

Procès-verbal

De la réunion ordinaire

Du Comité Social et Economique

De l’UES Euro Disney du 10 février 2026

La séance était présidée [redacted]

Horaire d’ouverture de la séance : 09 heures
Horaire de clôture de la séance : 11 heures 15

	tion	Invités du CSE
[redacted]		

léants

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted] ent

[redacted] te

[redacted] ente

[redacted] nte

[redacted] ent

[redacted] nt

[redacted] ente

[redacted] ent

[redacted] ent

[redacted] nt

[redacted] te

[redacted] ent

[redacted] e

[redacted] t

[redacted] t

[redacted] e

[redacted]

[redacted]

[redacted] nte

[redacted] ent

[redacted] te

[redacted] ente

[redacted] nte

[redacted] t

[redacted] ent

[redacted] t

[redacted] t

[redacted] te

[redacted] nte

[redacted] te

[redacted] e

[redacted] te

ent

Représentants Syndicaux

CFDT, présent
CGT, présent
UNSA, présent

ente

Ordre du jour

1. Approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du 13 janvier 2026 du Comité Social et Economique (document adressé par la Secrétaire par mail séparé) 4
2. Présentation des résultats financiers pour le 1er trimestre de l'année fiscale 2026 en vue de la consultation annuelle ultérieure sur la situation économique et financière de l'Entreprise pour l'exercice fiscal 2026 4
3. Informations sur la situation de l'emploi : analyse trimestrielle de la situation de l'emploi, rapport sur l'évolution des rémunérations, document mensuel de suivi des effectifs 11
4. Information des membres du Comité Social et Economique sur le nettoyage des lockers du Newport Bay Club 14
5. Information des membres du Comité Social et Economique sur le nettoyage des lockers du Disneyland Hôtel 14
6. Délibération des membres du Comité Social et Economique relative aux rapports d'activité annuels des Commissions du Comité Social et Economique à la suite de la présentation par leurs présidents en vertu de l'article 10.2 du règlement intérieur du Comité Social et Economique (documents adressés par la Secrétaire par mail séparé) 14

La séance est ouverte à 09 heures, sous la présidence [REDACTED]

1. Approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du 13 janvier 2026 du Comité Social et Economique (document adressé par la Secrétaire par mail séparé)

[REDACTED] a transmis un message demandant la modification du PV. Voici ce message :

« En regardant le PV, je m'aperçois que mon intervention concernant les intempéries avant celle de Silvio n'a pas été inscrite au PV.

Pour information, j'avais interpellé la présidente en ouverture de séance concernant les jours de TT automatiques quand des intempéries arrivaient, et que cela ne devait pas être décompté de leurs nombres de jours ; et que, alors que certains services jouaient le jeu, dans d'autres services comme le CRC cela restait encore assez difficile. Silvio rebondissait sur le sujet par la suite. »

L'approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du 13 janvier 2026 du Comité Social et Economique est mise au vote.

- Favorables 18
- Abstentions 10

2. Présentation des résultats financiers pour le 1er trimestre de l'année fiscale 2026 en vue de la consultation annuelle ultérieure sur la situation économique et financière de l'Entreprise pour l'exercice fiscal 2026

[REDACTED] présente les résultats financiers pour le 1^{er} trimestre de l'année fiscale 2026, en débutant – comme à l'accoutumée – par la description du contexte.

FY26 fait suite à une année FY25 de transition, dont le 1^{er} trimestre a posé des bases solides en bénéficiant notamment de la bonne performance de l'activité immobilière et de l'ouverture de l'ensemble des hôtels de notre destination. FY26 est l'année qui marque le renouveau des Walt Disney Studios avec un 1^{er} trimestre marqué par une saison d'Halloween renforcée par la re thématisation du restaurant « The Unlucky Nugget Saloon » ; l'évolution continue du Disney Village et la réouverture du « Sports Bar » ; les réhabilitations progressives de nos attractions, avec

le retour de « Buzz Lightyear Laser Blast » ; et la rénovation toujours en cours du Davy Crockett Ranch.

En termes de performance, l'année FY26 sera marquée par 2 périodes aux dynamiques distinctes, avec un 1^{er} trimestre faisant partie intégrante d'un premier semestre impacté notamment par les dépenses engagées pour préparer l'ouverture de l'extension ; et un second semestre ambitieux, avec un niveau d'activité en forte hausse porté par l'ouverture de Disney Adventure World.

Sur Q1 FY 2026, ces éléments conduisent à une baisse du résultat d'exploitation, malgré la hausse du chiffre d'affaires par rapport à l'année dernière : baisse du résultat d'exploitation de 23 millions d'euros malgré une hausse du chiffre d'affaires de 8 millions d'euros, du fait notamment d'une variation de l'activité immobilière ; une fréquentation moyenne journalière à 45.000, en hausse de 3 % ; et un taux d'occupation de nos hôtels de 88 %.

J'en arrive à la description plus précise des indicateurs de performance, qui sont en hausse sur le segment des parcs, en face de nuités contraintes par la réhabilitation du DAVY CROCKETT RANCH.

Parmi les indicateurs de volume, la fréquentation – je l'ai dit – progresse de 3 %, avec 104.000 visiteurs en plus – ce qui permet de dépasser le seuil des 4 millions de visites. Le taux d'occupation des hôtels atteint 88 %, avec une baisse des ventes des room nights. Le taux d'utilisation est en croissance, à 93 % contre 91 % l'année dernière.

En ce qui concerne les indicateurs de panier moyen, la dépense moyenne par visiteur augmente de 2 %, à 116 euros, portée principalement par Merchandise. La dépense moyenne par chambre atteint 413 euros, avec une augmentation du prix de la chambre et une diminution sur la restauration.

La fréquentation est en hausse, en lien avec le regain des pass annuels et la mise en place d'offres commerciales. Elle atteint 4,1 millions de visites, soit 105.000 visiteurs en plus. Elle est portée principalement par les tickets stand alone (+ 64.000, principalement sur le mois d'octobre) et par le pass annuel ; on note une diminution sur le on site.

L'analyse par pays montre une augmentation sur tous les marchés, sauf la France. Il est à noter que le Reste du monde passe devant la zone Espagne et Portugal à la 3^e place du classement (13 %).

Sur Q1 FY 2026, on observe une hausse du chiffre d'affaires de 8 millions d'euros, porté par le nombre de visiteurs, lui-même en hausse, et une bonne performance des boutiques.

Sur les activités touristiques, on note des volumes en augmentation (+ 12 millions d'euros), ainsi qu'une croissance des dépenses moyennes (+ 13 millions d'euros, dont 10 millions d'euros portés par le panier moyen dans les boutiques) ; les autres revenus sont plats ; le chiffre d'affaires immobilier est en baisse de 18 millions d'euros.

La baisse du résultat d'exploitation de 23 millions d'euros est liée à la baisse de l'activité immobilière et à l'augmentation des coûts d'exploitations. Cette baisse est de 14 %. 16 millions d'euros de cette baisse sont directement liés au développement immobilier.

On note des effets haussiers et baissiers sur l'ensemble des autres items.

J'en arrive aux prévisions pour la fin de l'année fiscale 2026.

Nous prévoyons une hausse du résultat d'exploitation de 15 millions d'euros. Cette hausse est due aux mesures de précaution prises sur les dépenses, et à propos desquelles nous avons longuement échangé au cours de la précédente réunion du CSE.

Il n'y a pas de changement sur le nouveau forecast. 508 millions d'euros étaient prévus au budget ; 523 millions d'euros sont inscrits au forecast.

Comme je l'ai dit, cette progression est portée par les mesures de précaution prises, notamment sur les coûts support : le report ou l'annulation de projets IT, pour 5 millions d'euros ; le décalage de recrutements ; d'autres projets, notamment finances et comptabilité, ou études commerciales retardés ou décalés. Par ailleurs, nous avons ajouté un deal immobilier pour 7 millions d'euros.

Sur le projet de l'année, on observe une hausse du résultat d'exploitation par rapport à FY 2025 portée par la hausse d'activité sur Q3 et Q4 en lien avec l'ouverture de DISNEY ADVENTURE WORLD.

La courbe du flux de trésorerie montre une inflexion entre 2025 et 2026 : alors que, sur 2025, le niveau de trésorerie est relativement resté proche de l'équilibre, alternant entre le positif et le négatif, on voit que, sur 2026, le niveau de trésorerie dégagé reste négatif sur Q1 et Q2, avant de passer en positif sur Q3 et Q4.

Les prévisions de réservations sont sans surprise. La croissance attendue est confirmée.

C vont-ils devenir pérennes ?

Il y aura toujours une raison de poursuivre les efforts, puisqu'il y a constamment un secteur qui se porte moins bien qu'un autre. Le fait de demander compensation ne va-t-il pas devenir une méthode ? Cette demande restera-t-elle exceptionnelle ?

Car lorsque nous mettons des projets en retard, c'est nous-mêmes que nous mettons en retard. Les projets que vous abandonnez ou que vous retardez sont des projets utiles. Et nous continuerons à utiliser une technologie d'arrière-garde. Cette situation ne sera pas sans un certain coût pour DLP.

Cette situation est-elle admise par les représentants de DLP auprès de la WDC ? Avez-vous votre mot à dire ?

rtie d'un Groupe, et que les compensations entre les secteurs du Groupe font partie du jeu. Lorsque nous avons eu besoin de trésorerie, une aide conséquente nous a été accordée.

Sur notre segment, la WDC a identifié des cibles de croissance pour les quelques années à venir. Nous avons des objectifs clairs. Nous devons entrer dans ces guidelines.

C'est le monde dans lequel nous vivons.

Nous devons répondre aux demandes qui nous sont adressées pour augmenter nos résultats et compenser des activités dont la situation est actuellement moins bonne.

D'une certaine façon, oui : c'est chacun son tour.

En ce qui concerne plus précisément les mesures de précaution, nous gardons un certain libre arbitre sur les choix à faire. Nous avons décidé de sacrifier la guest experience. Nous touchons peu le produit.

Certes, certains projets sont décalés. Nous avons des [redacted] exécutif pour arbitrer entre ces projets, pour prioriser les éléments cruciaux [redacted] s oblige pas à couper dans tel ou tel projet. Ce sont des décisions internes.

uer la liste exhaustive des restrictions que la direction met en place sur les 1^{er} et 2^e trimestres ? De cette façon, nous serons davantage en mesure d'en mesurer les impacts.

écisions concernent des projets techno, principalement – avec d'ailleurs aussi des décalages naturels ; ainsi que le décalage de certaines embauches, d'études commerciales, de projet finances et de certains trainings ou formations.

pacts de ces projets supprimés ou décalés. Certaines décisions, par exemple celles concernant les parkings, ont des conséquences sur les conditions de travail.

Il faut que la direction en prenne conscience.

Nous comprenons votre argument sur la WDC et les demandes de l'actionnaire, mais je rappelle que le maintien des conditions de travail des salariés constitue une obligation de l'employeur. La suppression des budgets dans certains secteurs présente des impacts particulièrement forts et des difficultés pour les salariés.

En avez-vous conscience ?

Comptez-vous prendre en considération ces impacts pour limiter la dégradation des conditions de travail ?

pour être dans les discussions du comité exécutif, je vous le dis : ils sont attentifs à ces sujets. Par exemple, sur la safety, il n'y a pas de coupe. Sur la Cast Members expérience, il n'y a pas de coupe.

En effet, la question des parkings est particulièrement sensible. La direction y est particulièrement attentive.

Je rappelle qu'il y a des budgets sur la réhabilitation de break rooms. Nous savons que ces sujets sont sensibles. Ces budgets ne sont pas coupés.

Nous procédons à une revue ligne par ligne.

s difficultés pour les salariés, pour certains d'entre eux, sur certains secteurs.

Vous évoquez le sujet des break rooms. Dans un contexte de croissance à venir des CDI et des CDD, nous sommes bien au regret de constater que la partie infrastructure ne suit pas. Ce ne sera pas sans conséquence.

jet des travaux reportés ou annulés. Vous devez en effet vous montrer attentifs à ne pas supprimer du produit sur cette année fiscale.

Hier, en Commission, nous avons relevé que des demandes ont été adressées à la division Spectacles pour supprimer un certain nombre de choses, des updates notamment.

Attention à ne pas supprimer du produit.

On sait que tout lancement se traduit par une phase d'excitation. Mais, dans les temps qui vont suivre, on sait aussi que cette excitation va retomber. C'est naturel. Le cycle du lancement de produit est bien connu.

Par ailleurs, je souhaite vous interroger sur la loi de finances : le nouveau PLFSS a-t-il un impact sur Disney au niveau des impôts ? On sait que la contribution des entreprises est appelée à augmentation.

s d'impact significatif, sauf en ce qui concerne les charges sociales sur les RCI. La loi de finances de la Sécurité sociale de l'année dernière et les décrets publiés en novembre 2025, en revanche, impactent les 9 premiers mois de l'année, à hauteur de 1,5 million d'euros. Nous allons regarder comment gérer ces effets.

La loi de finances, l'année dernière, a décidé d'une contribution exceptionnelle des entreprises ; cette contribution exceptionnelle est reconduite pour cette année aussi. Mais elle n'impactera que le résultat net, qui diminuera d'autant, et non pas les indicateurs de performance.

On observe que la fluctuation de l'immobilier pèse fortement sur nos résultats.

Or, autour de DLP, beaucoup de terrains restent à valoriser. La logique de ces actifs n'est pas comme celle des chambres d'hôtel qui, lorsqu'elle n'est pas vendue, est définitivement perdue.

Les opérations que nous avons enregistrées l'année dernière sont exceptionnelles. Elles expliquent la variation que nous enregistrons aujourd'hui dans le résultat en comparaison avec l'année dernière. Je rappelle aussi que nous avons enregistré l'année dernière une transaction qui n'a rien de classique puisqu'il s'agissait d'un bail à construction. De fait, au moment de la vente du terrain, nous annulons le bail et nous récupérons l'ensemble des loyers ainsi que la plus-value. Sur l'activité classique, nous disposons d'un droit d'acquisition et de ponction sur la zone autour du site. Nous achetons et nous revendons. Selon les années, cette activité peut fluctuer, en nombre de transactions effectuées. D'ailleurs, pour l'année en cours, avec les élections municipales, il est à attendre une réduction de ces opérations. En effet, en période électorale, on sait que l'octroi de permis de construire a tendance à ralentir.

Ainsi, ces terrains n'entrent pas dans nos actifs.

Il nous reste une quantité d'argent très importante et une réserve foncière considérable.

Je rappelle que ce fonds doit être développé avant l'échéance 2036-2038. Nous avons donc encore 10 ans devant nous. Ce sujet fait l'objet d'échanges avec l'ensemble de nos partenaires. Car tout dépend du comportement des investisseurs : si aucun ne se présente, nous ne pourrions jouer ce rôle. Nous sommes donc dépendants du marché et de l'environnement de l'immobilier. Nous sommes en cette matière de simples intermédiaires, et nous nous situons dans le cadre de la phase de développement n° 5 par rapport au contrat signé en 1992 avec l'Etat.

Comment réaliser ?

Il faut dépenser un peu plus que la moitié.

En matière de valorisation du CSE, j'ai interrogé la direction sur la question de la place de la Toscane. Qu'en est-il ?

La réponse est définitive.

mestre est légèrement en deçà des prévisions en raison des coûts d'exploitation, mais on observe une explosion des réservations pour les trimestres à venir. Je pense notamment aux chambres d'hôtel, qui ont bondi en quelques semaines, avec une augmentation de 20,5 % par rapport à la précédente présentation.

Sur les entrées parc, vous maintenez votre objectif de 17,1 millions de visites sur l'année – soit + 5 % par rapport à l'année précédente. Puisque le 1^{er} trimestre un est en retard, les trimestres suivants devront assurer un rattrapage, en absorbant des pics de fréquentation bien plus élevés que prévu.

Actuellement, nous sommes en période de recueil des vacances : nous espérons que cela n'impactera pas négativement l'organisation des congés pour les salariés.

Vous demandez aux équipes de gérer 20 % de réservation d'hôtel en plus, tout en maintenant un plan d'économie de 5 millions d'euros sur la masse salariale. Cela n'est-il pas de nature à créer une tension sur les conditions de travail ?

je présente sont relatives à l'état des réservations par rapport à l'année dernière, et non le niveau de croissance des ventes à la fin de l'année. Nous attendons un niveau de roomnight plus élevé sur l'année, alors que nous projetions une baisse la dernière fois que nous nous sommes vus. On attend une baisse des ventes de chambres, en raison des contraintes capacitaires. En l'occurrence, il s'agit du niveau des réservations à un instant T.

Nous attendons des croissances de chiffre d'affaires sur Q3 et Q4 (+ 17 % et + 15 %). Ces croissances sont portées essentiellement sur la partie tickets, avec 900.000 visites en plus sur le total, essentiellement sur Q3 et Q4. Nous attendons aussi une croissance du résultat d'exploitation.

En effet, sur le Q1, nous prenons un peu de retard, mais nous n'avons pas prévu de décaler la croissance sur Q3 et Q4. Nous essayons de récupérer une partie de ce retard sur Q2, avec de bons niveaux de booking. Les prévisions de chiffre d'affaires sur Q3 et Q4 n'ont pas bougé.

La gestion des congés est calée sur le plan, avec un plan de recrutement de CDD permettant de gérer les absences. Ces plans sont révisés par rapport aux forecasts, en coordination entre Workforce Insight et Talent Acquisition.

En ce qui concerne la pression exercée sur la masse salariale : si en effet il y a quelques délais sur certains recrutements, je rappelle que c'est essentiellement sur les fonctions supports, et non sur les parcs.

sur les fonctions supports peut avoir un impact sur les opérations.

les situations, il arrivait que des dollars soient envoyés d'Amérique vers Paris ; ou que des euros soient transmis depuis Paris vers les US.

C'est intéressant.

Des intérêts sont-ils imposés lorsque de l'argent est transféré en Europe ? Et inversement ?

aisons des augmentations de capital de la s
n'y a donc pas d'intérêt. En revanche, quand nous prêtons de l'argent sur

avons quelques produits financiers. Ces produits financiers n'apparaissent pas dans les indicateurs de performance qui vous sont présentés ; ils interviennent en dessous de l'operating income.

treprise pourrait-il avoir des impacts sur le niveau de financement et celui des investissements ?

us connaît bien, et il connaît bien notre activité. C'est plutôt favorable.

ois, vous avez fait des présentations dans lesquelles les efforts consentis par les salariés sur le terrain sont systématiquement minimisés. Vous insistez sur des événements qui sont hors de notre portée.

Ce discours se répète sans cesse, alors que tous les éléments sont au vert, notamment les réservations sur 2026.

Les efforts des salariés sont toujours minimisés.

Par exemple sur les congés : dans certains services, on annonce qu'il n'y a pas de possibilité de prendre des congés, que les congés devront être déposés dans le CET.

Ce sont des propos déplacés.

Il est nécessaire de permettre aux salariés qui produisent quotidiennement des efforts de profiter de leurs congés.

Sur Merchandise, nous avons un début d'année intéressant, avec + 2 millions d'euros. Vous insistez sur MOH, ce qui est simpliste et minimaliste ; car la performance sur Merchandise est le fruit d'un effort au quotidien de toutes les boutiques et de tous les salariés de l'établissement, dans un contexte de staffing qui n'est pas facile. C'est un combat quotidien, notamment pour gérer et face aux absences.

Les salariés attendent de la reconnaissance pour ces efforts. Ils attendent des réponses de l'employeur, et non ce discours sans cesse répété qui minimise leur implication.

En effet, aujourd'hui, les réservations sont au vert. J'espère que cette tendance se maintiendra.

Nous avons des ambitions significatives. Mais nous avons peu de visibilité sur les réservations de tickets. Or la croissance se base sur cet élément.

Nous devons donc avancer avec la plus grande prudence.

Il y a une croissance du panier moyen Merch, je l'ai dit : c'est la contribution de chaque boutique. Je ne pense pas avoir minimisé le sujet.

La performance de Merchandise est bonne sur le début de l'année ; mais, sur le mois de janvier, ce n'est pas le cas.

J'essaie de rester le plus factuel possible.

Nous avons des ambitions, et nous espérons les tenir.

Je ne minimise pas l'effort des salariés.

Sur la question des congés, je ne peux pas me positionner.

is il faut aussi porter un jugement sur les efforts quotidiens des salariés.

Les indicateurs sont au vert. De fait, les salariés ont besoin de reconnaissance.

Je pense aussi à la Restauration, dont les salariés produisent un travail énorme.

Dans la présentation que vous faites, nous aimerions avoir davantage de détail sur la performance de chaque établissement.

Il faut saluer la Restauration.

Commission économique, une question a été formulée au sujet d'un prestataire pour la location de fauteuil. Je confirme : il s'agit bien d'un prestataire. Lorsque des guests en situation de handicap sollicitent l'aménagement d'une chambre, ce prestataire assure la prestation. Il propose aussi la location de fauteuils roulants électriques.

urrence directe.

Je vais me renseigner auprès des hôteliers.

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

de la situation trimestrielle (octobre à décembre 2025) de l'emploi, en commençant par la comparaison trimestrielle avec Q1 FY2025.

Les effectifs totaux sont en hausse accentuée : + 909 salariés, soit + 4,8 %. Cette hausse est portée par la hausse de l'effectif CDI et CDD. Les CDI progressent de 481 salariés. Sur le trimestre, il est à noter que nous avons eu une politique de conversions actives, en particulier sur le mois de novembre, avec 418 conversions de CDD en CDI.

On observe une hausse sur tous les établissements, et principalement sur Restauration (+ 10,93 %), sur Boutiques (+ 9,91 %) et sur Siège (+ 3,81 %).

En ce qui concerne les CDD, on observe l'impact des CDD de Noël (+ 23,9 %, soit 350 CDD environ). Sur les intermittents, on note une hausse de 16,4 %, soit + 51. L'intérim est en baisse de 10,5 %. La proportion de CDI par rapport aux CDD est toujours importante au profit des NCA, avec + 5,27 % ; la proportion de femmes est aussi en augmentation.

La masse salariale progresse de 6,27 %, soit 12,2 millions d'euros (principalement en lien avec l'augmentation des effectifs CDI, notamment sur NCA et AMN).

Par rapport au trimestre précédent, on observe une augmentation de l'effectif moyen CDI trimestriel, qui est porté à 17.435 – soit + 513.

Sur le mois de novembre, on observe l'impact de la conversion CDD/CDI (379 conversions en novembre)

Entre le début et la fin du trimestre, l'effectif passe de 17.098 à 17.613 CDI – + 515.

La hausse concerne tous les établissements.

1041 embauches ont eu lieu, essentiellement sur métiers opérationnels, notamment en Restauration (206 embauches de Serveur, Employés de restauration et Commis de cuisine). Les départs sont en diminution.

L'effectif CDD trimestriel est en baisse, notamment en raison de la fin des CDD de grande saison. L'intérim est en légère hausse (417 en moyenne, contre 355). L'effectif intermittents moyen trimestriel est en hausse (362).

En conclusion, on voit que l'entreprise maintient sur le trimestre une politique active de recrutement en CDI, ce qui se traduit par l'augmentation de l'effectif CDI. L'effectif moyen en CDI augmente de 513 unités, avec + 515 CDI sur le trimestre (entre octobre et décembre).

I à fin décembre, avec 1041 embauches. Cela signifie que nous avons un turn-over important.

is en nombre moins important qu'il y a un an. Grâce aux éléments que nous avons mis en place, nous parvenons à maintenir le turn-over à un niveau inférieur à celui que nous avons connu par le passé. Et il est en diminution.

ation sur le turn-over dans cette présentation ?

-over : il est de 2,7 % sur Q1 FY26 en comparaison avec 3,2 % sur Q1 FY25. Sur FY 2025, il était de 11,6 %, contre 14,4 % sur FY 2024.

e du turn-over par établissement.

le turn-over baisse. Je n'ai pas le détail par établissement. Je pourrai en tout état de cause vous communiquer le turn-over chaque trimestre.

sur des établissements en particulier. Il serait donc utile de faire un focus. La donnée du turn-over global est en effet trompeuse. D'un établissement à l'autre, on rencontre des réalités diverses. Et quand il manque du personnel sur des établissements opérationnels, cela influe directement sur les conditions de travail.

ssible de faire.

ernière expertise ont démontré que nous devons faire face à beaucoup de difficultés. On voit de la fatigue parmi les salariés, par rapport à l'organisation du travail, à la charge de travail. C'est une difficulté que la direction ne doit pas éluder. Certes on observe une augmentation des emplois, pour accompagner la croissance de l'activité. Mais certains services restent en sous-effectif. Il est nécessaire que la direction assure que toutes les équipes soient correctement staffées. Et ce n'est pas le cas, ce qui entraîne des surcharges. Beaucoup de salariés éprouvent de la fatigue, ce qui génère des accidents du travail et des arrêts. En avez-vous conscience ?

l'absentéisme, avec nos plans d'action.

Q1 FY26 est flat par rapport à full year FY 2025, à 6,9 %, en dessous de notre benchmark. Les secteurs Hospitality ou Restauration, par exemple, sont à 8 % environ.

Nous restons attentifs.

Oui, nous en avons conscience.

on ne laisse pas des situations de surcharge perdurer dans les équipes. Les changements intervenant sur notre destination entraînent des besoins en termes de masse salariale, mais aussi de maintenance et d'opérations.

Dans certains secteurs, il y a du sous-effectif. La direction doit agir, afin que le prochain Bilan social ne fasse pas apparaître une nouvelle augmentation des accidents du travail et du taux de gravité. La direction doit agir pour abaisser le niveau d'alerte.

mbre de 1172 CDD pour tâche exceptionnelle sur le mois de décembre ? N'êtes-vous pas en train de délaissier le profil saisonnier au profit de la tâche exceptionnelle ?

e et de reporting. Je vais me renseigner et reviendrai vers vous.

ceptionnelle permet de toucher une prime de précarité de 10 %, n'est-ce pas ?

de différence selon les éléments dont je dispose.

e, quelle est la différence entre un salarié sous ce contrat et un saisonnier ?

s sur ce sujet.

3 fois plus vite que les ETP – + 6,27 % contre + 2,09 %. Ceci laisse penser que nous assistons à une hausse importante des heures supplémentaires. Avez-vous des chiffres ?

mentation des effectifs, il est nécessaire de prévoir des revues de fonctionnement, notamment sur les services informatiques, les serveurs. Est-ce prévu ? La direction compte-t-elle améliorer le service informatique, dont les dysfonctionnements sont indignes du standing de Disney ?

Nous adressons depuis un certain temps la dette technologique qui est la nôtre, avec une feuille de route technique et digitale précise que nous partagerons avec vous lors de la prochaine présentation des orientations stratégiques.

s services mis à la disposition des salariés : augmentation du service de bus, amélioration de la restauration, amélioration du Costuming, etc.

Quelles sont les solutions que vous souhaitez mettre en place pour améliorer l'accueil des nouveaux collaborateurs ?

ints.

Globalement, les augmentations d'effectif s'accompagnent des infrastructures nécessaires. Je rappelle que nous avons un nouveau point de restauration sur Ima, et que nous avons couvert les terrasses de Baloo. Nous avons des Costuming à Dreams et à Ima.

Sur tous les sujets, nous réfléchissons de manière globale pour faire évoluer les infrastructures et assurer un accueil des nouveaux salariés dans de bonnes conditions.

andent à faire des heures supplémentaires. Est-il envisagé d'en proposer ?

s leaders peuvent demander des heures supplémentaires.

es mesures pour fluidifier les horaires de restauration à Greenwich. Dans les conditions actuelles, il n'est plus possible de prendre son repas. Nous disposons d'images des files d'attente qu'on y rencontre. Entre l'entrée dans le restaurant et le début du repas, il faut maintenant compter 30 minutes. C'est une vraie problématique.

t.

4. Information des membres du Comité Social et Economique sur le nettoyage des lockers du Newport Bay Club

Newport Bay Club aura lieu du 5 au 9 mars 2026.

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

DLH aura lieu du 11 au 13 mars 2026.

6. Délibération des membres du Comité Social et Economique relative aux rapports d'activité annuels des Commissions du Comité Social et

Economique à la suite de la présentation par leurs présidents en vertu de l'article 10.2 du règlement intérieur du Comité Social et Economique (documents adressés par la Secrétaire par mail séparé)

Commission Petite enfance n'a pas été transmis.

Commission à rendre son rapport annuel, qui constitue – je le rappelle – une obligation.

Commission Logement est limité au compte-rendu d'une réunion, celle du 4 mars 2025.

Commission a eu lieu.

Ennée les difficultés des salariés au regard du logement, nous attendions une plus grande activité.

Commission ne s'arrête pas à la tenue de réunions. Le travail se déroule tout au long de l'année.

La Commission Formation s'empare du sujet du coefficient des salariés chargés d'effectuer l'accueil des nouveaux salariés et du champ d'application des différents statuts. En effet, depuis que les team leaders sont attachés à des tâches administratives, leur présence sur le terrain est réduite. De fait, l'accueil des nouveaux arrivants et leur formation sont assurés par des Cast Members expérimentés, sans qu'ils ne touchent les primes prévues à ce titre, car la tâche ne figure pas sur la fiche de poste. Les coefficients 260, eux, bénéficient de ces primes. Il faut donc statuer pour assurer le respect du contenu des fiches de poste. Beaucoup de Cast Members en Boutiques et en Attractions subissent des glissements de tâches, vers des fonctions de formateur. Les primes acquises de droit doivent être versées.

sont installés.

Des salariés non expérimentés, sans responsabilité, se retrouvent chargés de tâches supplémentaires sans aucune compensation – notamment au titre de l'accueil et de la formation. Le fait s'assumer des tâches de ce type équivaut à endosser une nouvelle responsabilité, sur des journées entières, et sans aucune compensation – souvent même sans un remerciement.

Si l'organisation est défaillante et suppose un appel à volontaires pour assumer des tâches à responsabilité, il faut encadrer le sujet et verser des compensations.

ont été modifiés.

On a réduit le nombre de team leaders dans l'entreprise.

Dans l'organisation actuelle, on parle de plus en plus d'optimisation.

Nous avons souvent alerté sur les conditions de travail des team leaders, qui sont souvent appelés à effectuer des tâches qui ne figurent pas dans leur fiche de poste.

Nous avons aussi connu des difficultés de recrutement.

Dans plusieurs divisions, on voit que le résultat des enquêtes risques psychosociaux est inquiétant.

Sur cette population, il faut étudier les besoins et les ressources.

Les managers de proximité sont particulièrement exposés dans le contexte des changements que nous connaissons.

Il faut revenir à la réalité et accompagner l'activité par le recrutement, en veillant à la charge de travail.

Il faut faire attention au thème de l'optimisation. Ce thème doit être manié avec précaution pour ne pas froisser les salariés.

Dans toutes les divisions opérationnelles, la structure d'encadrement a été réduite de façon drastique, aussi bien dans le management de proximité que parmi les directeurs.

Il faut faire attention avec l'optimisation.

Pour répondre à la demande, aux besoins de l'extension, il faut des team leaders.

Par le passé, tous les team leaders pouvaient accéder à un agent administratif, qui était à proximité pour les aider dans les tâches administratives.

Tout cela a disparu.

Tout est centralisé.

Mais le Cast Member a besoin de proximité.

Nous intervenons régulièrement sur le sujet, mais nous ne sommes pas entendus.

Il relève de la responsabilité de l'employeur de réorienter les priorités de l'emploi, afin de préserver les équilibres, sur les rythmes de travail, sur la rémunération, sur le bonus des team leaders.

ations remontées.

La délibération des membres du Comité Social et Economique relative aux rapports d'activité annuels des Commissions du Comité Social et Economique à la suite de la présentation par leurs présidents en vertu de l'article 10.2 du règlement intérieur du Comité Social et Economique est mise au vote.

- Favorables 19

- *Défavorables 10*

sujet des changements de planning à l'initiative de l'employeur et sur le respect des accords collectifs pour l'octroi des heures de compensation SC. Le sujet concerne Boutiques et Food. Le but de l'heure SC est de compenser la désorganisation de la vie privée occasionnée par le changement d'horaire. On observe que, dans beaucoup de situations, des changements d'horaires sont imposés aux salariés sans l'octroi des heures SC, en violation de l'esprit de l'accord.

Il est nécessaire d'intervenir auprès de Worforce Insight ; et de revenir vers nous rapidement.

us vérifierons.

s sollicités par des salariés dont la famille dépasse les 3 membres, et qui ne peuvent pas participer au test and ajuste pour Frozen. Nous demandons que ces familles soient incluses.

de s'assurer que tous les Cast Members puissent bénéficier de cette opération, ce qui impose la mise en œuvre d'un quota.

La séance est levée à 15 heures 15.

Secrétaire du Comit