboursier 2,68 euros par jour reste extrêmement compliqué.

Qu'en est-il des tarifs des produits laitiers ? Le prix payé ici pour une part de camembert peut être équivalent au prix d'un camembert entier dans n'importe quelle grande surface.

La problématique est la même au niveau des fruits.

Je partage ce que disait mon collègue sur la gratuité des boissons chaudes sur les hôtels : dans les hôtels, il y a aussi des salariés qui travaillent dans le froid – je pense aux bagagistes, aux salariés du housekeeping, aux salariés de Propreté. Ces salariés mériteraient aussi de bénéficier de boissons gratuites.

suite du contrat ne sont pas tranchés. Le prestataire est appelé à formuler des propositions d'amélioration. Nous sommes en discussion.

En ce qui concerne le plan grand froid, 90 % des Cast Members des hôtels travaillent à l'intérieur. Pour l'heure, il n'est pas question de remettre en question cette politique de l'entreprise, qui concerne les salariés exposés en continu aux conditions climatiques.

re aux salariés des hôtels soumis au grand froid ne serait pas très coûteux pour l'entreprise, à raison de 0,25 euro le café.

J'ajoute qu'une mesure pourrait être prise par l'entreprise pour augmenter la qualité et diminuer le prix acquitté par les salariés – une mesure qui n'a pas été prise depuis des années par l'entreprise : augmenter la subvention.

té, il faut prendre en compte la partie frais fixes, qui sont en augmentation. La participation de l'entreprise au fonctionnement du contrat général ne fait qu'augmenter.

itation, vous oubliez d'agir sur un facteur : la capacité en places assises.

Il peut arriver qu'un salarié ait des difficultés de digestion : mais c'est en raison de la vitesse avec laquelle il est obligé de prendre son repas.

sion. Le bâtiment de Dreams n'est pas dimensionné au hasard. Nous avons travaillé avec les équipes Industrial Engineering sur une temporalité de 10 années. Il est dimensionné pour faire jusqu'à 1450 couverts par jour, contre 700 aujourd'hui. Nous avons donc une certaine marge. Nous agissons donc en conformité avec les projets qui sont les nôtres et avec l'expansion qui est attendue.

me problème. Nous savions que, à l'ouverture du 2^e parc, nous allions avoir de nouveaux besoins. La configuration d'Imagination n'était pas bonne et il a fallu attendre l'ouverture de la terrasse pour avoir des places assises supplémentaires.

ements des restaurants sont réfléchis. Sur Dreams, nous sommes en surcapacité.

tôt, avec l'arrivée de Frozen, le 35^e.

ontrent que nous n'aurons pas cette problématique.

nt à chaque fois, et la problématique des places assises revient régulièrement. À chaque fois, nous intervenons auprès de vous sur le sujet.

Nous vous demandons de prendre en compte ce sujet. Ne pas augmenter le nombre de places assises sur Imagination est une erreur, alors que, sur les heures de pointe, les difficultés sont nombreuses.

contraints. Nous savons qu'il existe un besoin.

Mais, en termes de restauration, nous optimisons au maximum l'espace en fonction de l'espace donc nous disposons.

Dreams doit aussi permettre de ventiler ces flux.

5 minutes de queue pour obtenir un café. Il est nécessaire de positionner davantage de personnel aux heures de pointe pour assurer une plus grande fluidité.

ment du personnel, qui est un véritable sujet ; et un aspect ergonomie. Il est nécessaire de réorganiser l'espace en modifiant le positionnement des caisses. Ce projet sera mené dans quelques semaines.

e caisses ouvertes pour réduire les files d'attente.
Prévoyez-vous d'élargir le créneau horaire pour le bâtiment Dreams ?
Prévoyez-vous de vendre de la nourriture de la Brioche Dorée à Sodexo Dreams ?
Dans les nouveaux menus à 2,68 euros, le jus d'orange était compris dans les boissons. Aujourd'hui, il n'y a plus que des sodas.
Prévoyez-vous de faire appel à des food truck itinérants ?

nouvelle : nous étendons à partir de fin mai les horaires du matin du Prêt à manger. Il n'est pas prévu de vendre des produits Brioche Dorée dans le self. Nous n'avons pas de laboratoire Brioche Dorée à proximité.
Sur la question du jus d'orange dans le menu, je procèderai à des vérifications.
Sodexo travaille sur la question des food truck itinérants, qui pourraient en particulier travailler sur les hôtels.

ne sont pas sur des horaires de bureau, il serait nécessaire d'étendre les horaires du restaurant de Dreams au-delà de 15 heures.

tte extension des horaires comme une nécessité. Au-delà de 15 heures, il reste une offre sur Main Street et sur Imagination.

ne reste plus que l'offre Prêt à manger : il faudrait pouvoir proposer une offre à meilleur prix.

ser partout le même éventail d'offres.

SAGAYAN SP

Sur le Disney Village, nous avons constaté que les salariés de Sodexo n'étaient pas informés du dispositif « antigaspi. »

Beaucoup de salariés de DLP ne le connaissent pas non plus. Pourquoi ne pas faire un affichage dans le restaurant ?

des salariés du restaurant.

L'information sur le dispositif circule. Il existe des affichages et nous avons communiqué.

rotéines offertes au restaurant – poissons et viandes ?

t inscrit dans le cahier des charges.

typologie de viande, correspond un poids particulier ?

sponible ?

t traitée dans le cadre de l'audit.

début du contrat en octobre 2021, ce grammage n'a pas changé ?

Je pourrai vous apporter des éléments détaillés au besoin.

ne réflexion sur la question du prix, notamment sur le prix des fruits et des produits laitiers. Les prix pratiqués dans les restaurants de l'entreprise sont irréels par rapport à se pratique dans les autres entreprises ou dans la grande distribution. En termes de quantité et de prix, aujourd'hui, il est plus avantageux d'aller manger au McDo qu'à la cantine de l'entreprise. Quant à la question de la qualité, je ne suis pas certain qu'il existe une différence notable entre les 2.

Depuis plusieurs années, nous demandons la transparence de l'affichage des prix en caisse, qui n'est plus assurée depuis la disparition partielle du ticket de caisse. Ce problème a d'ailleurs été résolu sur Dreams grâce aux nouvelles caisses. Il est nécessaire d'avancer sur les autres points de restauration, car le nombre d'erreurs au désavantage des salariés demeure élevé.

es caisses permettant l'affichage des prix. Cette problématique sera donc réglée très prochainement sur les autres points de restauration.

Sur la question du prix, il faut rappeler que la prise en charge par l'entreprise ne se résume pas à la répartition 60 / 40 du prix de la denrée alimentaire, mais aussi à l'ensemble des frais d'exploitation. Il est donc difficile de procéder à des comparaisons avec les prix pratiqués dans la grande distribution.

es prix de gros. Ils ont des centrales d'achat.

Le prix des produits laitiers est une véritable arnaque. Étant donné les volumes, je pense que Sodexo est en mesure de faire un effort sur la tarification des produits laitiers et des fruits.

Nous vous demandons d'agir pour améliorer la diversité des plats à tarifs sociaux pour la nuit.

us offrez le café sur le parc ?

ariés des hôtels. Pourtant, les bagagistes ont autant froid que les autres salariés travaillant en extérieur.

Mais, plus généralement, les salariés des hôtels subissent une série de discrimination : ils n'ont pas de Brioche Dorée ; ils n'ont pas de Pizza Del'Arte ; pas de Prêt à manger ; pas de véritable café ; ils doivent se contenter du café des machines ; ils n'ont pas de repas en continu alors que les salariés sont en horaires adaptés.

Que mettez-vous en place pour réduire cette discrimination ?

uvons pas installer la même offre partout. Nous devons tenir compte des volumes.

t du café en période de grand froid.

mettre à disposition des thermos de café en période de grand froid. Le choix ayant présidé à la définition du plan grand froid est de toucher les salariés les plus exposés.

mer.

L'offre de sandwich est insuffisante.

uippe le travail réalisé avec cœur sur les questions relatives à la restauration que nous remontons sont traités avec diligence et avec sérieux.

r avec nous le contrat signé avec Sodexo.

demande.

Pourrions-nous avoir un compte-rendu de la Commission restauration ?

sé.

ssi de nous communiquer le grammage des protéines.

via la Commission restauration à ce sujet.

je suis étonnée de constater que les prix pratiqués sont plus élevés que ceux qu'on peut trouver dans les magasins. Quelle est la raison de cet état de fait ?

èle économique. Dans ce type de distribution, les volumes sont moins élevés. Par ailleurs, il existe des frais de logistique, de livraison et de maintenance. Nous devons en tenir compte pour analyser le prix pratiqué par l'enseigne.

elque 38.000 produits.

s à préciser que nous parvenons cependant à maintenir les prix en entreprise les moins élevés.

sur la consommation de menus ? Selon ces chiffres, apparait-il nécessaire de retravailler ces menus ?

situé aux alentours de 20 % : 10 % sur les menus malin et malin + ; et 10 % sur le menu du Chef. Par le passé, nous étions à 18 % sur les formules. C'est donc proche, mais ventilé différemment.

ement du temps d'attente en caisse est lié au fait que les salariés n'anticipent pas le rechargement de leur ID grâce à l'application et à l'utilisation des bornes. Ne serait-il pas utile de renforcer la communication sur ces sujets ?

mpagne de communication et d'affichage, en effet.

5. Information des membres du Comité Social et Economique sur le remplacement de Workplace

Nous procédons à la transformation de l'outil Workplace, qui devient Workvivo.

Workplace a été mis en place en 2017. On comptabilise aujourd'hui 14.000 comptes environ, sur un processus de création à la demande ; ainsi que, en moyenne, 3000 publications, 1800 commentaires, 27.000 réactions et 27.000 messages par mois.

Il est possible de créer des groupes pour communiquer ou pour effectuer des tâches de travail.

85 % des utilisateurs passent par le téléphone.

Meta a annoncé l'arrêt de l'outil.

Nous souhaitons continuer à bénéficier d'un réseau social d'entreprise pour créer du lien entre les Cast Members. Nous avons donc étudié les opportunités existant sur le marché. Il existe peu de solutions, et Workvivo. Il apparaît comme le meilleur outil.

Son ergonomie ressemble à celle de Workplace. Il s'agit d'un outil personnalisable. Le document d'information présente quelques captures d'écran de cette ergonomie.

Parmi les bénéfices attendus, on peut citer notamment : la possibilité pour les Cast Members de personnaliser leur page ; la possibilité de mettre en œuvre des pages avec des contenus spécifiques ; la traduction possible en plusieurs langues.

Le travail de contractualisation autour de cette solution est en cours. Workplace sera maintenu jusqu'au 31 août, date à laquelle les publications seront stoppées. Workplace passera en mode lecture unique, jusqu'au 1^{er} juin 2026. Le lancement de Workvivo est programmé pour le 1^{er} septembre 2025, pour une transition directe.

de nouveaux comptes ?

un de s'inscrire afin de ne pas lancer des comptes non utilisés.

ption ?

s.

sauvegarder le contenu de l'ancien Workplace ?

re archivés en screenshots.

le d'outils d'analyse de l'utilisation de cet outil : temps passé, qui a lu quel ou tel message, etc. Cet outil autorise-t-il une surveillance accrue des salariés ?

ace. Il n'y a pas de changement de ce point de vue, mais je précise que nous n'utilisons pas ces données.

o restera-t-elle facultative ?

in que certains managers encouragent vivement leurs équipes à utiliser Workplace. Que pensez-vous des managers qui demandent aux Team Leaders de faire des publications sur Workplace dans leurs engagements annuels afin de faire connaître leur département, avec une possible incidence sur l'augmentation individuelle ? Ne faudrait-il pas mettre en œuvre des guidelines claires sur le fait que l'outil ne peut être utilisé comme critère d'évolution professionnelle ou d'augmentation salariale ?

tion et d'échange. Il n'y a aucune obligation d'inscription. Il n'est pas possible de forcer les Cast Members à l'utiliser.
Il existe une charte et un règlement. Si besoin, nous pourrions revenir sur le sujet avec les équipes concernées.

ue le fait de publier sur cette nouvelle plateforme ne peut avoir aucune incidence directe ou indirecte sur l'augmentation individuelle, par le biais des engagements annuels ?

et sur les engagements individuels, en effet.

pos de Workvivo sont constatées sur les engagements annuels, il faut donc les retirer, ou alerter, n'est-ce pas ?

Cela ne peut pas constituer une contrainte.

ue.
Les messages, sur ces plateformes, sont souvent considérés comme des outils de communication corporate plutôt que comme des messages authentiques. Combien de salariés ont déjà entendu en off « fais attention à ce que tu écris sur Workplace. » Ne devrait-on pas plutôt promouvoir un dialogue ouvert, sans crainte de représailles ? Existe-t-il des procédures de modération sur Workvivo ? Existe-t-il des lignes directrices claires pour garantir que les publications, même celles qui sont critiques, ne soient pas sanctionnées ?

gérés par des administrateurs, ainsi que 1400 groupes privés. Les contenus doivent respecter le règlement intérieur et les 5 clefs. Au-delà, le discours est libre. En tant que modérateur du contenu, j'ai procédé en tout à 4 suppressions pour des faits d'insultes ou de message à caractère sexuel.

Mais comment l'entreprise compte-t-elle protéger la liberté d'expression des Cast Members ? Le CSE pourrait-il être associé à l'élaboration d'une charte d'utilisation de Workvivo afin de garantir une modération transparente ?

sujet avec les HR BP : vous aurez donc connaissance de ces éléments.

poser d'un espace dédié sur Workvivo pour publier des informations syndicales et recueillir des retours des salariés sans interférence avec la direction ?

e sur Workplace. Il disposera d'une page sur Workvivo de la même façon.

SE n'a pas d'étiquette syndicale.

user va ce moyen des publications syndicales en dehors du CSE ?

6. Information des membres du Comité Social et Economique sur le nettoyage des lockers d'Imaginations

Imagination aura lieu du 2 au 23 juin 2025. Ce nettoyage concerne 8900 lockers. Il sera assuré dans les conditions prévues au règlement intérieur.

syndical participant à cette opération sera-t-il effectué par tirage au sort ?

représentant est choisi par consensus, en lien et dans le cadre d'échanges avec les équipes intervenantes.

plus précis ?

eu de difficulté à ce sujet.

type, récemment, nous avons enregistré des plaintes. C'est la raison pour laquelle nous souhaitons soulever le sujet.

nter ces situations exceptionnelles.

7. Délibération relative à la motion des membres du Comité Social et Economique sur la politique sociale de l'Entreprise, les conditions de travail et l'emploi pour l'exercice fiscal 2024 (document adressé par la Secrétaire par mail séparé)

cture d'une motion définie comme l'avis de l'instance sur la politique sociale de l'entreprise.

Je n'ai pas de difficulté à envisager une évolution de nos pratiques, mais l'approche m'a gênée, alors que j'ai découvert en séance – avec une partie des élus – le contenu de cette motion. Pour être assimilée à un avis, cette motion aurait dû être rédigée par la totalité des membres du CSE.

Par ailleurs, j'attendais – conformément à notre pratique – un vote formel à la fin des présentations sous la forme d'une délibération traditionnelle.

Nous ne nous sommes pas compris.

Mon objectif n'était pas d'écourter le dialogue social ou de manquer de respect envers le travail accompli par le bureau du CSE et les propositions formulées à cette occasion. Je n'avais pas l'intention de dénigrer ce travail.

Cependant, en termes d'approche, je demande aux membres du CSE de faire ce type de proposition en amont, pour éviter que ces situations soient gérées à la hussarde en prenant ses partenaires à défaut.

Ce type de changement doit être abordé en amont et être partagé sur le fondement.

Nous vous démontrons jour après jour que le dialogue social est ouvert.

J'entends de plus en plus de plaintes sur la question de la maîtrise du temps de parole en séance.

Nous réfléchissons au sujet.

Nous ne ménages pas nos efforts pour être dans la transparence et dans la co construction.

Je tenais à faire ce préambule pour dissiper tout malentendu sur le délit d'entrave ou la déconsidération du travail des membres du CSE. Ce n'est pas l'approche qui est la nôtre.

Sur le contenu, je souhaite revenir sur les réponses de la direction aux points soulevés dans le cadre de cette motion. Je les reprends point par point.

Le premier point concerne les CDD dont vous demandez la transformation en CDI.

Nous ne couvrons pas nos besoins par des contrats précaires et nous promovons la mobilité interne. La plupart des situations relevées à travers le rapport d'expertise correspondent à des affectations temporaires confiées à des Cast Members en CDI, positionnées sur des besoins ponctuels – par exemple des projets. Ces salariés sont identifiés en CDD, mais sur des affectations temporaires, pour des titulaires de CDI. Ces affectations temporaires sont reconduites annuellement.

Nous avons aussi indiqué que, en rétablissant la base de CDI, nous faisons moins appel notamment aux intérimaires.

Vous avez ensuite évoqué le fait de mettre en place un plan d'action pour réduire le turnover et améliorer l'intégration. Nous avons débattu sur les modalités de calcul du taux de turnover. L'approche d'Explicite n'est pas la même que la nôtre. Le cabinet calcule un taux de turnover de plus de 19 % incluant les entrées et les sorties ; alors que notre approche aboutit à un taux de turnover de 13 %, en ne tenant compte que des sorties, à comparer à des taux de l'ordre de 40 % à l'échelle du secteur d'activité. Globalement, la destination reste donc attractive.

Et ce taux de turnover reste stable sur 2 ans.

Pour nous, ce taux de turnover reste donc limité.

Sur le sujet de l'intégration, nous vous avons informés de l'évolution des parcours d'intégration, avec l'introduction de la 3^e journée. Nous avons ouvert la Tradition aux CDD de plus de 28 jours. À travers ces différentes actions, nous continuons d'améliorer le processus d'intégration.

Vous avez aussi soulevé la question du renforcement des actions de prévention sur les aspects santé et sécurité, notamment en harmonisant le suivi de l'absentéisme en jours calendaires. Nous sommes d'accord. On observe que nos indicateurs santé et sécurité évoluent dans le bon sens. Nous avons quelques alertes, bien entendu, par exemple sur les seniors, sur les restrictions, sur l'ergonomie : ces sujets continuent d'être travaillés par nos équipes terrain. Au regard des indicateurs qui vous sont présentés lors des différentes communications annuelles, on observe que nous sommes engagés dans un processus d'amélioration continue. Tous les sujets ne peuvent pas être abordés et traités dans le même temps, mais nous les adressons.

Le fait d'aborder l'absentéisme en jours planifiés répond à la spécificité de nos activités : nous sommes ouverts 365 jours sur 365, quasi 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7, avec nos équipes de nuit. Pour nous, le calcul de l'absentéisme en jours planifiés fait du sens.

Nous avons observé une différence de quelques pourcents par rapport aux modalités de calcul du cabinet, mais nous continuons de comparer notre taux d'absentéisme aux secteurs d'activité similaires au nôtre, pour prendre les mesures adéquates pour maîtriser cet indicateur.

La loi ne nous interdit pas de maintenir notre modalité de calcul si elle fait sens par rapport à notre activité.

Nous vous rejoignons sur le fait que cet indicateur est critique et sensible ; et qu'il appelle des mesures adéquates. Nous continuons de travailler sur le sujet, de communiquer et de sensibiliser.

Vous nous avez également interpellé sur la revalorisation de l'intéressement et les dispositifs de reconnaissance liés aux conditions de travail spécifiques. J'ai indiqué le 22 avril que la rémunération doit être abordée dans sa globalité. Le cabinet a souligné dans son rapport une évolution positive de la rémunération moyenne globale. Nous continuons de réhausser les primes d'intéressement grâce à nos négociations.

Nous continuons à travailler sur le sujet.

Il faut tenir compte de la rémunération dans sa globalité, qui fait de nous une des sociétés qui se démarquent sur le marché en France en termes de dynamique de rémunération globale.

Vous avez aussi évoqué le plan ambitieux en faveur de l'alternance et de la promotion interne.

Je rappelle que 80 % de nos leaders sont issus de la promotion interne. Nous avons des processus d'identification des talents, sur lesquels nous sommes revenu à plusieurs reprises en séance, mais aussi en négociation. Je ne reviens pas sur les quality conversations, les plans de succession sur lesquels nous travaillons en interne. Nous souhaitons que nos salariés prennent en main leur carrière et soient force de proposition auprès de leurs leaders. En négociation QVCT, nous avons abordé la question de l'accompagnement de nos leaders en termes de formation et de coaching, sur les aspects liés au développement individuel et collectif. Nous continuons de travailler sur ces sujets.

Nous avons notamment abordé ces sujets lorsque nous avons présenté le bilan de la formation.

Nous savons que nous ne sommes pas au seuil des 5 % en termes de recrutement d'alternants : c'est un choix d'entreprise en lien avec la qualité de l'accueil et avec notre souhait de transformer une majorité d'alternants en CDI. Le taux de satisfaction auprès de nos alternants et de nos tuteurs reste très élevé : nous n'avons pas à rougir de la façon dont nous approchons l'alternance, même si je vous rejoins sur le fait que nous pourrions être encore plus ambitieux.

Notre ambition, aujourd'hui, est celle de l'accompagnement premium de nos alternants et celui de nos tuteurs.

Le dernier point était de poursuivre et d'amplifier les actions en faveur de la mixité et de la réduction du temps partiel subi.

Nous sommes revenus longuement sur l'accord égalité professionnelle hommes-femmes, sur notre score de 99 sur 100 au titre de l'index sur l'égalité professionnelle hommes-femmes. Le cabinet Explicite l'a dit : c'est le résultat et le reflet d'un sujet piloté par l'entreprise.

Concernant les temps partiels, nous disposons d'un dispositif souple. Il nous permet d'examiner chacune des demandes de passage à temps partiel avec bienveillance. Encore une fois, tout est perfectible, mais nous avons essayé de traduire à travers l'ensemble des interventions tout au long de ce process de consultation le fait suivant : nous avons un niveau d'exigence au-dessus de la plupart des entreprises françaises ; ce niveau d'exigence est diffusé sur l'ensemble des périmètres de nos politiques sociales. Tout est perfectible, mais l'évolution des indicateurs le démontre : nous sommes sur un engagement d'amélioration continue sur l'ensemble de nos politiques sociales. Le rapport d'expertise montre également de belles choses sur ces sujets.

La motion du CSE a été lue au nom de l'intersyndicale des élus du CSE de Disneyland Paris, qui ne représentent pas l'ensemble des membres du CSE. Je le dis de manière tout à fait sereine et avec une vraie volonté de construction et de transparence : nous ne pouvons pas travailler comme cela. C'est la raison pour laquelle j'ai souhaité revenir sur cette motion rappeler les raisons pour lesquelles j'ai proposé une délibération – afin de déterminer si cette motion est légitime aux yeux de l'ensemble des membres du CSE.

s points d'observation.

En premier lieu, je rappelle qu'il n'est pas anormal que, dans le cadre d'un CSE, 2 visions différentes s'opposent. Il n'est pas anormal que nous défendions une approche qui ne vous paraisse pas la meilleure.

Moi, je peux l'entendre.

Mais le débat va bien au-delà ; il est à la fois sémantique et juridique.

Déjà, vous indiquez qu'il est question d'une « motion. » Mais, en réalité, il s'agit bien davantage d'une « résolution », sur laquelle les membres du CSE sont invités à exprimer leur avis par le vote.

En l'occurrence, il est question de demander la formulation par l'instance d'un avis éclairé, dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation obligatoire du CSE, à la suite de la présentation d'un rapport par un cabinet d'expertise mandaté de façon formelle par le CSE. Il me semble plus intéressant de rendre un avis éclairé, étayé, construit et argumenté ; plutôt que d'appauvrir la consultation en la réduisant à un simple vote – un vote portant sur une photographie proposée par la direction de l'entreprise sur une année antérieure de 2 ans – un vote qui n'apporte rien, qui n'enrichit pas les débats.

Mais, sur ce type de sujet, nous ne souhaitons aucunement aller au clash.

Vous avez indiqué que la séance dernière s'est achevée sur le constat qu'une partie des élus n'avait pas participé à la rédaction de l'avis dont il a été donné lecture en séance. Mais rien n'empêche ces élus de faire connaître le contenu de leur avis au moment où ils sont appelés à voter. Je rappelle que les textes demandent que l'avis de chaque élu soit recueilli. À mon sens, l'avis ne doit pas nécessairement être réduit à l'expression d'un simple vote.

Mais je ne suis pas secrétaire de l'instance. Je ne suis pas non plus membre du bureau.

Je n'ai donc pas de contact direct avec la présidence au titre de la gestion du CSE.

Mon objectif n'est pas d'entraver le rôle des uns ou des autres.

Je le dis de façon transparente.

Si quelqu'un doit faire le lien entre le secrétariat et la présidence de l'instance, ce n'est pas moi.

Je reste dans mon rôle – qui est le rôle d'un simple élu.

Je représente mon organisation syndicale au sein de notre groupe, mais rien de plus.

Je ne serai pas à ma place d'entraver le rôle de chacun et de chacune.

Pour finir, disons-le : la résolution du CSE, qui a été mise à l'ordre du jour, sera votée. Nous n'avons pas de difficulté à ce sujet, puisque nous avons travaillé dur à la rédaction de cet avis. Mais nous refusons de revenir sur le sujet de la consultation. Nous ne participerons pas à un nouveau vote dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise. Notre avis est celui que nous avons lu en séance, qui a été ainsi rendu public et sur lequel nous aurions dû voter en fin de séance dernière.

Chacun prendra ses responsabilités. Chacun votera en son âme et conscience.

Si nous sommes minoritaires, nous en prendrons acte.

Nous ne cherchons pas à polémiquer ou à révolutionner notre pratique du dialogue social. Nous ne cherchons pas à mettre la direction en difficulté. Nous souhaitons exprimer notre vision et notre lecture juridique de la situation – rien de plus.

mis par le groupe UNSA.

Ce courrier m'a interpellé, autant dans le contenu que dans sa forme.

Le CSE est une institution que nous devons préserver.

J'ai relevé un certain nombre de points qui m'ont touché, et qui nécessitent une réflexion en profondeur, afin d'éviter le chaos.

Je reprends la première partie du courrier, dans laquelle j'ai relevé les termes suivants : « consultation » ; « la fin chaotique » ; « la gravité » ; « problématique sérieuse » ; « respect des droits de notre instance » ; « dénoncer une entrave » ; « le fonctionnement régulier » ; « consultation obligatoire » ; « en aucun cas être traité à la légère » ; « relégué à un simple vote pour, contre ou abstention » ; « n'a aucun fondement juridique. »

J'ai pris le temps de l'analyse.

Le texte pointe la responsabilité de la présidence dans le cadre du fonctionnement du CSE, notamment en ce qui concerne la consultation obligatoire sur la politique sociale.

Nous avons déjà eu des consultations : nous n'avons jamais rencontré de difficulté de fonctionnement.

Le texte pointe des difficultés de fonctionnement : s'agit-il de difficultés en lien avec la séance du 22 avril ou en lien avec le fonctionnement global de l'instance ?

Pour nous, c'est l'occasion de faire un bilan sur nos méthodes de travail.

Certains d'entre nous considèrent que la longueur de nos réunions est trop grande, avec de nombreuses répétitions. Même si nous sommes entre nous, nous sommes les garants de ce qui se passe au sein du CSE.

« Entrave » : à quel niveau ?

Que s'est-il passé au cours de la séance du 22 ?

Certains ont-ils été empêchés de s'exprimer ?

Quelle est la difficulté ?

« Respecter le droit à l'information » : en quoi n'a-t-il pas été respecté ?

Nous devons réfléchir à des solutions, sans nous contenter de balayer ces points d'un revers de la main. Le problème est plus profond.

En ce qui concerne le point précis de l'ordre du jour.

Je remercie la secrétaire et l'alliance syndicale – à laquelle nous ne participons pas.

Nous avons eu 2 réunions préparatoires. Nous avons été invités à ces 2 réunions et nous avons participé. Mais nous avons été surpris de voir sortir le contenu de cette motion. Je rappelle que le CSE ne doit pas être segmenté en fonction des organisations syndicales qui le composent. Il doit représenter l'intérêt collectif.

Nous aurions souhaité, plutôt qu'une motion, prendre une résolution associant l'ensemble des parties.

Le travail ayant conduit à cette motion n'est pas négligeable. Tous les éléments de constat sont parfaitement cohérents avec le rapport de l'expert.

Mais il manque une chose importante concernant les seniors. Le texte de la motion cite un certain nombre d'éléments concernant les seniors ; cependant, la proposition d'avis construit, éclairé et détaillé ne reprend pas ces éléments. Nous le regrettons.

au vote.

La motion des membres du Comité Social et Economique sur la politique sociale de l'Entreprise, les conditions de travail et l'emploi pour l'exercice fiscal 2024 est mise au vote.

- Favorables 19
- Refus de vote 10

8. À la suite des réunions d'information du Comité Social et Economique en date des 12 mars, 23 avril, 14 mai, 28 mai et 22 octobre 2024 et de la présentation par le cabinet EXPLICITE de son rapport d'expertise, consultation annuelle des membres du Comité Social et Economique sur la politique sociale de l'Entreprise, les conditions de travail et l'emploi pour l'exercice fiscal 2024

explications complémentaires qui vous ont été transmises, nous considérons qu'un vote formel doit avoir lieu.

La consultation annuelle des membres du Comité Social et Economique sur la politique sociale de l'Entreprise, les conditions de travail et l'emploi pour l'exercice fiscal 2024 est mise au vote.

- *Abstentions 10*
- *Refus de vote 19*

que leur avis a été exprimé et voté au point n°7. Ce ne sont pas des refus de vote, mais des avis qui correspondent au point 7.

orte mention de 19 refus de vote.

e. Personnellement, je n'ai pas exprimé de refus de vote.

s difficultés sur le paiement des jours chômés. Nous demandons la plus grande vigilance sur le sujet.

Nous demandons aussi la plus grande vigilance sur les jours supplémentaires indiqués sur D-Time.

s transmettre un courriel sur ces sujets.

La séance est levée à 18 heures.

Secrétaire du Comit