

La séance était présidée

Horaire de clôture de la séance : 15 heures 35

<i>la direction</i>	<i>Invités du CSE</i>

léants

te

ent

[redacted] e te
[redacted] nt
[redacted] e
[redacted] t nte
[redacted] e
[redacted] e t
[redacted] te
[redacted] nt

Représentants Syndicaux
CFDT, présente
CGT, présent
UNSA, présent

[redacted] ente

Ordre du jour

1. Approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du 11 février 2025 du Comité Social et Economique (document adressé par la Secrétaire par mail séparé) 11
2. Délibération des membres conventionnelle concernant Ma [REDACTED] projet de rupture ariée protégée en qualité de membre référent de pr 11
3. Information des membres du Comité Social et Economique sur la transformation du Disney Village 13
4. Information des membres du Comité Social et Economique sur l'affectation de la contribution sur les salaires au titre de l'effort de construction en vue de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi pour l'exercice fiscal 2025 24
5. Information des membres du Comité Social et Economique sur les conditions de logement des travailleurs étrangers en vue de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi pour l'exercice fiscal 2025 31
6. Information des membres du Comité Social et Economique sur le bilan du service accompagnement social 2024 34
7. Information des membres du Comité Social et Economique sur le nettoyage des lockers du Disneyland Hôtel 37
8. Point d'information sur le transfert de 10 % de l'excédent annuel du budget des attributions économiques et professionnelles (AEP) de l'exercice fiscal 2023 sur le budget des activités sociales et culturelles (ASC) voté par les membres du Comité Social et Economique le 26 mars 2024 37

La séance est ouverte à 09 heures, sous la présidence

pour [REDACTED] r les conditions de lancement de DTime. Nous accueillons

[REDACTED] sur ce lancement. Je tiens à me montrer rassurant à ce sujet.
En premier lieu, je tiens à rappeler un principe : quand on clôture une semaine sur un système de gestion des temps, il faut toujours attendre la semaine suivante pour finaliser les validations hebdomadaires permettant de clôturer la mise à jour des compteurs et les transferts en paye. Une semaine s'écoulant du dimanche au samedi ne peut être validée que le jeudi suivant.

Jusqu'à jeudi dernier, nous avons validé la clôture de la semaine précédente sur CTT. Dans le même temps, nous avons lancé DTime.

Dans cette transition, la totalité de la paye de mars est exclusivement alimentée par les saisies de CTT. Les nouvelles saisies ne concernent que la paye d'avril – c'est-à-dire une paye qui sera clôturée dans 5 semaines.

De fait, il n'y a pas d'impact sur la paye de mars, qui est sécurisée par CTT.

3^e chose : au cours de la première semaine, il était important de s'assurer que les 300 badgeuses connectées à DTime fonctionnent. C'est le cas.

Pour nous, c'était l'un des éléments les plus critiques.

Autre élément central : assurer un démarrage de connexion avec les Cast Members, leaders et assistants, afin d'appréhender l'ergonomie du système et d'identifier les anomalies. Il y a eu quelques anomalies, mais peu. Elles ont été en partie corrigées dès le week-end dernier.

Je rappelle qu'il existe 2 profils : le profil du Cast Member qui a accès à une information à laquelle il n'avait pas accès jusqu'à présent. C'est une étape importante : nous mettons à disposition de l'information en toute transparence. Sur les 6 premiers jours, nous avons comptabilisé presque 6000 ouvertures de compte. C'est une étape réussie.

De fait, il est normal que le nombre de questionnements augmente, afin de comprendre les données mises à disposition. Il faut un temps d'accompagnement pour appréhender ces éléments. Mais je le répète : il n'y a pas d'impact paye sur le mois de mars.

Du fait de l'accès plus important à l'outil, nous attendons une plus grande fiabilité.

Au-delà, nous avons mis en place des temps de présence sur plusieurs locations, avec en moyenne 150 à 200 collaborateurs se présentant pour apprendre à naviguer et obtenir un accompagnement.

Une autre population requiert davantage d'attention et d'accompagnement : celle des leaders et les assistants.

À nouveau, il faut distinguer les masterisés et les non masterisés.

Pour la majorité des non masterisés, c'est-à-dire les assistants et les leaders support opérations G&A, ce fut la semaine de la découverte. Au cours de la semaine dernière, il n'y a eu aucune action de saisie à faire : il n'y a plus de saisie journalière. C'est un changement important. Le système clôture la semaine automatiquement et pré valide. La semaine suivante, les collaborateurs sur un profil éditeur – leaders ou assistants – sont appelés à vérifier les anomalies, à effectuer les corrections et à valider.

Certaines actions comme la validation des demandes de congés pour les non masterisés nécessite du temps d'appropriation.

À destination des assistants et des leaders, des webinaires et des formations pas à pas sont proposés sur les processus majeurs.

Cette initiative est bien perçue.

Mais j'insiste : il n'y a pas de criticité, les validations ne débutant que cette semaine pour la semaine dernière.

Pour les masterisés, il y a davantage de difficultés. Certaines activités étaient attendues du team leader ou du manager, nécessitant une plus grande appropriation. La semaine a été plus difficile pour eux en raison de la découverte du système.

En effet, seuls 40 % des leaders avaient suivi l'autoformation.

Le système réclame de réfléchir différemment par rapport au système précédent.

Une décision a été prise vendredi : nous allons laisser les leaders tranquilles sur l'ensemble du mois de mars et du mois d'avril ; les équipes de workforce Insight – qui font partie de l'équipe projet – reprennent la main. Nous allons utiliser ces semaines pour accompagner les leaders sur les routines et le process de validation.

Nous demanderons aux leaders de commencer à manipuler le système pour la paye de mai.

Je rappelle que le système de gestion des temps et des présences / absences est principalement alimenté par le badgeage des Cast Members. Le système fonctionne bien. Nous attendons des leaders une gestion des écarts. Ceci ne représente pas un élément critique ou une difficulté particulière.

Comme tout lancement, des ajustements sont nécessaires. Des temps de trajet ont été édités 2 fois : une correction a été apportée dans le week-end. Les intérimaires apparaissaient 2 fois : cela a été corrigé. Les leaders ne pouvaient pas modifier les day off le jour même : la correction devrait être apportée la semaine prochaine. Quelques éléments sur la tolérance + 5 / - 5 ont été remontés : une correction sera apportée sous 3 semaines.

Il s'agit d'éléments mineurs, non pénalisants pour la fiabilité de la paye.

La situation est aujourd'hui très satisfaisante.

70 % des pointages ont été validés automatiquement par le système. De fait, l'automatisme fonctionne. C'est une bonne nouvelle. Je rappelle que l'objectif reste de soulager tout le monde des tâches répétitives qui étaient nécessaires sur CTT.

lecture de la déclaration suivante de l'UNSA :

« Déclaration liminaire du groupe UNSA au CSE suite à l'implémentation de DTime

Madame la Présidente,

Mesdames et Messieurs les membres du CSE,

En ce jour, nous, à l'UNSA Disneyland Paris, nous devons malheureusement reconnaître qu'une nouvelle réalité s'impose à nous, une réalité qui, sous l'influence de certaines pratiques venues d'outre-Atlantique, s'impose peu à peu dans notre entreprise.

Alors que Thanksgiving n'est prévu que pour le 27 novembre prochain, nous avons constaté que la direction générale a déjà lancé les festivités, avec l'arrivée attendue d'un nouvel outil, DTime.

Cependant, il ne fallut pas 5 jours pour constater que, une nouvelle fois, ce sont les salariés qui apparaissent comme étant les dindons d'une farce sinistre.

À l'approche de la future négociation relative à la Qualité de vie et des Conditions de travail que notre organisation syndicale appelle de ses vœux depuis de nombreuses années, nous ne pouvions

pas imaginer que cette dernière se tiendrait dans un climat autant anxiogène et dont notre entreprise n'avait nullement besoin.

Madame la Présidente, nous ne pouvons que concéder que le projet avait tout pour séduire, mais sans mesurer que la désillusion serait si profonde, lors de la présentation en séance ordinaire du 11 juin 2024 et de la consultation en séance ordinaire du 14 janvier 2025.

En effet, au lieu d'une simplification, d'un allègement des tâches, c'est un tourbillon de confusion, de frustration et de surcharge de travail qui s'est abattu sur nos collègues, et plus particulièrement sur nos leaders.

Là où la direction avait promis une gestion simplifiée du temps, des formations adéquates et un accompagnement sérieux, c'est tout le contraire qui s'est produit.

À ce titre, notre organisation syndicale déplore que, une nouvelle fois, un nouvel outil soit implémenté de façon aussi hasardeuse et avec une étude d'impact dont la défaillance n'est plus à prouver.

De surcroît, et en dépit du fait que nous pensions que l'hémorragie serait stoppée, certains salariés en raison de besoins opérationnels ont informé nos représentants – dont nous saluons l'engagement – ne pas avoir pu suivre ces formations, laissant un grand vide de compétences à combler en urgence alors qu'il s'agit pourtant d'un outil dont l'importance est de premier ordre dans le quotidien professionnel de tous.

Nous demandons à la direction générale d'assumer ses responsabilités avec toute la fermeté nécessaire et de prendre sans délai les mesures suivantes :

- 1. organiser de toute urgence un Townhall RH réunissant tous les leaders des divisions pour discuter de la situation actuelle et de l'impact sur les équipes ;*
- 2. offrir de véritables formations adaptées et encadrées par des formateurs qualifiés et non des modules de quelques minutes, qui n'apportent aucune valeur ajoutée ;*
- 3. redéfinir le rôle des leaders de manière réaliste et cohérente, en leur permettant de se concentrer sur la gestion du temps des salariés et non sur une multitude de tâches supplémentaires ;*
- 4. mettre en place toutes les mesures nécessaires pour éviter les erreurs de paye, un problème récurrent qui touche trop souvent nos collègues ;*
- 5. confier la saisie des données à des équipes spécialisées telles que Workforce Insight et procéder à un recrutement pour gérer la surcharge de travail.*

Chers collègues, soyez assurés que nous continuerons à lutter pour que les droits de nos salariés soient enfin respectés.

Voici venu le temps de ramener la clarté, l'efficacité et la dignité dans nos fonctions et nos engagements, car la meilleure résilience et le magnifique engagement des salariés de notre entreprise méritent tous les combats. »

clairages nécessaires. La situation est sous contrôle. Nous continuons d'accompagner nos leaders et les assistants.

Dans le cadre de ce lancement, il est nécessaire de prendre le temps.

laborateurs qui sont impliqués dans le déploiement du projet. Nous devons tous prôner l'apaisement. Il n'y a pas de raison d'employer des mots aussi forts.

Je répète que la situation sera sans impact sur les payes de mars et d'avril.

La quasi-totalité des points de blocage a été levée.

Il est nécessaire de favoriser l'appropriation de chacun, et les leaders disposeront d'un temps d'adaptation supplémentaire.

J'ai pris l'engagement que nous serions vigilants sur l'accompagnement social des assistants, des leaders et des équipes Workforce Insight. Je réitère cet engagement.

Le système a repris l'équivalent de 15.000 saisies. Nous sommes en train d'assimiler l'automatisme, ce qui nous permettra de dégager des marges de manœuvre.

Mais je ne suis pas d'accord avec vous : ce processus n'entraîne pas une surcharge de travail.

Nous avons proposé de la documentation complémentaire et un accompagnement pas à pas aux leaders. Nous nous accordons du temps pour être prêts pour la paye de mai. D'ici là, il n'y a aucune criticité.

fait que la direction ait répondu sans attendre à la sollicitation des représentants du personnel pour s'expliquer sur ce sujet.

Je rappelle aussi que le projet a été approuvé par le CSE à l'issue d'un vote unanime.

Mais je regrette amèrement le décalage entre les propos qui sont tenus ce matin par la direction et la situation qui a été vécue jusqu'à hier par les team leaders. Ceux-ci ont connu un état de stress inédit depuis la réorganisation de leur temps de travail et la suppression des 21 JNT par an.

Il est par exemple inédit dans l'histoire de notre entreprise que des directeurs demandent notre aide.

Mais nous n'avons pas été informés. Nous n'avons pas été associés à ce projet. Dans une phase amont de ce projet, des champions ou des ambassadeurs ont été sélectionnés. Mais surprise : à la 4^e réunion de ces groupes, les leaders n'avaient toujours pas été informés qu'eux-mêmes, les leaders, devaient reprendre la saisie.

Ce matin, un team leader de la maintenance me disait qu'il avait mis une heure et demie pour saisir 10 salariés. Les temps de saisie sont démesurés, et c'est le cas dans toutes les locations.

Il est faux d'affirmer que la saisie se fait automatiquement, car la réalité est constituée d'exceptions – et ces exceptions nécessitent une validation manuelle des team leaders.

Un sondage rapide au sein des équipes opérationnelles montre que les exceptions composent 30 % du volume des saisies (retard, MP, délégation, formation, intérimaires, etc.)

De fait, aujourd'hui, la réalité est celle du chaos.

Nous vous avons écrit.

Nous avons alerté.

Mais vous avez placé les team leaders en état de stress avancé.

Et bien entendu, il s'agit d'une charge supplémentaire : avant, en effet, les team leaders n'étaient pas chargés de la saisie. Désormais, ils doivent la prendre en charge.

Ce temps a-t-il été quantifié ?

Combien d'embauches seront-elles nécessaires pour permettre aux team leaders d'assumer cette nouvelle charge de travail, alors qu'on leur en demande toujours davantage ?

Entendez-vous le message que les team leaders vous transmettent ?

Je rappelle que les team leaders sont les yeux et les mains de la direction sur le terrain. Pourtant, vous continuez à tirer sur eux.

Ce projet est un projet américain. Il est soumis à une dead line – nous l'avons bien compris. Et nous sommes le premier parc à mettre en œuvre cet outil.

Pour ces raisons, vos équipes sont soumises à beaucoup de stress. Et ce stress n'est pas filtré.

Nous souhaitons que des consultations au sein des équipes de Workforce Insight aient lieu. Elles sont en effet impactées en première ligne, ce qui n'était pas prévu.

Dans ce type de projet, il n'est pas anormal que nous ayons à gérer des imprévus. Mais, en l'occurrence, les impacts et conséquences mentales, psychiques et physiques sont trop nombreux.

Comment la formation proposée permettra-t-elle aux salariés de se familiariser avec la saisie ? Nullement. En effet, la formation ne remplacera pas l'expertise des équipes qui sont chargées depuis des années de faire la saisie.

Ce projet a été mené de façon bien trop rapide.

Nous l'avons soulevé lors du vote en CSE : nous avons appelé à ne pas confondre vitesse et précipitation.

Cette situation était prévisible.

Ce projet a été mené au détriment de la qualité de vie des leaders.

loiment à l'échelle de la WDC – nous nous sommes expliqués sur ce point. La solution DTime est déployée sur la Californie et sur la Floride, certes. Il s'agit d'une solution marché. Et je rappelle que CTT devait être remplacé. Les risques en lien avec cette solution étaient devenus importants.

Nous avons pris la décision de migrer sur DTime pour assurer une paye d'avenir.

Nous ne sommes pas dans une situation de chaos, mais en pleine transition. Nous prenons en considération l'ensemble des difficultés rencontrées par nos différentes populations afin de trouver des solutions.

ation selon laquelle les saisies en lien avec les exceptions, qui représentent plus de 30 % de l'ensemble, devraient être effectuées par les team leaders n'a-t-elle pas été transmise aux champions ? Quelle est la raison de ce manque de transparence ?

té communiqué. L'information est passée. Tout le monde n'en a cependant pas pris connaissance.

Mais ce n'est pas le sujet.

Nous apportons des solutions aux difficultés rencontrées par les Cast Members.

La situation est en cours d'apaisement.

é aussi beaucoup de remontées de terrain.

Pour nous, la reprise de la saisie par Workforce Insight est un signe positif. Ceci devrait permettre une transition plus fluide pour les leaders.

Nous avons noté plusieurs points : l'accompagnement des leaders n'est pas le même entre CTT SJ et DTIME ; le système pourrait être plus intuitif, notamment au regard de la navigation entre les onglets ; des codes de saisie ont disparu

Nous nous inquiétons des conséquences de cette migration sur les fiches de paye. Nous souhaitons obtenir des garanties sur les payes d'avril et des mois suivants.

Des difficultés ont été repérées sur les travailleurs de nuit : les automatismes DTime suppriment des primes de nuit et des primes radio. De fait, si une correction n'est pas apportée rapidement, il pourrait être constaté des conséquences sur les fiches de paye. Nous vous alertons. Si nécessaire, nous transmettrons nos points techniques à la secrétaire du CSE.

nt de difficultés. Le stress et l'inquiétude ont été très élevés.

J'attire l'attention de la direction : certains des salariés de cette entreprise sont à l'euro près. Il est nécessaire que la direction s'assure de l'absence d'impact sur la paye pour l'avenir.

Il est par ailleurs nécessaire de mettre en place un accompagnement adapté, en prenant le temps nécessaire.

Le nombre de bugs est encore très élevé, ce qui engendre beaucoup de travail de saisie. La direction ne peut pas l'ignorer, c'est une réalité du terrain.

Ma demande est simple : la direction doit mettre en œuvre les moyens suffisants pour éviter tout impact sur les salaires. Je demande l'inscription à l'ordre du jour du CSE d'un point de suivi régulier, éventuellement en réunion extraordinaire.

ation. Nous verrons s'il est ou non besoin de convoquer sur le sujet une réunion extraordinaire du CSE.

Je comprends que nos team leaders puissent être stressés. Tout changement génère des inquiétudes. Mais nous accompagnons l'ensemble des populations impliquées dans la gestion du système. Et je répète que nous nous assurons qu'il n'y ait aucun impact sur les payes d'avril et mai.

au CSE, il a fait l'unanimité des votants. Pour nous, c'est un constat amer. Nous vous avons fait confiance, et les éléments présentés ne reflètent pas la réalité.

Je m'interroge : comment est-il possible de lancer un programme de cette importance alors que seuls 40 % des formations ont été suivies ?

Les team leaders n'ont pas trouvé le temps de suivre cette formation.

N'était-ce pas prévisible ?

N'était-il pas nécessaire de décaler le lancement de ce projet d'une ou 2 semaines pour assurer le bon niveau d'appropriation et limiter la casse ?

Nous avons l'impression que le projet a été mené à marche forcée, sur l'idée qu'il permettait de résoudre le cas général. Mais en effet, l'organisation du travail en France et dans notre entreprise repose sur une longue série d'exceptions et de spécificités.

À l'avenir, quand un projet de ce type nous sera proposé, vous comprendrez que nous serons réticents à accompagner la direction.

Nous sommes au regret de constater que tous les éléments en votre possession ne nous ont pas été communiqués.

d'exception ; nous mobilisons Workforce Insight ; et nous renforçons l'accompagnement des leaders.

L'essentiel a été dit par les élus avant moi.

Ce système est d'une importance primordiale pour l'ensemble des salariés de cette entreprise. Or, nous avons fait une impasse totale sur la formation.

C'est totalement anormal.

Nous aurions dû prendre le temps de mettre en œuvre de véritables formations, non en quelques minutes sur un écran d'ordinateur, mais en présentiel, afin d'assurer une transmission d'informations digne de ce nom.

C'est toujours notre demande.

Et je ne comprends pas les décisions prises par la direction. À la suite des difficultés rencontrées au sein des équipes, vous décidez de mettre sur la touche les team leaders, alors qu'ils sont restés en première ligne et ont tenté de faire face. En d'autres termes, après vous être servis d'eux, vous les jetez.

Sur le plan humain, ce n'est pas bon. Au contraire, j'estime qu'il est nécessaire de les associer étroitement au déploiement de la formation nécessaire.

Les actions pédagogiques et pédagogiques en matière de formation, et l'accompagnement se poursuit. Nous mettons des moyens sur la formation, notamment en présentiel.

La formation est complémentaire pour les team leaders, du même niveau que celle des managers. Cette situation soulève la question de leur responsabilité.

Enfin, nous avons transféré les agents administratifs en opération vers Workforce Insight. Il s'agissait souvent de salariés en situation de reclassement, suite à inaptitude. Ils sont partis faire de la saisie et, 5 ans après, la saisie nous revient. Mais nous n'avons pas les effectifs pour assumer cette charge.

Je suis manager : je vois la charge supplémentaire. Le travail administratif représente 60 % du temps de travail du team leader – au détriment de l'accompagnement sur le terrain. Cette réalité crée de la frustration et une surcharge de travail.

Il faut se poser les bonnes questions.

Pourquoi ces personnes, qui ont été retirées de la saisie vers Workforce ne reviennent-elles pas, tout simplement ? Leur utilité vis-à-vis de l'encadrement n'était pas à démontrer, afin de dégager du temps de terrain. Légitimement, les Cast Members se plaignent de ne pas voir suffisamment les team leaders et les managers.

Les remontées de terrain sur la compréhension du système. Les leaders s'interrogent.

Nous resterons vigilants, en particulier sur la question de la charge de travail des leaders.

La formation sur DTime est en effet totalement insuffisante.

1. Approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du 11 février 2025 du Comité Social et Economique (document adressé par la Secrétaire par mail séparé)

réunion du CSE du 11 février 2025 est mise au vote.

- Favorables 17
- Abstentions 12

2. Délibération des membres du Comité Social et projet de rupture conventionnelle concernant Ma RESTAT-FOURNET, salariée protégée en qualité proximité de l'établissement Siège

Madame RESTAT-FOURNET, âgée de 61 ans, a été embauchée par la société Euro Disney avec une durée indéterminée. Elle a exercé différentes fonctions au sein de l'entreprise, Madame RESTAT-FOURNET occupe depuis le 1^{er} janvier 2022 la fonction de manager. Elle est actuellement Référente de proximité de proximité et bénéficie à ce titre d'un statut de salariée protégée.

Afin de concrétiser ses projets personnels, Madame RESTAT-FOURNET a demandé à pouvoir bénéficier d'une rupture conventionnelle prévue aux articles L. 1237.11 et suivants du Code du travail.

Après plusieurs échanges, et notamment après 2 entretiens formels en date des 17 décembre 2024 et 20 janvier 2025, les parties se sont accordées et ont convenu d'un commun accord du principe de rompre le contrat de travail dans le cadre d'une rupture conventionnelle, respect de la procédure légale tenant à sa qualité de salariée protégée de Madame RESTAT-FOURNET.

Il a été convenu, dans le cadre de cette rupture conventionnelle, que Madame RESTAT-FOURNET sortirait définitivement des effectifs au 30 juin 2025. En cas de rupture, l'intéressée percevra au minimum le montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement.

À la suite de demandes d'entretiens afin de bénéficier d'une rupture conve
remis en mains propres les 26 novembre 2024 et 13 janvier 2025, Ma
RESTA-FOURNET a été convoquée par courriers remis en mains propres l
14 janvier 2025, à des entretiens qui se sont tenu

Par courrier en date du 27 janvier 2025, Madam [redacted] ndé
un nouvel entretien afin de procéder aux [redacted] ture
conventionnelle. [redacted] s 2025.

Par la suite, Ma [redacted] é convoquée en vue de la réunion
ordinaire du CSE [redacted] se présenter.

À la suite de l'avis du CSE, et si la rupture conventionnelle est signée par les parties, celle-ci sera
envoyée à l'Inspecteur du travail avec l'avis du CSE dans un délai de 15 jours au moins, pour
décision valant homologation. Ce dernier statuera dans un délai de 2 mois.

[redacted] position qui est la sienne sur ce type de sollicitation, l'UNSA votera
favorablement à la demande de la salariée. Cependant, je souhaite attirer l'attention sur la
différence de traitement entre les salariés protégés, qui semblent pouvoir accéder à la rupture
conventionnelle, et les autres salariés de l'entreprise, pour lesquels une réponse négative est
systématiquement apportée par la direction. Il est à craindre que les salariés de cette entreprise
commencent à considérer que les représentants du personnel constituent une caste privilégiée
permettant d'accéder à ce dispositif.

La position de l'entreprise gagnerait à être plus flexible vis-à-vis de demandes exprimées par des
salariés qui ont beaucoup donné à l'entreprise.

[redacted] onventionnelle suppose l'accord des 2 parties. Elle doit donc être
approuvée par l'employeur.

[redacted] uis de nombreuses années, je confirme
qu'elle so [redacted]

[redacted] our le travail effectué sur le siège et
pour son rôle de [redacted] n sérieuse.

*La délibération des membres
conventionnelle concernant Ma
qualité de membre référent de pr*

*rojet de rupture
ariée protégée en
à bulletin secret.*

- Favorables 27
- Défavorable 1

3. Information des membres du Comité Social et Economique sur la transformation du Disney Village

lamour et Disney Style ont ouvert samedi, après une cérémonie d'ouverture. Les premiers jours d'activité sont très encourageants : 120.000 euros de CA samedi pour un budget établi à 35.000 euros ; 70.000 euros dimanche ; 60.000 euros hier. C'est un très bon démarrage.

Le 4 avril aura lieu la commission de sécurité pour les 2 ouvertures suivantes : Déco by Disney et Léo, dont l'ouverture est programmée pour le 19 avril. Par ailleurs, les travaux du Disney Store vont démarrer ; les travaux du Sport bar and lounge sont dans les temps (ouverture prévue mi-octobre).

ey village annoncée en mars 2022 s'inscrit dans une stratégie de rénovation et de modernisation de nos concepts, de l'ensemble des espaces communs et de l'atmosphère du Disney Village.

Initié en janvier 2023 avec les travaux de la brasserie Rosalie, la transformation du Disney Village s'inspire des retours des Guests pour introduire de nouveaux concepts et proposer une nouvelle approche des zones extérieures ainsi que la rénovation de nos actifs.

Les concepts Glamour, Style, Déco by Disney, Léo s'inscrivent pleinement dans ce plan de renouveau.

La boutique actuelle Disney Store fait également partie de la transformation du Bloc Nord et tend vers un nouveau concept retail.

La phase initiale de cette transformation a été lancée avec Rosalie. La 2^e phase s'engage avec le Bloc Nord. La 3^e phase reste à définir, et interviendra à partir de 2027.

fait le point sur les travaux réalisés : les coques Disney ; la brasserie Rosalie ; le Planet Hollywood ; le nouveau Mac Donald's ; et la base vie des chantiers dans les backstage sud.

Les façades sont en partie terminées.

velle étape, il s'agit de travailler sur la visibilité des boutiques. Disney Wonder propose une autre orientation, avec une déco et des objectifs de collection inspirés des franchises, un aménagement des espaces augmentant la visibilité, des façades claires, des présentoirs uniques, des gondoles basses, des écrans lumineux pour mettre les offres en lumière.

L'espace doit permettre de mettre en œuvre de meilleures pratiques retail, dans un design moderne et immersif assurant une transversalité accrue.

30 septembre pour une ouverture début mai 2026. Des points d'étapes seront programmés en CSSCT DV.

Ile de s'apparenter davantage à un centre commercial qu'à l'esprit du Disney Village ?

favoriser l'immersion du Guest. Il y aura des zones dédiées, avec des écrans, des mannequins, par univers. Nous travaillons en transversalité, par bloc. Pour casser le côté commercial, nous utilisons des couleurs et des projections permettant de réchauffer l'atmosphère.

exclut ce type de perception. En l'occurrence, on est face à quelque chose de rectiligne, tout en angles. C'est un peu froid pour faire du spectacle vivant.

e. Grâce à ces systèmes, le produit pourra s'exprimer au maximum de ses capacités.

és par la qualité des réalisations à ce stade. Bravo aux équipes qui ont travaillé sur le sujet.

Le Disney Wonder implique-t-il un merchandising exclusif, avec des produits que nous ne retrouverons pas dans les autres boutiques ?

n éditions limitées, ou des exclusivités temporaires avant diffusion. L'objectif est de faire tourner plus fréquemment les produits et de trouver les bons équilibres entre les boutiques.

s systèmes ont-ils été mis en place pour réduire les nuisances sonores ?

. Nous avons installé des isolants acoustiques sur les plafonds, et le cloisonnement est pensé pour réduire les nuisances sonores. Le sujet a été pris en compte dans la phase de conception et de travaux.
L'ensemble semble donner satisfaction.

Sur les réseaux sociaux, il apparait que les boutiques sont froides et qu'elles n'ont pas la magie Disney. Nous vous invitons à la prudence sur ces éléments, qui constitue notre identité.

rs ne sont pas froids. Nous essayons d'apporter un maximum de chaleur en ajoutant des mannequins, des éléments et des produits colorés.

i feront l'animation du magasin, et non la déco ?

le podium et les concerts permettaient d'attirer beaucoup de monde.

ainement. Nous avons remis du spectacle dans la vie du Village, avec la Saint Patrick et la coordination avec les saisons des parcs. Le DV doit rester un espace festif. Mais nous devons tenir compte des contraintes de sécurité.

Les plans de la rue prévoient des lieux pour faire du live en extérieur. Nous allons faire des animations sur la Place des Artistes, avec la création d'une scène pour le printemps et l'été. Notre objectif est de faire vivre cet espace, qui doit attirer les Guests et les locaux. Nous sommes une passerelle entre les parcs et les hôtels, une prolongation de Mainstreet. Mais nous n'irons pas jusqu'à réinstaller une grande scène, non.

tions étaient organisées sur le lac. Qu'en est-il ?

é de l'eau sont bons, ce réservoir provient tout de même de la station. Nous n'aurons donc pas d'animation induisant des projections d'eau. En ce qui concerne les animations, la réflexion se poursuit. Je n'en sais pas plus à ce stade.

ouragements aux équipes des nouvelles boutiques et formule tous les souhaits de réussite.

Qu'en est-il des costumes ? Des prototypes ont-ils été proposés aux Cast Members ? Des essais ont-ils été réalisés ?

tumes et fait des essais, oui. Nous présenterons les nouveaux costumes sur le Disney Wonder ultérieurement. Nous travaillons avec la CSSCT et, sur ces sujets, nous accompagnons les Cast Members. C'est positif.

Des points de vente extérieurs sont-ils prévus ?

des impacts sur la livraison des articles ont été identifiés.

. Les difficultés que vous évoquez sont en cours de résorption.

tés d'approvisionnement, les vendeurs boutiques passent à côté d'un grand nombre de ventes. C'est dommage.

Le sourcing d'un fournisseur de proximité pourrait régler ces difficultés, non ?

iétés européennes, mais nous continuerons de travailler avec la Chine, sur du long courrier. Nous ne pourrons pas à court terme tout faire produire en proximité. Mais ceci reste un challenge pour nous, aussi bien en termes de coûts que « d'environnementalité. »

ectacle vivant.

En réalité, nous nous retrouvons avec une galerie commerciale présentant des produits qu'on peut trouver partout ailleurs. Le spectacle vivant n'a plus la place qu'il avait auparavant. Il est cantonné sur des petites scènes.

Pourtant, n'avez-vous pas l'impression que les Guests recherchent davantage qu'une galerie marchande ? Ils payent très cher un séjour et nous vendons le Disney Village comme un lieu de vie permettant aux visiteurs de poursuivre leur visite. Proposer une galerie marchande est-il vraiment porteur ?

Nous avons parlé du Sport bar.

Le Disney Village reste un lieu de vie iconique.

Dans les parcs, la stratégie a été modifiée : désormais, il s'agit de maintenir les Guests le plus longtemps possible dans les parcs, ce qui modifie l'expérience qu'il est possible de faire sur le Disney Village.

Le DV reste un lieu d'activités extérieures, mais la réflexion sur le type de population et l'activité entertainment doit se poursuivre. Sur ces questions, il est trop tôt pour apporter des réponses.

vironnement complémentaire des parcs, plus cosy, enveloppant, moins minéral. Nous sommes loin d'un centre commercial. L'intention est de rester dans la bulle Disney, mais en complément des parcs.

ous ont été récemment présentés. Il apparaît que les progressions les plus fortes en CA portent sur les dépenses imposées – tickets d’entrée et chambres d’hôtel. Trop de boutiques ne risquent-elles pas d’avoir un effet négatif ? Les Guests pourraient être conduits à opérer des arbitrages budgétaires sur les dépenses en boutique à la suite du prix payé sur les tickets et les nuitées. Ne serait-il pas préférable de mettre l’accent sur du contenu Disney, plutôt que sur des supports à commerce ?

oint.

ns pas des boutiques, nous les transformons.

is tranchés sur l’imagerie commerciale des espaces que vous avez créés.

Vos projets s’appuient-ils sur une étude ? Sur quoi vous basez-vous pour les déterminer ? La demande du marché ? La demande des clients ? Votre propre vision ?

s études effectuées sur le Disney Village. Ce sont ces études, en effet, qui ont drivé la stratégie de transformation.

Sur le merchandise, une nouvelle fois, je parlerai de complémentarité par rapport à ce qu’on trouve dans les parcs.

t de la vision que les uns ou les autres ont pu avoir.

Nous avons mené des études complètes sur les Guests, sur leurs attentes vis-à-vis du Disney Village.

En merch, il faut le rappeler : nous n’avons pas de certitude. Nous nous adaptons sans cesse au marché et au besoin. Les Guests sont rois. Nous mettons tout en œuvre pour les satisfaire, mais nous savons que les habitudes de consommation peuvent changer très rapidement.

idences sociales.

Le périmètre dont nous parlons concerne 53 salariés, avec une moyenne d’âge de 37 ans et une ancienneté moyenne de 10 ans (33 ans d’ancienneté maximale). Le document d’information présente la répartition de ces salariés par coefficient et les plages horaires pratiquées. On compte 24 hommes et 29 femmes.

Le projet sera présenté en CSSCT cet après-midi.

À l’issue, le programme des réunions collectives sera déroulé, sur une période d’un mois. Des entretiens individuels seront aussi conduits avec le management pour récolter les souhaits de mobilité des salariés. Les retours sur les affectations du mois d’octobre seront assurés après la réunion de la CSSCT du mois de juin, donc avant les congés. En cela, nous suivons la même

approche que les 2 autres boutiques. Nous anticipons les besoins et nous enregistrons les souhaits des salariés.

ongés payés ?

és avant l'annonce, pour une affectation au mois d'octobre. Il n'y aura donc pas de problème.

programmée pour cet après-midi. Je rappelle que nos accords prévoient que, sur les journées de réunion du CSE, aucune réunion de CSSCT ne soit programmée. En effet, certains membres légaux des CSSCT sont des élus du CSE. Si nos débats doivent s'étendre cet après-midi, vous les forcez à effectuer un choix entre poursuivre les débats du CSE ou se rendre en réunion de CSSCT. Ce n'est pas respectueux du travail de représentation du personnel et de nos accords.

c un certain nombre de contraintes, notamment des contraintes en lien avec le calendrier de communication du projet. C'est particulièrement complexe, et, en l'occurrence, nous n'avions pas d'autre solution. De manière habituelle, vous pouvez constater que nous évitons que des réunions aient lieu en même temps, après, nous pouvons rencontrer des contraintes qui restent à la marge.

médecin du travail ?

passeront sous la responsabilité du médecin du travail compétent sur ce périmètre.

rement manager est-il prévu ?

Je rappelle que les salariés pourront postuler pour revenir sur Disney Wonder dans le cadre du process de recrutement applicable. Mais, sur les boutiques précédentes, ça n'a pas tellement été le cas.

t trouvés bien dans leurs nouvelles locations. Mais cette possibilité reste ouverte.

tique seront-ils prioritaires ?

nsidérer qu'ils partent avec un certain avantage dans le processus de recrutement, du fait de leur connaissance du Disney Village et des horaires. L'idéal est de trouver un mixte entre salariés anciens, nouveaux salariés et salariés extérieurs.

e mouvement est imposé par l'employeur. Ne serait-il pas normal de reconnaître une forme de priorité pour les salariés de la boutique ?

les raisons que j'ai avancées.

e ne pas prendre en compte spécifiquement leur expérience professionnelle.

en œuvre un process de recrutement devant lequel chacun est placé sur un pied d'égalité.

é. Ces salariés devraient être prioritaires. C'est la seule solution pour reconnaître leur expérience.

nsidération dans le cadre du process de recrutement.

é leur vie sur la base des plannings de la boutique. La direction s'engage-t-elle à respecter ces équilibres ? Je rappelle que les salariés ne sont pas à l'origine du choix de changer d'horaires et de locations.

Dans chacun de ces projets, nous prenons en considération toutes les situations individuelles. Sur la boutique, les horaires sont très étendus, ce qui laisse une certaine latitude d'organisation. Mais tous les cas particuliers sont étudiés.

ez-vous l'engagement de vous assurer que tout se passe le mieux possible ?

t dans les projets que nous avons menés jusque-là dans le cadre de la transformation du Disney Village. Nous avons obtenu de très bons résultats. Nous nous donnons le temps nécessaire pour les obtenir.

s soient en mesure de se projeter, qu'ils ne soient pas mis en difficulté notamment dans leur organisation familiale.

nt d'information, il est indiqué que les salariés de Disney Store seront affectés sur un même emploi dans d'autres locations. Ils ont la possibilité d'émettre 3 souhaits. Les salariés qui seraient déçus par la proposition formulée par la direction ou qui refuseraient leur affectation auront-ils un recours ?

st présenté. Nous parvenons toujours à trouver des solutions, car nous menons ces démarches avec suffisamment d'anticipation. Cependant, si les 53 salariés changeaient d'avis au mois de janvier, nous serions confrontés à une difficulté. Mais je n'envisage pas que ce soit le cas. Sur les parcs, dans le Disney Village ou dans les hôtels, le choix est grand. En tout état de cause, les discussions et les échanges se poursuivent jusqu'à l'annonce finale. L'avantage, dans la situation de l'entreprise, c'est que les besoins sont nombreux.

eurs souhaits, les salariés peuvent-ils désigner le nom d'une boutique ?

ers général : parcs, Disney Village ou hôtels. Nous utilisons dans le cadre de ce process la même feuille de souhait que celle que nous avons utilisée depuis le début de la transformation du DV. Cette feuille prévoit un espace de formulation de commentaire pour le management permettant de préciser la demande le cas échéant.

ns que peut occasionner la programmation d'une réunion de CSSCT le même jour qu'une réunion du CSE. N'était-il pas possible de planifier la réunion de la CSSCT demain ?

Nous l'avons dit, sur ce sujet, nous avons dû composer avec un certain nombre de contraintes.

Les mandats de représentation du personnel ont-ils une priorité pour rester sur le DV ?

La perte de mandat.

Les équilibres syndicaux ?

Les titulaires de mandats centraux, le périmètre d'origine n'a pas d'incidence et le fait d'être affecté sur un autre périmètre n'a pas d'incidence sur le mandat.

Les équilibres syndicaux pourraient être modifiés.

Sur ce point.

Sur la question des transports. La politique d'ouverture et de fermeture des parcs et boutiques doit anticiper les problématiques de transport, afin que les salariés ne soient pas confrontés à des difficultés. Sur Dreams, c'est le retour que nous avons : le service transport est à améliorer.

Dans la mobilité que vous organisez, il est nécessaire de tenir compte de l'évolution professionnelle des salariés et de l'expérience. Les salariés en mobilité ne doivent pas repartir de 0.

La priorité et de la priorité à accorder à des salariés disposant de compétences et de l'expérience. Pour nous, cette priorité doit être reconnue. Le salarié ayant acquis une expérience dans sa location doit être prioritaire pour revenir sur son lieu de travail après l'ouverture.

Sur les 2 sens.

C'est la stratégie de l'entreprise. Nous avons choisi de donner la chance à tout le monde. Et je suis en phase avec cette stratégie.

C'est d'ailleurs tout l'intérêt du process de recrutement que nous mettons en place. Il permet de composer une nouvelle équipe mixant les types de population.

Par ailleurs, je le répète : beaucoup de Cast Members nous signalent dans la suite du process qu'ils souhaitent rester dans leur nouvelle location. Nous n'avons pas tant de demandes de retour que cela.

sur la question de la feuille de souhait sur Disney Store.

uée qu'à partir de demain. Certes, elle a été transmise aux membres de la CSSCT il y a 15 jours.

Le choix proposé a-t-il été réfléchi au regard des besoins opérationnels ?

donner son « tiercé » entre parcs, hôtels et DV.

ester sur le DV indique un choix unique, n'est-ce pas ?

ent à inscrire un 2^e souhait.

ntant une grande ancienneté et souhaitant rester sur la location ?

ntir.

a nécessité de maintenir les équilibres entre la vie privée et la vie professionnelle. Par le passé, sur des sujets proches, nous avons dû intervenir pour gérer des situations, avec des réorientations de métiers ou des situations aboutissant à des négociations de ruptures conventionnelles.

Êtes-vous ouverts à des négociations de rupture conventionnelle dans les situations où aucune proposition ne ferait consensus ?

est le moment de faire un bilan, de prendre le temps et de prendre une décision. Nous prendrons en considération chaque cas individuel.

tion ?

Non. Toutes les situations peuvent être étudiées, mais je ne peux garantir que nous pourrions réintégrer tous les salariés qui le demanderont.

sur vous pour ne pas modifier les équilibres syndicaux qui ont été construits au niveau de l'établissement.

de ce point.

n décrit les conditions dans lesquelles seront conduits les travaux préparatoires : le vidage de la vitrine extérieure aura lieu au cours de la semaine 11, entre le 10 et le 13 mars 2025 ; la dépose de la vitrine extérieure par les équipes travaux, le vendredi 14 mars 2025 ; la fermeture du Courtyard (pour chantier clos et indépendant), le 17 mars 2025. First Aid sera délocalisé sur les WDS à partir du 17 mars 2025.

Les 4 portes sur le côté Courtyard seront condamnées à partir du 17 mars 2025. La signalétique sera réalisée par les équipes Merchandise Produits.

Les dates clés des travaux sont les suivantes : fermeture de la boutique prévue en octobre 2025 ; fin de travaux en avril 2026 ; handover avec les équipes Merch en mai 2026 ; ouverture de la boutique en mai 2026. Ces dates sont en cours de calage.

délocalisation de First Aid : est-ce que tous
au WDS ? Qui assurera ce service auprès des visiteurs ?

ou vert jusqu'à minuit. Les Cast Members
seront donc accompagnés ckstage. Pour les Guests, ce sera fonction
de l'horaire de fermeture des WDS, et c'est le CMOS du DV qui prendra en charge les Guests après
la fermeture.

rmation aux équipes ?

Nous n'avons pas d'information à ce stade, alors que nous allons devoir mettre nos procédures à jour. Nous pouvions donner à nos visiteurs l'option du first aid du DV ouvert jusqu'à minuit ; ce n'est plus le cas.

Nous avons demandé des explications sur le sujet par mail ; nous n'en avons pas obtenu.

Quelle information sera diffusée auprès des équipes ? Je rappelle qu'il s'agit d'une activité critique.

munication en fin de semaine auprès des salariés qui utilisent le DV.
Avec Aurélie VIROT, nous allons nous organiser pour faire une communication auprès de tous les services sur la fermeture du first aid du DV.

Le dernier slide fait le rappel des impacts des travaux à venir.

_____, qu'avez-vous mis en place pour éviter la survenue des accidents du travail ?

_____, système administratif et normatif traditionnel, et nous le suivons (SPS, PGC, etc.), avec des coordinateurs de travaux. Nous avons mandaté une entreprise de superviseurs sécurité, qui sont présents en permanence avec pour seule mission la sécurité sur les chantiers. Leurs rapports sont transmis à l'ensemble des entreprises et à la maîtrise d'œuvre. Ils assurent aussi les « quart d'heure sécurité. »

Nous avons mis en place un accueil sécurité personnalisé sur le chantier, avec une présentation de 45 minutes rappelant les consignes de sécurité et les spécificités de Disney. Les acteurs – y compris les visiteurs internes non accompagnés – n'ayant pas suivi cette présentation ne peuvent accéder au chantier.

_____, ises sous-traitantes ?

_____, e exact.

Sur la phase 1, nous avons 16 lots, soit 16 entreprises. Ces entreprises peuvent elles-mêmes avoir des sous-traitants.

_____, avons souvent rencontrée : des niveaux de sous-traitance qui nous exposent à des risques.

_____, ance de 2^e rang est interdite. Le service achat est chargé de procéder aux vérifications sur ce sujet. Nous disposons d'outils de contrôle pour nous en assurer.

_____, ette présentation.

Prochainement, nous serons probablement amenés à vous solliciter pour traiter quelques situations individuelles.

_____, iens à intervenir de nouveau sur la question de D Time : au rez-de-chaussée de ce bâtiment, Baloo, je viens d'assister à la scène suivante : 2 personnes sont en train de dispenser une formation à des encadrants de la maintenance ; cette formation est en anglais alors que les encadrants ne parlent pas un mot d'anglais.

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

construction en vue de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi pour l'exercice fiscal 2025

ous vous présentons le bilan de l'affectation de la contribution au titre de l'effort de construction.

Dans le cadre de cette contribution, les missions peuvent être décrites de la façon suivante : l'entreprise verse 0,45 % de sa masse salariale à Action Logement Groupe. Les travailleurs sociaux accompagnent le salarié tout au long de son parcours. Nos conseillers Action Logement font le lien entre l'entreprise et les bailleurs. Les bailleurs décident de l'attribution du logement, en fonction des dossiers des demandeurs.

Dans le cadre des demandes de logement, notre priorité est de reloger les salariés rencontrant des situations personnelles complexes (sans domicile, violences familiales, divorce) et les salariés reconnus prioritaires DALO. En 2024, 583 salariés ont été reçus par un travailleur social en RDV physique, téléphonique ou en visio pour les aider dans la constitution et le suivi de leur dossier de demande de logement (278 RDV n'ont pas été honorés).

Lors des entretiens, et en cas de difficultés diverses, le travailleur social peut effectuer un travail d'analyse de la situation pour exclure les problématiques de dettes, qui risqueraient de bloquer la demande. Si une telle problématique est rencontrée, un autre rendez-vous sera proposé.

Au 31 décembre 2024, 1375 salariés étaient inscrits sur la plateforme Al'IN. La typologie des logements recherchés est la suivante :

- Studio / T1 : 493 ;
- T2 : 455 ;
- T3 : 226 ;
- T4 : 159 ;
- T5 et + : 42.

En 2024, Action Logement et ses filiales ont logés 592 familles : 193 via Action Logement, c'est-à-dire dans le logement social pérenne ; 12 via la plateforme AL'IN ; 387 en résidences temporaires (bail de 2 ans).

La répartition des 205 familles relogées dans un logement pérenne en 2024 est la suivante :

- T1 : 52 relogements (23 en 2023) ;
- T2 : 63 relogements (60 en 2023) ;
- T3 : 56 relogements (54 en 2023) ;
- T4 : 27 relogements (15 en 2023) ;
- T5 et + : 6 relogements (4 en 2023).

Le document d'information revient sur la répartition du nombre de salariés logés par typologie de logement et par commune.

La plateforme Al'In a pour but de faciliter l'accession au logement social en garantissant l'équité et un délai rapide dans la gestion des demandes de logements (gestion administrative facilitée). Cet outil permet aux salariés d'être complètement autonomes et acteurs de la recherche de logement. Il permet de visualiser les offres de logement auxquelles le salarié est éligible ; de postuler lui-même sur ces offres ; de suivre en ligne l'état d'avancement de sa candidature.

Depuis le mois d'octobre 2021, Action Logement a mis en place des logements proposés en exclusivité aux salariés de l'entreprise. Ces propositions « logement réservé entreprise »

apparaissent directement sur les offres des candidats en fonction de la situation. Toute l'équipe de l'accompagnement social est mobilisée pour aider les salariés en difficulté face à cet outil.

Le service social organise une fois par mois des permanences Action Logement pour informer et aider les salariés en recherche de logement. En 2024, 10 permanences ont eu lieu au bâtiment Imagination.

Les dossiers de demandes de logement sont examinés prioritairement pour les personnes bénéficiaires d'une décision favorable au titre du DALO (Droit Au Logement Opposable), ou les personnes répondant aux critères de priorité mentionnés à l'article L 4411 du Code de la construction et de l'habitation (personnes victimes de violences familiales, personnes sans logement, mal logées ou vivant dans un logement insalubre ou dangereux, personnes en situation de handicap, personnes logées temporairement ou hébergées, menacées d'expulsion sans relogement).

84 offres privilèges ont été proposées aux salariés de l'entreprise. 72 salariés ont été acceptés en commission sur ces offres privilèges ; 12 dossiers sont en attente de réponse.

Pour assurer l'équité à l'ensemble des salariés en CDI, un système de points bonus a été mis en place. Il se décompose en 3 tranches :

- tranche A : 166 points : violences conjugales avec dépôt de plainte ;
- tranche B : 80 points : sans-abris avec une domiciliation ;
- tranche C : 80 points : rapprochement du lieu de travail (critère : demander une ville du Val de France, Montévrain, Bailly-Romainvilliers, Chessy, Coupvray, Esbly, Magny-lez-Jossigny, Serris, St-Germain-sur-Morin, Villeneuve le Comte, Villeneuve Saint-Denis ; et ne pas déjà vivre sur une ville du SAN) , situation de handicap (RQTH + la case oui doit être cochée, le logement doit être adapté à ce handicap) ; retour d'un contrat Walt Disney World ou Cruise Line.

Depuis 2017, la participation des employeurs à l'effort de construction est reversée intégralement à l'Action Logement Groupe. Aucune contribution n'est versée lorsque la masse salariale est inférieure à 50 salariés (nouvelle loi Pacte). Pour l'entreprise, cette participation représente 2.790.058 euros.

Dans le cadre des dispositifs Loca Pass et Visale, 28 dossiers de financement de dépôt de garantie ont été acceptés pour un montant total de 19.736.87 euros ; 1285 dossiers de garantie Visale (contrat de cautionnement) ont été acceptés pour un montant de 27.021.037,68 euros.

33 dossiers de prêts accession à la propriété ont été acceptés pour un montant total de 1.050.000 euros, contre 19 prêts pour un montant de 727.000 euros en 2023.

2 dossiers de prêt travaux ont été acceptés pour un montant total de 8.481.90 euros, contre 2 prêts pour un montant de 20.000 euros en 2023.

La Commission Logement, présidée par le CSE, de Frédéric GUILBAUD, manager Housi, a pour objectif de faciliter l'accès au logement des salariés. Les échanges avec les membres ont pour objectif de permettre d'obtenir un bilan complet sur les relogements et les droits ouverts (Loca pass, prêts accession, prêt travaux), de présenter le travail fourni par l'équipe d'Accompagnement Social en faveur des salariés en recherche de logement social, de consulter les membres au sujet des nouveautés (nouvelle plateforme Al'In, scoring). Tout au long de l'année, les membres de la Commission logement peuvent accompagner les salariés en difficulté lors d'un RDV avec un travailleur social.

D'autres actions sont développées par Action Logement :

- IN'LI : pour répondre au besoin des jeunes actifs et des salariés à revenus moyens, le groupe Action Logement propose des offres de logements intermédiaires dont les loyers sont inférieurs au logement dans le privé ;

- La Bourse d'échange : une plateforme est mise à disposition des locataires d'un logement social souhaitant déménager dans un autre logement social ;
- plateforme du logement temporaire : pour permettre aux salariés d'accéder à un logement pour une personne seule et pour une durée limitée, une nouvelle plateforme a été mise en place sur le site d'Action Logement ;
- achat d'une résidence principale : pour permettre aux salariés d'accéder à la propriété, une nouvelle plateforme a été mise en place par Action Logement : cet outil informe les salariés des logements sociaux mis à la vente (logement neuf, ancien et location accession) ; ces logements sont soumis à des plafonds de re

Nous poursuivons par ailleurs notre partenariat a [REDACTED] treprises Pour le Logement. Depuis, nous sommes adhérents pour [REDACTED] litique logement, permettre à tous les Cast Members de s'inscrire directement en ligne gratuitement pour accéder aux offres de logements proposées par l'AEPL : des logements à loyer modéré, sans honoraires et garantie impayés de loyers ; dans le neuf, l'ancien, en secteur libre, privé ou social ; du studio meublé à l'appartement 5 pièces.

Le bilan 2024 est le suivant :

- 3 salariés logés ;
- 71 salariés inscrits.

[REDACTED] s pour cette présentation.

En page 7, il apparaît qu'un salarié a été relogé à Hérouville-Saint-Clair, dans le Calvados. Qu'en est-il ?

En janvier dernier, vous avez informé la Commission de l'existence d'un dispositif d'option de logement pour les salariés bénéficiant du télétravail utilisé par 10 salariés. Une présentation sur le sujet était prévue pour le mois de mars. Est-il possible de planifier un retour sur sujet lors d'une prochaine réunion de la Commission ?

[REDACTED] les communes où ils souhaitent vivre. Du fait de la diversité des horaires (par exemple certains salariés travaillent en 24/72), il n'est pas illogique de trouver des logements en province.

[REDACTED] ns sollicités sur des situations de violences intrafamiliales sans dépôt de plainte. Qu'est-il possible de faire dans ce type de situation ?

[REDACTED] t obligatoire pour prioriser d'un point de vue logement les personnes violentées.

[REDACTED] l, ou le lancement d'une instruction ?

[REDACTED] t.

ions est en augmentation. Beaucoup ne vont pas jusqu'au dépôt de plainte, pour diverses raisons. Le sujet est délicat.

Dans l'attente d'un éventuel dépôt de plainte, quelles sont les mesures que le service social est en mesure de mettre en œuvre pour éviter que les personnes restent en situation de risque ?

e constat.

D'ailleurs, nous avons mis en place une semaine de sensibilisation sur les violences intrafamiliales, avec diverses interventions, notamment associatives. Mais nous ne pouvons intervenir à la place des gens eux-mêmes.

Nous avons pu accompagner des salariées au commissariat pour obtenir une décision d'écartement ou être mis en protection, mais, au-delà d'un signalement au procureur, nous ne pouvons rien faire d'autre.

disposent pas d'un service social permettant d'accompagner les salariés.

C'est notre cas. De fait, nous devons aller plus loin.

Le dépôt de plainte n'est pas une chose facile pour les victimes. Cette décision est difficile à prendre, parce qu'elle suppose d'accepter le statut de victime. Notre service social doit proposer un accompagnement dans l'attente de l'éventuel dépôt de plainte.

n que nous traitons ici est celle de la demande de logement social. Nous apportons par ailleurs une aide et une prise en charge, notamment avec des solutions d'hébergement temporaire. Et nous sommes en lien avec des associations.

ens.

Les violences se multiplient.

Il fait retrouver de la solidarité.

Nous vous remercions pour le travail accompli, mais il est nécessaire de faire preuve de davantage de réactivité.

laisser le travail de conviction sur le dépôt de plainte et la procédure à des associations spécialisées. Vis-à-vis de l'employeur, en effet, les salariés confrontés à ces situations pourraient manquer de liberté pour formuler leurs priorités ou énoncer leurs difficultés.

Le dépôt de plainte représente en effet une rupture avec le passé, et certains ne disposent pas des moyens de le faire, en termes de capacité à se projeter ou pour des raisons matérielles. Pourtant, le dépôt de plainte est nécessaire dans certaines situations. Il accélère les procédures et leur donne leur pleine légitimité.

Nous lisons également dans la presse qu'il est question de mettre en œuvre des mesures pour renforcer l'adéquation entre les caractéristiques des logements et les caractéristiques des familles,

pour faire cesser les situations dans lesquelles des familles sans enfants continuent de vivre dans des logements pour familles nombreuses.

Avez-vous des éléments sur le sujet ?

Nous en sommes arrivés à des absurdités où, à la suite de complications administratives, certains occupants pourtant tout à fait honnêtes sont conduits à occuper des logements inadaptés. L'ensemble du système est figé.

d'information à ce sujet. Nous sommes nous aussi dans l'attente des décisions qui pourront être prises. Nous ne manquerons pas de revenir vers vous lorsque nous en saurons plus.

le développement du tissu urbain à Marne-la-Vallée, qui semble conduire à l'étranglement. En effet, le rythme de la construction ne suit pas l'arrivée des nouveaux salariés dans la région. Pour trouver un logement social, les salariés sont obligés de s'éloigner de plus en plus, ce qui nuit à la qualité de travail en jouant sur les durées de déplacement.

ncertation avec le développement immobilier. Les communes alentour développent un certain nombre de projets, en tenant compte des typologies qui sont les nôtres.

Nous sommes en contact avec les communes limitrophes.

En effet, il est à craindre que l'étendue de la zone d'habitation autour de l'entreprise s'étende, mais il faut aussi compter avec le développement des réseaux de transport.

s plafonds de revenus ont été relevés au 1^{er} janvier 2025 : une aide de l'employeur est-elle prévue ? Cette information a probablement échappé à beaucoup de salariés, qui pourraient attendre pour rien.

est en cours avec Action Logement.

es, le simple dépôt d'une main courante est-il suffisant ?

mes de violences, il me semble intéressant de réfléchir à la mise en place d'un parcours plus structuré : par exemple, une première rencontre avec un représentant du personnel ; puis avec un psychologue ; puis une orientation vers les associations.

La proposition d'un accompagnement plus structuré, en améliorant l'écoute, pourrait être de nature à motiver davantage les personnes à être prises en charge.

Par ailleurs, pour les représentants du personnel, il pourrait être intéressant d'accéder à une formation sur le sujet, afin de mieux appréhender les situations de violence.

intégré aux discussions sur la valorisation des mandats sociaux.

posons est structuré.

Et accompagner des personnes violentées est un métier. Les représentants du personnel peuvent être un maillon de la chaîne, mais il existe des biais, voire des effets pervers. Par exemple, on sait que beaucoup de salariés sont en situation maritale avec d'autres salariés de l'entreprise. Le sujet doit donc être traité avec toute la prudence et toute l'expertise requises.

Nous procédons à des orientations vers Stimulus.

Nous faisons le lien lorsque c'est nécessaire, avec le psychologue, avec les associations.

n certain nombre de ces rôles, en tant que représentants du personnel, même si nous n'avons pas la formation requise.

as des experts du domaine.

Mais je note la proposition : apporter quelques notions pour accueillir, connaître le process de remontée des alertes, organiser le relai aux professionnels.

s envisagées pour améliorer le logement d'urgence ?

ement d'urgence.

rection à long terme intègrent-elles le problème du logement ?

La stratégie de l'entreprise semble cibler des profils de salariés différents de ceux du passé, avec un rajeunissement, la recherche de célibataires. Ces profils ont des besoins de logements spécifiques – notamment des besoins de logements individuels.

Le sujet doit être rapporté à l'enjeu d'attractivité de DLP : si ces salariés s'aperçoivent que le logement est une difficulté grandissante, ils pourraient être tentés d'aller voir ailleurs.

Le sujet, en outre, est central dans le maintien de l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle.

L'entreprise dispose de terrains autour du Val d'Europe. Elle réalise des opérations immobilières, en revendant 20 fois le prix d'achat certains de ces terrains, mais envisage-t-elle de procéder à des investissements pour favoriser l'accès au logement de ses salariés ?

Des réflexions sont en cours pour aboutir à la réservation de logements pour nos Cast Members. Des discussions sont en cours. Le sujet est intégré dans notre stratégie à 10 ans. Mais, à ce stade, je ne peux me montrer plus précise.

5. Information des membres du Comité Social et Economique sur les conditions de logement des travailleurs étrangers en vue de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi pour l'exercice fiscal 2025

Il est de soutenir l'attractivité des offres d'emplois lors des actions de recrutements des services Recrutement, Recrutement Spectacle, Relations Ecoles.

Le service logement travaille en effet en étroite collaboration avec les services de recrutement. Il prévisionne et provisionne les logements selon le type de contrat pour les différentes campagnes de recrutement tout au long de l'année.

Le service logement pilote les prestataires qui opèrent les résidences La Boiserie, Les Pleiades. Il supervise les actions de maintenances préventives, correctives et de réhabilitation. Il s'assure du respect des standards de qualité de service des séjours des salariés.

Le service logement pilote les contrats de partenariats avec les résidences jeunes travailleurs. Il respecte ses engagements en orientant les dossiers des salariés selon les places disponibles.

Il anime et développe ses relations à travers un réseau de résidences hors convention.

Il gère la relation et la diffusion en interne de biens à louer appartenant à des bailleurs privés.

3 parcours sont adaptés au type de contrat du salarié.

- Pour les offres de contrat CDD (35 heures), stagiaires de plus de 28 jours : le salarié ayant accepté une offre de contrat logé est accueilli pendant la durée de son contrat de travail dans les résidences Disney (Boiserie / Pléiades) et les logements Off Site.

- Pour les offres de contrat CDI (35 heures), les alternants et les CDD de plus de 8 mois : le nouveau salarié ayant accepté une offre de contrat logé est orienté et accompagné, avant son arrivée, vers l'une des 6 résidences temporaires en convention avec DLP pour une période de 2 ans.

- Pour les offres de conversion CDI (35 heures) : le salarié ayant accepté une offre de conversion à la suite de son CDD, bénéficie d'un conseil et d'un suivi individuel dans sa recherche en autonomie d'un logement adapté dans un délai défini.

Il est à noter que 50 % de ces salariés avaient trouvé un logement dans le cadre de la recherche tutorée. À cet effet, nous disposons d'une personne à temps plein, avec un support ATMA.

J'en arrive aux logements proposés aux nouveaux salariés étrangers et aux résidences Disney.

La Boiserie, à Magny le Hongre, propose 553 studios individuels, dont 28 PMR ou logements à 2.

Les Pléiades, à Serris, proposent 610 studios individuels dont 14 PMR. Au total, nous disposons donc de 1163 studios, et 1191 lits.

que les logements à 2 prennent sur le stock de logements PMR ?

Combien de salariés en situation de handicap loge-t-on ?

sur l'accueil PMR.

Les logements PMR sont plus vastes et permettent l'accueil de 2 personnes. Ce n'est pas le cas des studios, qui font 19 m².

Sur les dernières années, nous n'avons accueilli qu'une personne en situation de handicap PMR. Les personnes en situation de handicap non PMR peuvent être accueillies dans les studios classiques.

Les résidences La Boiserie et Les Pleiades sont des résidences hôtelières pour des séjours temporaires

Elles mettent à disposition des salariés différents services :

- sécurité 24/24 ;
- réception (accueil bilingue, français anglais) ;
- quittancement ;
- maintenance à demeure ;
- housekeeping ;
- accès internet wifi pro ;
- espace snacking 24/24 (offre pdj, snack, repas à réchauffer, boissons froides et chaudes, jus de fruits) ;
- espace de convivialité et de jeux (dont une bibliothèque) ;
- salle de sport ;
- laverie 24/24 (3 euros la machine de 8 kg 1 euro le cycle de séchage) ; étendoir individuel aux Pléiades ;
- parking ;
- offre de ménage (en supplément) ;
- espace anti-gaspi et borne à vêtements ;
- prêts de matériel (aspirateurs, table et fer à repasser, etc.)

Les appartements sont meublés.

Lors que le besoin est supérieur à nos capacités, des logements off site sont proposés.

DLP loue des appartements dans des hôtels proches du site entre avril et septembre, selon les besoins.

Les appartements choisis sont meublés, équipés en colocation à 2 personnes (studios couple ou T2).

Le loyer acquitté et la caution sont les mêmes que dans les résidences Disney. Le loyer mensuel n'est pas déduit du salaire du salarié, mais le salarié paye directement son loyer à l'hôtel entre le 1^{er} et le 5 du mois pour le mois précédent. Le service logement paye la différence de loyer entre le coût mensuel off site et le loyer payé par le salarié.

Nos partenaires sont 4 résidences hôtelières 3 et 4 étoiles : Rive Gauche ; Résidhome ; Adadgio ; High Park by Adadgio.

En FY 24, nous avons comptabilisé 116 utilisations.

Une personne du service logement est consacrée à temps plein à la logistique (organisation, réservation, dispatche, informations, facturation) et au suivi journalier avec les prestataires.

Les contrats CDI (35 heures), alternants et les contrats CDD de plus 8 mois sont orientés et accompagnés avant leur arrivée vers l'une des 6 résidences temporaires en convention avec DLP :

- Résidétapes Montévrain : 101 studios ;
- Résidétapes Chessy : 107 studios ;
- studios, 6 F2, soit 127 lits ;

studios ;

ongre : 60 studios.

Au total, nous disposons de 612 studios meublés équipés et 6 F2.

Un accompagnateur social est présent dans chaque résidence pour accompagner le salarié dans ces démarches (APL, impôts, demande de logement social, etc.)

Pour accéder à ces résidences, il y a des conditions d'âge et de revenu. Les salariés présentés par le service logement signent un bail de 2 ans maximum. Sur Résidétapes et OPH le préavis est d'un mois ; sur ALJT et ALFI, il est de 8 jours. DLP dispose d'un délai de 8 jours pour présenter un autre salarié, sinon DLP perd le studio pour 2 ans.

Le taux de remplissage est de plus de 110 % par rapport aux engagements. Nous avons la réactivité nécessaire grâce au parcours mis en place et aux échanges organisés le plus en amont possible.

Le salarié ayant accepté une offre de conversion à la suite de son CDD, bénéficie d'un conseil et d'un suivi individuel dans sa recherche en autonomie d'un logement adapté dans un délai défini.

Sur la campagne de conversion 2024, 245 salariés se sont inscrits dans ce nouveau parcours et ont trouvé un logement correspondant à leurs critères dans un délai moyen de 3 mois. Durant cette période de recherche, ils signent un nouveau contrat de sous-location.

Un bilan plus complet sur le sujet est en cours de finalisation. Le fait de proposer un suivi mensuel et de proposer des réunions plénières dans la phase d'acceptation de la conversion permet d'avoir de belles réussites.

Des annonces sont proposées via le service logement avec mise en relation de bailleurs privés avec les Cast Members. Les annonces sont vérifiées, postées et mises à jour par le service logement. Elles sont visibles sur le Hub : [The Hub/cast/bonplan/petitesannonces/location](#).

En 2023, 61 Cast Member ont été logés via ces offres privées ; en 2024, 60.

Les conditions de logement au 1^{er} janvier 2025 sont les suivantes : un loyer mensuel TTC de 430 euros ; une caution encaissée de 200 euros ; pour les stagiaires de plus de 28 jours, le loyer est payé par la location d'accueil et il n'y a pas de caution.

Le loyer est dû à terme échu avant le 5 du mois suivant.

Le loyer est présenté comme un forfait participant en partie à toutes les charges de la résidence. Le salarié signe un contrat de sous-location ainsi qu'un règlement intérieur.

Pour les CDI en résidence sociale partenaire ou réseau, le loyer mensuel est de 480 à 650 euros, avec une caution encaissée d'un mois de loyer.

Le salarié signe un bail de 2 ans. La redevance est due à terme échu. Les charges sont incluses. Le logement étant la résidence principale, il est éligible aux aides sociales.

Pour finir, je vous propose une rétrospective chiffrée sur l'année 2024 en comparaison avec les années 2022 et 2023 : 3395 salariés ont été logés, chiffre en progression de 10 % sur l'année. La progression la plus forte porte sur l'accompagnement des CDI.

il est arrivé que des nouveaux embauchés de Province n'aient pas de logement à leur arrivée. Nous avons dû intervenir.

us travaillons en collaboration avec les équipes du recrutement. 100 % des contrats logés recrutés ont eu une offre avec logement.

Cependant, tous les salariés n'acceptent pas d'avoir un contrat logé. Ce n'est pas une obligation. Ils doivent le mentionner en entretien. Nous n'avons pas eu de notre côté connaissance de difficulté individuelle.

ariés qui, à l'issue de leur séjour en résidence temporaire, accèdent à la propriété est-il élevé ?

mais ces cas existent.

6. Information des membres du Comité Social et Economique sur le bilan du service accompagnement social 2024

équipe dédiée à l'accompagnement social offre un soutien continu aux salariés confrontés à des difficultés diverses. Nous accompagnons les salariés avec professionnalisme et bienveillance sur des questions financières, des situations familiales complexes, des problèmes de séparation et des difficultés liées au logement.

Notre objectif est de proposer des solutions personnalisées pour chaque situation, pour le bien être de chaque salarié.

Nos missions d'accompagnement vers l'insertion sociale peuvent être résumées de la façon suivante :

- accompagnement individuel (difficultés relationnelles, isolement, etc.) ;
- soutien familial (séparation, garde d'enfant, violences familiales, parent âgé dépendant) ;
- conseil financier (retard de paiement de charges, endettement, surendettement) ;
- aide au logement (recherche de logement, expulsion) ;
- accompagnement bien-être et santé (dépression, maladie d'un proche, indemnisation arrêt de travail) ;
- aide numérique (aide aux salariés démunis d'outil informatique et accompagnement dans l'adaptation aux nouvelles technologies).

Nos missions d'accompagnement concernent aussi l'activité professionnelle :

- aide en période d'arrêt de travail (soutien aux salariés faisant face à des enjeux psychologiques ou financiers durant une période d'arrêt) ;
- gestion des dossiers d'invalidité (instruction des demandes d'invalidité auprès de la Sécurité Sociale ou de la MSA, Mutualité Sociale Agricole).

Depuis le 15 février 2024, une Conseillère en Economie Sociale et Familiale a rejoint l'équipe de l'accompagnement social. Ses missions principales sont d'accompagner les salariés dans la gestion de leur quotidien, en les aidant à résoudre des difficultés sociales, financières, ou d'organisation domestique. Elle intervient dans divers domaines tels que la gestion du budget, l'accès aux droits, le logement, l'insertion professionnelle, et la gestion de la vie familiale. Elle propose aussi des conseils et des formations pour améliorer la vie quotidienne et l'autonomie des personnes.

Au-delà des rendez-vous sur site, elle assure également des rendez-vous extérieurs (4 en 2024) et des visites à domicile (8 en 2024).

En 2024, nous avons mené les actions suivantes :

- 10 permanences Action Logement ;
- des participations aux Forums Retraite en partenariat avec la Mission Seniors ;
- la participation à la journée de la Parentalité organisée en collaboration avec le Comité Social et Economique et les services internes Mission Handicap et Cast Expérience ;

- la participation à la journée des aidants organisée par la Mission Handicap ;
- semaine dédiée à la lutte contre les violences faites aux femmes .

Nous avons comptabilisé 1318 passages de salariés à l'accueil, contre 1249 en 2023 ; ainsi que 1327 appels, contre 1295 en 2023.

Les raisons principales de prise de contact sont les suivantes :

- la prise de rendez-vous avec un travailleur social ;
- une demande de renseignements sur un thème ou un autre ;
- un renseignement sur le don de jours ;
- un renseignement et une prise de rendez-vous avec [REDACTED] r les permanences d'Action Logement ;
- des renseignements sur le logement ;
- des informations sur nos divers services liés aux droits ouverts proposés par Action Logement.

L'augmentation des passages au service Accompagnement social, constatée depuis 2022, s'est poursuivie. Elle s'accompagne d'une augmentation des rendez-vous. Les actions de communication auprès des salariés sur la présence du service se sont poursuivies cette année, permettant une prise en charge plus précoce dans la survenue de difficultés.

Le document d'information permet de repérer la répartition des rendez-vous sociaux par thématique sociale, avec une comparaison sur 4 années.

L'ensemble de nos assistantes de service social et conseillères en Economie Sociale et Familiale apportent une écoute et un soutien personnalisés aux salariés, tout en mobilisant le réseau de partenaires. Elles recherchent l'adhésion des personnes dans les accompagnements proposés et à rendre le salarié acteur dans la résolution de ses difficultés.

Lorsque la situation du salarié le justifie, nous constituons des dossiers auprès d'organismes extérieurs pour l'obtention d'aides sous forme de subvention ou de prêt : le Fonds de Solidarité pour le Logement (FSL), pour une dette de loyer ; le Fonds Solidarité d'Énergie (FSE), pour une dette d'électricité, de gaz, d'eau ou de fioul ; le Service Social d'Action Logement, pour une dette de loyer, un crédit immobilier ou une facture liée au logement ; le Fonds d'Aide Sociale à l'Enfance (ASE), pour une dette de cantine ou une aide alimentaire.

Il est à noter que l'accompagnement se réalise au travers d'entretiens hebdomadaires avec le salarié et de points téléphoniques réguliers avec l'ensemble des services spécialisés concernés, tels que les assistants de service social de la commune de résidence du salarié ou le 115.

Les aides alimentaires proposées aux salariés sont les suivantes :

- les coupons Sodexo - Brioche Dorée : remise de 334 coupons aux salariés en difficulté (477 en 2023) ;
- Aide alimentaire du Comité Social et Economique : 86 familles ont bénéficié de l'orientation au CSE pour des remises de cartes Auchan (79 familles aidées en 2023).

Nos partenaires externes sont les suivants :

- AUDIENS : 18 permanences et 4 conférences ont été organisées sur site en partenariat avec la CNAV (Caisse Nationale d'assurance Vieillesse) ; 313 personnes ont pu bénéficier d'information sur la retraite ;
- ADIL (Agence d'Information sur le Logement) : orientation des personnes désirant rencontrer un juriste.

La Commission Fonds de solidarités du CSE a maintenu ses aides aux salariés en difficulté. Les assistantes de service social et la Conseillère en Economie Sociale et Familiale constituent les dossiers individuels, présentent les dossiers en commission Fonds de Solidarité de manière anonyme et assurent leur suivi.

12 commissions ont été planifiées : 22 prêts ont été accordés pour un montant de 32.284,07 euros, ainsi qu'un don, pour un montant de 3.000 euros (en 2023, 6 prêts pour un montant de 9.986,15 euros).

209 dons pour cause de décès du salarié, du conjoint, d'un enfant ou d'un parent pour un montant de 104.500 euros (en 2023, 304 dons pour un montant de 154.500 euros).

Depuis le mois d'octobre 2023, une aide sous forme de don de 500 euros a été accordée aux salariés ayant perdu un parent entre le 1^{er} octobre 2021 et le 30 septembre 2024.

Depuis fin 2011, en collaboration avec le Service Accompagnement Social, a été mis en place, un Fonds social dédié aux salariés en situation de handicap, afin de les aider à traverser une période difficile. Dans le cadre du 9^e accord, applicable pour les années 2019 à 2022, cette caisse d'urgence a été étendue aux salariés ayant un enfant handicapé à charge.

À titre d'exemple, cette aide peut permettre de financer pour partie un achat lié au handicap, des frais médicaux, des aides pour la vie quotidienne.

Les dossiers individuels sont préparés par les travailleurs sociaux, qui les présentent aux responsables de la Mission Handicap et du service Accompagnement Social pour validation. À l'issue, le suivi est assuré par les travailleurs sociaux.

En 2024, 11 dons pour un montant total de 7969,97 euros ont été accordés (en 2023, 8 dons pour un montant de 3801,19 euros).

Dans le cadre du 10^e accord, la caisse d'urgence est maintenue pour la période du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2025. Pour en bénéficier, les salariés doivent être en CDI et présenter une ancienneté d'au moins 6 mois.

Les assistantes de service social participent au comité individuel et trimestriel de maintien dans l'emploi.

nous avons stoppé la prestation élargie des dons décès. Elle est désormais réservée aux ayants droit.

Je tiens à vous alerter sur le sujet.

Le nombre des demandes augmente, et le budget est de plus en plus important. Nous devons être vigilants sur le type de dossiers présentés devant la Commission. Ces aides doivent correspondre à des situations d'urgence. Nous devons travailler sur le sujet avec le service social.

de disposer d'informations chiffrées sur les montants ?

du pôle santé pour accompagner les salariés, ainsi que les dispositifs que j'ai décrits dans la présentation.

ller jusqu'à 50 % du temps. Mission Handicap ne fournissant pas de l'aide pour l'achat de matériel sur les 2 lieux de travail, une demande de financement peut-elle être adressée par le biais du service social ?

du fait du télétravail.

concerne pas uniquement les salariés en RQTH.

TH doivent être équipés de façon spécifique.

e social doit traiter les questions relatives aux difficultés sociales que les salariés peuvent rencontrer.

rrait agir sur la situation sociale du salarié en RQTH.
J'invite l'entreprise à avancer sur cette thématique, pour les gens qui sont à 50 % en télétravail.

poste de travail où le salarié travaille la majorité de son temps. Nous faisons cependant preuve de souplesse quand c'est possible pour l'équipement du domicile.

La séance est suspendue entre 13 heures 50 et 14 heures 50.

7. Information des membres du Comité Social et Economique sur le nettoyage des lockers du Disneyland Hôtel

ce point de l'ordre du jour a été remise.
Nous procéderons au nettoyage des lockers du DLH entre le 2 et le 4 avril, selon le process habituel décrit dans le règlement intérieur de l'entreprise.

8. Point d'information sur le transfert de 10 % de l'excédent annuel du budget des attributions économiques et professionnelles (AEP) de l'exercice fiscal 2023 sur le budget des activités sociales et culturelles (ASC) voté par les membres du Comité Social et Economique le 26 mars 2024

mptes a demandé sur le sujet une clarification : en effet, le vote sur le transfert des 10 % ne peut intervenir qu'après le vote du quitus sur les comptes. Je tiens à préciser que nous n'avons pas procédé au transfert suite à la délibération.

i desservent Dreams pour les horaires tardifs sera-t-elle modifiée ?

ns pas de remontée d'information sur le sujet.

sont remontées se multiplient, notamment pour les salariés ne parvenant plus à monter dans le dernier RER. Il est nécessaire de reprendre le sujet avec le service transport afin de renforcer le service.

es du CSE de me remettre la déclaration d'indépendance, qui constitue une obligation légale. C'est aussi une demande du Commissaire aux comptes.

lecture de la déclaration de l'UNSA suivante :

« Déclaration liminaire du groupe UNSA au CSE suite au jugement du tribunal administratif de Melun.

Madame la Présidente, Madame la Secrétaire, chers élus,

Nous, UNSA Disneyland Paris, prenons la parole aujourd'hui en toute solennité à la fin de cette séance pour rappeler un fait important, un acte de justice qui vient d de la tentative de licenciement injustifié de notre représentant syndical, e engagé, défenseur des droits des salariés et fidèle à ses engagements

Il y a plus d'un an et demi, lors de l'information et consultation qui nous avait été présentée, nous avons alerté la direction sur un licenciement qui, à nos yeux, n'avait aucun fondement légitime. Nous vous avons exposé les faits et notre désapprobation totale face à cette tentative de réduire au silence un salarié exerçant pleinement ses droits, notamment celui de participer à une grève légale et revendiquée.

Nous avons été entendus par l'Inspectrice du travail qui, après avoir étudié le dossier, a refusé d'autoriser ce licenciement. L'Inspectrice a affirmé que notre représentant était en tout droit d'exercer son droit de grève et qu'il ne pouvait, en aucune manière, être sanctionné pour cela. Pourtant, malgré cette décision, la direction a persisté dans sa démarche et a tenté d'imposer un licenciement que nous dénoncions comme abusif et injustifié.

Aujourd'hui, le tribunal administratif de Melun, après avoir examiné cette affaire en profondeur, a confirmé nos arguments en déboutant la direction de Disneyland Paris, en reconnaissant l'injustifiable caractère de cette décision de licenciement. Il n'a fallu qu'une longue bataille juridique pour obtenir cette victoire, mais elle n'en reste pas moins significative. Elle marque un tournant important dans la défense des droits syndicaux et de la liberté d'expression des salariés au sein de l'entreprise.

Ce jugement est une victoire non seulement pour nos collègues, mais aussi pour l'ensemble des salariés de notre entreprise. Il est un message clair et sans ambiguïté, personne ne pourra plus se permettre de remettre en cause le droit de grève ni d'attaquer les représentants syndicaux pour avoir exercé leurs droits fondamentaux.

Nous, UNSA Disneyland Paris, restons déterminés et vigilants. Cette décision judiciaire nous renforce dans notre volonté de défendre et de protéger les droits des salariés au sein de l'entreprise, quel que soit le poids ou la pression exercée par la direction.

Nous exigeons que la direction prenne acte de cette décision de justice, qu'elle mette fin à ses pratiques de répression syndicale et qu'elle respecte pleinement les droits fondamentaux des salariés et des représentants syndicaux. Nous continuerons à nous battre pour garantir un climat social respectueux et équitable et digne pour tous.

Enfin, nous demandons que ce point soit porté à l'ordre du jour de la prochaine réunion du CSE afin de tirer toutes les conséquences de ce jugement et d'assurer la protection de tous les salariés au sein de l'entreprise contre toute forme d'intimidation ou de discrimination liée à leurs actions syndicales.

Nous restons fermes, prêts à défendre les droits de nos représentants et à garantir que de telles injustices ne se reproduisent pas. »

'autoriser un commentaire personnel.

Quand cette affaire a été portée au vote au sein de cette instance, certains élus se sont prononcés favorablement au licenciement ou se sont abstenus.

C'est très problématique.

Certains sont encore élus sous cette mandature.

Quand on prétend représenter les salariés, à l'écrit comme à l'oral, on ne milite pas pour le licenciement d'un salarié, encore moins d'un représentant du personnel

débats polémiques, que je referme.

cernant les places de stationnement en backstage, notamment auprès des Algeco syndicaux, doivent être respectées. Je rappellerai ces règles de bonne conduite.

n au moment de la négociation de l'accord de rénovation des droits syndicaux : à la suite de la destruction de Mary Poppins, le nombre de places de parking a été réduit. Or, pour circuler librement dans l'entreprise, nous avons besoin de places.

C'est une difficulté pour nous.

Il est de votre responsabilité de mettre à notre disposition un nombre de places de parking suffisant.

Depuis 32 ans, les organisations syndicales sont parquées dans des locaux de type Algeco. Pourtant, dans un des bâtiments programmés pour sortir prochainement de terre, n'est-il pas possible de

trouver 300 m2 pour installer les organisations syndicales, avec un nombre de places de parking suffisant ?

ré des droits aux entreprises et mis en place des sanctions pour les entreprises qui maintiennent des programmes axés sur la diversité et l'inclusion.

Nous sommes une société de droit français.

Les programmes diversité et inclusion de l'entreprise sont-ils garantis et placés sous la protection du parapluie juridique français ? Ou allons-nous devoir satisfaire notre PDG américain pour plaire à l'administration Trump ?

luie juridique français, puisque c'est notre environnement juridique. Sur ces sujets, nous ne sommes pas sous l'hégémonie américaine. Nous maintiendrons notre approche D&I.

La séance est levée à 15 heures 35.

Secrétaire du Comit