

Procès-verbal

De la réunion ordinaire

Du Comité Social et Economique

De l’UES Euro Disney du 13 janvier 2026

La séance était présidée [redacted]

Horaire d’ouverture de la séance : 09 heures
Horaire de clôture de la séance : 17 heures 15

la direction	Invités du CSE
[redacted]	

léants

[redacted] ésent le

[redacted]

[redacted]

[redacted] ent

[redacted] te

[redacted] ente

[redacted] nte

[redacted] t

[redacted] ent

[redacted] t

[redacted] nt

[redacted] te

[redacted] nte

[redacted] nt

[redacted] nte

[redacted] sent le matin

[redacted] nte

[redacted] nt

[redacted]

[redacted] ente

[redacted] ent

[redacted] te

[redacted] nte

[redacted] t

[redacted] ent

[redacted] t

[redacted] nt

[redacted] te

[redacted] nte

[redacted] nte

[redacted] e

[redacted] nt

[redacted] nte
[redacted] e
[redacted]
[redacted] nt

Représentants Syndicaux

[redacted]
[redacted]
[redacted] CFDT, présent
[redacted] CGT, présent
[redacted] UNSA, présent
[redacted] nte

Ordre du jour

1. Approbation des procès-verbaux des réunions ordinaires des 13 novembre et 9 décembre 2025 et des réunions extraordinaires des 24 et 25 novembre 2025 du Comité Social et Economique (documents adressés par la Secrétaire par mail séparé) 5
2. Délibération des membres conventionnelle concernant M [REDACTED] conomique relative au projet de rupture arié protégé en qualité d'ancien référent de proximité de l'établissement S [REDACTED] 9
3. Information des membres du Comité Social et Economique comprenant la 1ère itération en vue de la consultation annuelle ultérieure sur la situation économique et financière de l'entreprise pour l'exercice fiscal 2026 10
4. Information et consultation des membres du Comité Social et Economique sur le projet de mise en place d'une application de communication en temps réel du trafic des bus aux salariés – outil Pysae 26
5. Approbation de l'avis motivé sur le projet de reclassement de Mada [REDACTED] salariée déclarée inapte à son poste de travail, émis lors de la réunion CS Parcs Opérations du 4 décembre 2025 37
6. Approbation de l'avis motivé sur le projet de reclassement de Mada [REDACTED] salariée déclarée inapte à son poste de travail, émis lors de la réunion CS Restauration du 15 décembre 2025 38
7. Approbation de l'avis motivé sur le projet d'impossibilité de reclassement de Ma [REDACTED] BENAICHA, salariée déclarée inapte à son poste de travail, émis lors de la réuni l'établissement Autres Hotels du 2 décembre 2025 39
8. Approbation de l'avis motivé sur le projet de reclassement de Ma [REDACTED] iée déclarée inapte à son poste de travail, émis lors de la réunion CSSC ey Village du 11 décembre 2025 41
9. 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) 42
10. Présentation au Comité Social et Economique du rapport trimestriel d'activité des membres du Bureau du 1er juillet au 30 septembre 2025 - Articles 3.1 et 12.5 du règlement intérieur du Comité Social et Economique (document adressé par la Secrétaire par mail séparé) 43
11. Délibération des membres du Comité Social et Economique sur un projet de modification de lignes budgétaires concernant le budget des activités sociales et culturelles du Comité Social et Economique de l'année fiscale 2025 (document adressé par la Trésorière par mail séparé) 43

12. Délibération des membres du Comité Social et Economique sur un projet de modification de lignes budgétaires concernant le budget des activités économiques et professionnelles du Comité Social et Economique de l'année fiscale 2025 (document adressé par la Trésorière par mail séparé) 47
13. Présentation au Comité Social et Economique par la trésorière de l'utilisation des fonds du Comité Social et Economique pour la période du 1er juillet au 30 septembre 2025 - Articles 3.3 et 12.5 du règlement intérieur du Comité Social et Economique (document adressé par la Trésorière par mail séparé) 48
14. Délibération des membres du Comité Social et Economique sur la réaffectation des postes des budgets prévisionnels pour l'année fiscale 2026 (document adressé par la Trésorière par mail séparé) 48
15. Information des membres du Comité Social et Economique sur le nettoyage des lockers de Megara 49
16. Information des membres du Comité Social et Economique sur le nettoyage des lockers d'IMA 49
17. Information des membres du Comité Social et Economique sur le nettoyage des lockers d'Hercules 49
18. Délibération des membres du Comité Social et Economique sur la signature du contrat d'adhésion prévoyance avec les sociétés Gan et Mercer pour les salariés du Comité Social et Economique 49
19. Délibération des membres du Comité Social et Economique sur le contrat d'adhésion frais de santé avec les sociétés Gan et Mercer pour les salariés du Comité Social et Economique 50

La séance est ouverte à 09 heures, sous la présidence

pour cette nouvelle année 2026.

1. Approbation des procès-verbaux des réunions ordinaires des 13 novembre et 9 décembre 2025 et des réunions extraordinaires des 24 et 25 novembre 2025 du Comité Social et Economique (documents adressés par la Secrétaire par mail séparé)

réunion du CSE du 13 novembre 2025

si tous mes vœux pour la nouvelle année.

Mon intervention porte sur le contrat frais de santé, et plus particulièrement sur la question de la surcomplémentaire. Certains salariés, en effet, ont confirmé qu'un double prélèvement avait été effectué sur leurs comptes, l'un pour le compte de l'AG2R et l'autre pour le compte de MERCER. Qu'en est-il ? Est-ce exceptionnel ? Ce double prélèvement sera-t-il renouvelé ? Comment les salariés doivent-ils procéder pour effectuer la résiliation de la surcomplémentaire GAN ? Est-ce une résiliation de plein droit ?

mentaire, nous aurons sur le mois de janvier 2026 un double prélèvement : le premier au profit de l'AG2R au titre du mois de décembre 2025, en début de mois ; le 2° au profit de MERCER, autour du 15 janvier. Par la suite, le prélèvement de 4,33 euros aura lieu tous les 15 du mois, pour chaque salarié adhérent à la surcomplémentaire.

Je rappelle en outre que les salariés disposent d'un délai courant jusqu'à la mi-février pour procéder à la résiliation de la surcomplémentaire auprès de MERCER.

salariés de procéder à cette démarche, n'est-ce pas ?

de l'entreprise sur le sujet serait particulièrement bienvenue.

sont en ma possession, cette communication a déjà été assurée. Je procéderai à une vérification sur le sujet.

ure concernant les 50 euros + 50 euros concernant les médicaments prescrits ou non prescrits, qui fait l'objet d'un certain nombre de questionnements. Alors que

l'AG2R se calait sur le maximum par année, il semble que Mercer ait décidé d'appliquer le contrat stricto sensu. C'est une différence notable dans la pratique.

int.

r sur la question des récentes intempéries. Nous avons reçu un certain nombre de sollicitations sur le télétravail.

Je rappelle que les salariés éligibles au télétravail ont 10 jours par mois. Serait-il possible d'étendre ce quota pour que les salariés éligibles au télétravail puissent faire face aux situations d'impondérables ?

Dans certains services – et notamment dans les services de petite taille – il semble que le sujet ait été traité en bonne intelligence et avec bon sens en coordination entre les équipes et le management. Mais ce n'est pas le cas dans tous les services. Le sujet a créé une certaine frustration.

es disparités dans l'application des dispositions exceptionnelles de télétravail – non seulement d'ailleurs d'un service à l'autre, mais aussi d'un bâtiment du Val d'Europe à l'autre. Certaines réponses ont été particulièrement mal vécues par les équipes.

on sens.

Dans des circonstances exceptionnelles, la direction n'est pas opposée à un dépassement des 10 jours de télétravail dans le mois. Nous reviendrons auprès des collègues HRBP afin que les messages soient passés aux leaders.

atés a saisi la direction et la RH le jour même, le 6 janvier. Je tiens d'ailleurs à remercier les organisations syndicales CFDT, CFTC et CGT, qui ont soutenu cette demande.

Je rappelle que, le 5 janvier, certains salariés n'ont pas pu rejoindre leur domicile et ont dû prendre des nuitées d'hébergement coûteuses sur le Val d'Europe. C'est comme s'ils avaient travaillé 4 jours gratuitement pour l'entreprise.

Je suis revenu sur l'accord, dont l'article 3-3 alinéa 4 dispose que, en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour garantir la protection des salariés. En l'espèce, il faut rappeler que les conditions de sécurité étaient menacées.

Le télétravail est censé être un choix ; sur ces 2 journées-là, on peut considérer qu'il a été une contrainte.

La réponse qui a souvent été apportée est de dire que, puisque nous étions en début de mois, il restait possible de respecter la règle des 10 jours de télétravail prévue par l'accord.

Je rappelle que, au CRC, il a été demandé de passer aux 39 heures. De fait, le ratio de présentiel a augmenté.

Étant donné les conditions météorologiques, nous attendons de la part de la direction une certaine flexibilité dans la mise en œuvre des règles.

arques. Je remonterai le point.

n'ont pas pu regagner leur domicile, des possibilités d'hébergement ont été proposées dans les logements Disney, mais rien n'a été fait pour assurer le déplacement vers les résidences. Pour des raisons liées à la safety, je considère qu'il serait judicieux, dans un cas comme celui-ci, d'allouer quelques chambres dans nos hôtels.

ons dû faire face à un épisode neigeux, entre le 23 et le 25 décembre. Alors, des procédures particulièrement efficaces ont été mises en œuvre pour loger les salariés. Il serait bon de dépoussiérer ces procédures et de les remettre en service dans les situations de ce type.

L'approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du 13 novembre 2025 du Comité Social et Economique est mise au vote.

- Favorables 18
- Abstentions 11

éunion du CSE du 09 décembre 2025

L'approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du 09 décembre 2025 du Comité Social et Economique est mise au vote.

- Favorables 17
- Abstentions 12

réunion du CSE du 24 novembre 2025

L'approbation du procès-verbal de la réunion extraordinaire du 24 novembre 2025 du Comité Social et Economique est mise au vote.

- Favorables 18
- Abstentions 11

réunion du CSE du 25 novembre 2025

L'approbation du procès-verbal de la réunion extraordinaire du 25 novembre 2025 du Comité Social et Economique est mise au vote.

- Favorables 19
- Abstentions 10

contrat frais de santé Mercer, je tiens à signaler que des salariés sont revenus vers nous pour faire constater des difficultés en lien avec la reprise du contrat : après avoir demandé un devis de prise en charge à l'AG2R sur la fin de l'année 2025, certains salariés ont demandé un nouveau devis à Mercer – sur la base de la même prestation de santé. Ils ont alors constaté que ces devis n'étaient pas les mêmes. C'est une anomalie importante. Nous demandons que la plus grande vigilance soit exercée à ce sujet.

Par ailleurs, il a été constaté qu'un affichage de propagande ou de publicité pour la vision Disney avait été assuré dans les toilettes. Des salariés s'en sont émus. Même si cet affichage a été retiré, nous demandons le respect d'une certaine décence. Un tel affichage doit être limité aux lieux appropriés, dont les toilettes ou les salles de repos ne font pas partie.

points.

2. Délibération des membres du Comité Social et Econ
projet de rupture conventionnelle concernant Monsie
salarié protégé en qualité d'ancien référent
l'établissement Spectacles

[redacted] de 25 ans, a été embauché par la société EURO DISNEY ASSOCIES S. [redacted] n date 17 mars 2022. Il occupe à ce jour le poste de Photographe, au sta [redacted] 181 de notre grille de classification. M [redacted] bénéficie du statut de salarié protégé en qualité d 'ancien Référent de Pr [redacted] Spectacle. Pour des raisons personnelles, Monsi [redacted] andé à pouvoir bénéficier d'une rupture conventionnelle de son contrat [redacted] cles L1237-11 et suivants du Code du travail.

Après plusieurs échanges, et notamment 2 entretiens formels en date des 14 et 26 novembre 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 conventionn [redacted] ect de la procédure légale tenant à la qualité de salarié protégé de Monsie [redacted]. Il a été convenu, dans le cadre de cette rupture c [redacted] ie [redacted] sortirait définitivement des effectifs au 1^{er} avril 2026.

Dans le cadre de cette rupture, l'intéressé percevra au minimum le montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement.

Suite à son courrier daté du 3 octobre 2025 et [redacted] es relatifs à son souhait de bénéficier d'une rupture conventionnelle, Mon [redacted] convoqué les 29 octobre et 14 novembre 2025 par courriers remis en main [redacted] ui se sont tenus les 14 et 26 novembre 2025. U [redacted] ianvier 2026 afin de signer la rupture conventionnelle.

Par la suite, Mons [redacted] convoqué en vue de la réunion ordinaire du Comité Social et Economi [redacted] 26. Il n'est pas présent en séance.

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

La délibération des membres conventionnelle concernant M [redacted] proximité de l'établissement S

conomique relative au projet de rupture arié protégé en qualité d'ancien référent de à bulletin secret.

- Favorables 27
- Défavorable 1
- Non exprimé 1

3. Information des membres du Comité Social et Economique comprenant la 1ère itération en vue de la consultation annuelle ultérieure sur la situation économique et financière de l'entreprise pour l'exercice fiscal 2026

la présentation du budget FY26 et du prévisionnel révisé forecast de décembre.

En premier lieu, je souhaite revenir sur le contexte.

L'année FY26 fait suite à une année FY25 de transition qui 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 :

- l'ouverture officielle fin mars de « Disney Adventure World », qui accueillera le nouveau land « World of Frozen » ;
- un nouveau spectacle nocturne nommé « Disney Cascade of Life », qui prendra lieu au cœur de la nouvelle zone « Adventure Bay » ;
- l'évolution continue du Disney Village marquée par la réouverture du « Sports Bar » et de « Disney Wonder » ainsi que l'inauguration d'un nouveau McDonald's ;
- le début de la rénovation de l'Hôtel Sequoia Lodge, qui débutera dès le deuxième trimestre.

En termes de performances, l'année sera marquée par 2 périodes aux dynamiques distinctes :

- un premier semestre contraint par la fermeture de l'hôtel Sequoia Lodge et les dépenses engagées pour préparer l'ouverture de l'extension, non couvertes par nos recettes ;
- un second semestre ambitieux avec un niveau d'activité en forte hausse porté par l'ouverture de Disney Adventure World.

Cette situation devrait conduire à une hausse du chiffre d'affaires et du résultat d'exploitation par rapport à l'année dernière :

- hausse du chiffre d'affaires de 273 millions d'euros et du résultat d'exploitation de 30 millions d'euros ;
- une fréquentation moyenne journalière à 47.000, en hausse de 5 % ;
- un taux d'occupation de nos hôtels de 87 %, en baisse de 2 points principalement du fait de la rénovation du Sequoia Lodge.

Ainsi, l'ensemble des indicateurs de performance sont à la hausse sur l'année FY26, à l'exception des nuitées, du fait de la réhabilitation du Séquoia Lodge.

Sur les indicateurs de volume, on voit que la fréquentation est attendue en hausse de 5 %, à 17,1 millions de visites (+ 800.000).

Le taux d'occupation des hôtels baisse de 2 points, avec 34.000 nuitées en moins par rapport à FY25. Cette prévision tient bien évidemment compte des fermetures de chambres. Le taux d'utilisation des hôtels, qui intègre les fermetures de chambres, s'établit à 95 % - en croissance de 2 points.

En ce qui concerne les indicateurs de dépenses moyennes, les dépenses moyennes par visiteur progressent de 9 %. Tous les segments sont en augmentation, portés par l'extension du 2^e parc.

Les dépenses moyennes par chambre progressent elles aussi de 9 %, portées principalement par le prix des chambres, la forte demande et un mixte hôtels favorable.

La fréquentation est attendue en hausse, liée à l'ouverture de Disney Adventure World.

La fréquentation On Site sera en croissance faible. Une croissance plus forte devrait être enregistrée sur les tickets seuls et sur le Pass Annuel – sur lequel la reprise se confirme, même si les volumes restent plus faibles que sur les années antérieures.

La répartition par pays montre qu'une majorité de marchés sont en croissance, avec un + 14 % sur la France ; en revanche, il apparaît que les marchés espagnol et portugais seront en recul de 3 %. Cette tendance est liée à la limitation du nombre des chambres d'hôtel disponibles, dont l'effet est particulièrement fort sur ces marchés.

La hausse du chiffre d'affaires de 273 millions d'euros est portée par l'ouverture de Disney Adventure World. Le chiffre d'affaires devrait dépasser les 3 milliards d'euros.

Sur les volumes, nous tablons sur une croissance de 100 millions d'euros sur les parcs, avec une croissance de la fréquentation et du prix d'entrée, mais aussi une progression des volumes sur Merch et F&B ; et sur une baisse de 12 millions d'euros dans les hôtels, du fait des fermetures de chambres.

Les dépenses moyennes devraient progresser de 237 millions d'euros : 99 millions d'euros sur le prix du ticket, principalement à partir du 2^e semestre, avec l'ouverture de l'extension ; une progression du prix des chambres, avec le maintien d'une forte demande dans un contexte de réduction des capacités à l'origine une plus grande puissance yield et d'un meilleur mixte hôtels. Sur le développement immobilier, on note une baisse de chiffre d'affaires de 43 millions d'euros, la comparaison avec l'activité de l'année précédente étant particulièrement défavorable.

Le résultat d'exploitation est attendu en hausse de 30 millions d'euros, lié à la croissance des activités touristiques parcs et hôtels.

L'OI devrait atteindre 508 millions d'euros, soit une progression de 6 % par rapport à 2025 (+ 30 millions d'euros). Je signale l'impact des coûts : le coût des ventes atteindra 32 millions d'euros ; l'inflation présentera un effet de 48 millions d'euros – je rappelle que les NAO et la revalorisation des minimas sont comptabilisées dans l'inflation, et non dans la masse salariale ; la croissance de la masse salariale sera liée à celle des heures et du besoin en personnels additionnels lié à Fire Fly, ainsi qu'aux coûts liés au pré opening.

de la NAO et de la revalorisation des minimas dans la catégorie inflation, et non dans la masse salariale ?

salariale, nous traitons les sujets de volume. En l'occurrence, il s'agit d'une évolution des taux appliqués.

ce. Nous avons l'impression que vous cherchez à noyer le poisson. Alors qu'il existe une catégorie masse salariale, le fait de classer les coûts liés à la NAO dans la catégorie inflation est un contresens.

rix.

résultat est le même.

l'inflation des coûts des ventes. C'est un choix de présentation.

logique. Le coût de la NAO et de la revalorisation des minimas n'est-il pas comptabilisé 2 fois, dans l'idée de gonfler les coûts et de limiter l'OI, afin de minorer l'intéressement ?

C'est impossible.

Les coûts de masse salariale dépendent de la paye.

Il s'agit d'un simple choix de présentation des chiffres.

Je rappelle que nos comptes sont validés pas des commissaires aux comptes, qui ne formulent pas de remarque sur nos états financiers.

u cours de l'année, c'est de la masse salariale en plus. Le fait de présenter cette augmentation dans la catégorie inflation n'y change rien : la masse salariale reste plus élevée. C'est donc bien une double comptabilisation.

tation est dans les charges de personnel. Pour présenter les chiffres, afin de montrer les variations, et plutôt que de constituer une colonne « fourre-tout », je choisis de distinguer les impacts volumes et les impacts taux, comme sur le chiffre d'affaires.

Ce choix répond à une logique de clarté de la présentation.

Mais je le garantis : nous n'augmentons pas les coûts artificiellement pour éviter de l'intéressement.

demandons que la catégorie inflation soit détaillée. Qu'est-ce qui est comptabilisé dans l'inflation ?

Nous demandons davantage de clarté et de transparence, afin de mieux comprendre les chiffres.

Nous souhaitons que ces données détaillées nous soient communiquées par écrit.

tation depuis des années, et nous donnons à chaque fois les mêmes explications détaillées, sur les mêmes critères. Je ne comprends pas cette demande.

ésentation les mêmes demandes.

s les montants.

as à nous donner le détail ?

es dépenses d'exploitation.

'agit d'un budget, donc d'une prévision. Nous construisons cette prévision sur la base d'hypothèses. Dans la réalité, il peut y avoir des différences, et nous devons ajuster la prévision dans des forecasts.

as de réponse à notre interrogation.

trouve 3 éléments : le coût des NAO et de la revalorisation des minimas sociaux ; la croissance des dépenses d'exploitation sur un taux de base de 1,9 % ; et le surcoût de certains contrats dépassant 1,9 % – par exemple le housekeeping, des contrats lourds en masse salariale.

des objectifs hôteliers sur la part off site ? On nous demande de booster les ventes sur les hôtels non Disney qui sont nos partenaires : dans quelle catégorie ce revenu est-il classé ?

ans le chiffre d'affaires hôtels.

mission hôtelière ?

l existe en effet des rémunérations liées au off site. Nous poussons sur ce sujet, car nous sommes à 95 % de taux d'utilisation de nos hôtels. Pour faire croître notre activité, pour avoir plus de monde dans nos parcs, pour vendre davantage de tickets, les visiteurs doivent pouvoir loger dans le secteur. Par ailleurs, nous poussons aussi sur le marché parisien touristique.

Je rappelle que notre cible est d'attirer 800.000 guests supplémentaires.

ons un allotement. Nous avons donc une rétribution.

Je rappelle aussi que nous avons un bail à construction avec certains de ces hôtels : au moment de la vente, nous avons récupéré notre argent. De cette façon, l'année passée, nous avons fait entre 18 et 19 millions d'euros d'OI.

tion du budget. On voit que le chiffre d'affaires et l'OI sont en forte augmentation – même s'il faut rester prudent. Serait-il possible de nous informer à la fin du T1 du chiffre d'affaires du trimestre, par rapport au contexte ?

Y2026 lors de la prochaine réunion du CSE.

ne par rapport au budget ; l'autre sur au Q1. Serait-il possible d'avoir une présentation détaillée sur les 2 ?

Par ailleurs, je rejoins mes collègues : il serait préférable d'intégrer ce qui relève de la masse salariale dans la catégorie de la masse salariale, et non dans l'inflation. Il est important pour nous d'avoir une bonne visibilité sur la masse salariale, alors que l'inflation concerne les surcoûts. On ne peut pas considérer que les augmentations de salaire constituent un surcoût.

ions de salaire constituaient un surcoût.

pris lorsque vous avez avancé que les contrats prestataires représentaient un surcoût. On pourrait entendre que les augmentations de NAO représentent un surcoût. Mais c'est un débat idéologique et sémantique.

L'année dernière, nous avons observé une croissance de 86 millions d'euros sur le Q1 ; dans ce budget, il est prévu une augmentation de 30 millions d'euros. Pour cette baisse de 30 % ?

165 millions d'euros d'OI sur le Q1.

1 FY2026 ?

uros – soit une baisse de 22 millions d'euros.

roissance de chiffre d'affaires limitée à 1 %. Et il faut tenir compte des surcoûts liés à Fire Fly. J'y reviendrai en février.

-assiettes people qui nous coûtent quelques dizaines de millions d'euros, qu'il serait utile d'utiliser dans le cadre des NAO.

ur pousser les ventes. Il y a aussi des coûts marketing et d'autres coûts de lancement.

montrer que, malgré la forte hausse de chiffre d'affaires, nous anticipons une hausse modérée de l'OI, avec une NAO à 2,5 %. Il serait intéressant de comparer l'augmentation des NAO versus les frais que nous allons engager, notamment sur les pique-assiettes.

Nous demandons à la direction de faire un geste, alors que nous allons entrer prochainement en négociation sur l'intéressement. Étant donné les chiffres que vous nous présentez, il faut prévoir au moins une enveloppe à 5 chiffres sur l'intéressement.

ent le chiffre d'affaires.

général, et notamment de l'intérêt des salariés de cette entreprise – qui vont être prochainement fortement mis à contribution pour relever le budget de l'État, à coup de taxes et d'impôts, en plus de l'inflation. La situation est de plus en plus difficile pour les bas salaires.

sés en amont de nos discussions à venir.

ps finit par comprendre. » C'est un proverbe africain.

Nous avons bien compris vos explications sur l'inflation. Les augmentations liées aux NAO sont d'abord comptabilisées dans l'inflation, puis elles passent dans la masse salariale, n'est-ce pas ?

ous incluez non seulement les salaires, mais aussi les coûts de la restauration, n'est-ce pas ?

fait modifier.

r ces éléments. Je répète que la notion de masse salariale est très importante pour nous.

ur la fréquentation : on anticipe une forte progression des marchés France et Pays-Bas par rapport à FY2025. Êtes-vous certains que les explications données sur le Pass annuel et les tickets sont de nature à se maintenir sur toute l'année ? Nous avons à ce sujet quelques doutes. Sur le Disneyland Pass, on note une progression de 31 % avec la mise en place de la

nouvelle gamme : n'est-il pas à attendre que cet effet se limite au Q1, avec une forte tendance à s'équiper dans la gamme actuelle avant les augmentations du printemps 2026 ? N'êtes-vous pas trop optimiste sur cette clientèle ? Nous anticipons de notre côté plutôt un ralentissement des ventes. Par ailleurs, serait-il possible de nous faire un point sur les résultats de la tarification dynamique, qui semble un élément essentiel du regain de forme de la partie billetterie ?

ésentés concernent la tendance sur l'ensemble de l'année, et non uniquement sur le Q1. Et il s'agit d'une prévision.

Sur les Pays-Bas, l'année passée, nous avons constaté une baisse en raison d'un calendrier scolaire défavorable. Nous attendons une reprise de ce marché.

Sur la France, on attend une augmentation des Pass annuels. Le nombre de détenteurs à la fin du Q4 2025 est supérieur à celui que nous attendions en Q1 2026. Nous avons en effet perçu une croissance après les annonces réalisées en novembre 2025. Mais je ne pense que nous soyons trop optimistes. Nous continuerons à monitorer le sujet, afin de nous ajuster si nécessaire.

us adresser les remerciements au nom des équipes du CRC pour le surcroît d'activité lié aux détenteurs de Passe annuels, qui nous appellent quelque peu affolés pour nous faire part de leur déception au regard de la nouvelle gamme, qui ne permet de visiter qu'un parc sur les 2.

Nous vous appelons à la prudence.

baisse des marchés espagnol et portugais, qui sont de grands consommateurs de nos hôtels, comme vous l'avez dit. J'ajouterai que les dossiers que nous traitons, sur ces marchés, sont parfois très importants en termes de revenu. Les visiteurs viennent en famille et prennent toutes les options. Nous faisons ainsi des forfaits à 14.000 euros. Pour des clients hors suite, c'est considérable. Il serait donc particulièrement dommageable de se priver d'une telle clientèle, qui est fortement contributive par rapport à d'autres marchés, qui ont l'habitude de réserver plus tôt, mais ont un panier d'achats plus bas.

er de cette clientèle. Au contraire, nous souhaitons booster ces marchés. Cependant, les équipes anticipent une baisse.

En effet, il s'agit principalement de late bookers ; et ils pourraient ne pas trouver ce qu'ils recherchent. Et la proposition de séjours off site ne fonctionne pas.

En réalité, nous avons des difficultés à faire de la croissance du fait de la contrainte sur les hôtels. Mais ces difficultés ne signifient pas que nous restons sans rien faire.

hôtels off site sont-ils suffisants ? Sur 2026, on constate que, par rapport à certaines demandes, nous n'avons pas de solution. Nous arrivons très vite à saturation.

t.

Je reviens à la présentation. Nous nous sommes arrêtés sur les dépenses d'exploitation, pour 72 millions d'euros : 40 millions d'euros environ sont liés à Fire Fly. Nous avons aussi plus de dépenses dans les opérations, avec un plan de réhabilitation qui se poursuit ; ainsi que des coûts liés aux études environnementales ; et des coûts informatiques en croissance du fait de la poursuite du projet Package Transformation.

Dans la catégorie « Autres », on classe les dépréciations d'actif, ainsi que les taxes et assurances : cette catégorie est en croissance de 54 millions d'euros, du fait d'investissements significatifs et d'une augmentation des taxes.

Enfin, l'immobilier est attendu en baisse de 30 millions d'euros sur l'OI.

J'en arrive à la prévision et au révisé du budget à fin décembre.

Nous attendions un OI de 508 millions d'euros ; nous sommes maintenant sur un montant de 523 millions d'euros : nous avons en effet enregistré des demandes de la maison mère pour améliorer le résultat d'exploitation. De ce fait, nous avons mis en place des mesures de précaution sur les fonctions support aboutissant à une croissance de l'OI de 15 millions d'euros.

précaution ?

es de coûts des fonctions support et sur ce qu'il était possible de diminuer. Ainsi, nous avons repoussé des dates d'embauche ; nous avons revu l'ensemble des coûts IT, dont une partie a été décalée (5 millions d'euros sur 15 millions d'euros en tout) ; nous avons décalé des études environnementales.

Ce travail a été mené sur l'ensemble des lignes de business, communication, commercial, finances, public affairs, informatique.

rsque, en 2027, ils vous demanderont d'économiser le double ?

C'est une logique particulièrement perverse qui consiste à repousser des coûts indispensables pour améliorer l'outil.

et exercice très régulièrement, chaque année. Nous étudions les priorités et nous re priorisons les projets.

changer, mais certains projets sont en stand-by depuis 2 ans. Cette logique est une machine à prendre du retard perpétuel.

en tenant compte des sujets critiques. Nous ne touchons pas au produit. En réalité, les équipes opérationnelles seront très peu impactées – uniquement sur leurs fonctions support.

ppression de postes de support.

Je comprends cette crainte, mais nous n'en sommes pas là pour le moment. Il n'y aura aucune suppression de position.

rise a recours à des consultants extérieurs en matière de digitalisation et d'IA. Cette politique est en lien avec les orientations stratégiques, qui visent depuis 2 ans à maîtriser les dépenses d'exploitation. On peut se poser des questions.

'inquiéter sur ce type de sujet. Nous continuons à communiquer régulièrement auprès de nos instances, et aujourd'hui il n'y a pas de projet de suppression de postes. En effet, nous avons des besoins de compétences spécifiques, ponctuellement, sur des sujets spécifiques. Mais il n'y aura pas d'impact sur nos effectifs.

a commission économique, nous avons commencé à débattre de ces mesures de précaution. Elles ont des impacts : nous avons besoin que les postes sur lesquels des recrutements sont prévus soient pourvus. Nous sommes déjà en sous-effectif. Le report de ces recrutements est de nature à créer une surcharge de travail et des difficultés au niveau des conditions de travail des salariés, dans plusieurs services. Par ailleurs, la suppression des projets est décidée sans discussion avec les équipes. C'est une autre difficulté. La direction est-elle prête à s'engager pour que les décisions de suppression ou de report de budgets et de projets soient concertées, afin de s'assurer que le choix se porte sur les bons budgets et les bons projets ?

ont lieu au niveau des directions opérationnelles et des fonctions support ; elles sont validées par le STEERCO. Ces décisions n'appartiennent donc pas à la seule direction financière. Les discussions sont collégiales. Il n'y a pas d'arbitraire.

es discussions sont insuffisantes. Les sujets doivent être discutés bien davantage avec les équipes concernées, afin que la suppression des budgets soit effectuée de la manière la plus pertinente possible. En l'occurrence, ce n'est pas forcément le cas. Je suis donc conduit à poser de nouveau la question : la direction peut-elle s'engager pour que le dialogue avec les équipes soit plus poussé, afin de renforcer la pertinence des décisions ?

si l'arbitrage est une coresponsabilité entre les équipes et les leaders : la réponse est non. La responsabilité de l'arbitrage appartient aux leaders. Mais j'entends qu'il y a un besoin d'amélioration de la communication et de la transparence dans les choix d'arbitrage qui sont effectués par les leaders.

les suppressions de budget impactent les salariés ; il faut tenir compte des conditions dans lesquelles les projets sont suivis, notamment auprès des fournisseurs. Il est donc nécessaire d'étudier de près, et avec les équipes, la pertinence de ces décisions. Il est nécessaire de mettre en œuvre un cadre de dialogue approfondi.

Je pose donc la question pour la 3^e fois : la direction peut-elle s'engager pour qu'il y ait plus de dialogue avec les équipes dans le cadre de ces discussions et de ces décisions ?

Il appartient aux leaders. Mais il est peut-être nécessaire de mettre en œuvre une plus grande communication et une plus grande transparence sur les décisions qui sont prises. Mais il n'y a pas de co responsabilité sur les arbitrages.

vous faites référence ?

Il peut s'agir des directeurs, des vice-présidents, et de toute la cascade sur les équipes. La décision appartient en réalité à l'ensemble de la ligne managériale.

Cela est réalisée de manière plus ou moins hasardeuse. Cela a des répercussions sur le travail des équipes. Il est nécessaire que la direction s'engage pour engager plus de dialogue, afin d'assurer une plus grande fluidité et une plus grande pertinence. Est-ce possible ? Si votre réponse à cette question est négative, c'est un problème important pour l'entreprise et pour les salariés. J'ai demandé à plusieurs reprises à la direction de se positionner.

Il faut aller jusqu'aux équipes opérationnelles de valider les décisions.

Le problème est que, pour que les bonnes décisions soient prises par les leaders, il est nécessaire d'organiser un dialogue avec les équipes. C'est la condition pour que ces décisions soient éclairées. Pour l'heure, ce n'est pas le cas.

Il s'agit de la direction.

En ce qui concerne les résultats et les prévisions économiques, on constate que nous atteignons des chiffres jamais vus auparavant, avec un chiffre d'affaires projeté à 3 milliards d'euros et un résultat d'exploitation à plus de 500 millions d'euros. De ce fait, nous espérons que, lors de la prochaine négociation sur l'intéressement, un partage de la valeur respectueux du travail de l'ensemble des salariés sera fait.

Il s'agit de conditions de travail.

Nous apprenons que la construction de la caserne des pompiers est reportée de 2 ans. Il serait bon que ceux qui ont pris cette décision passent 24 heures dans le bâtiment actuel afin de comprendre la gravité des conditions de travail dans ce bâtiment.

Il s'agit de la direction. Nous avons rencontré un problème fournisseur.

Sur ce chantier énorme, nous n'avons jamais compté plus de 5 ouvriers. Il faut s'interroger sur le choix initial de ce fournisseur.

fournisseur, qui est d'ailleurs le même que sur K2.

des difficultés.

t de même avancé. Sur K1, il a fallu reprendre le chantier de A à Z. C'est la raison de ce décalage. Ce report n'est pas une décision de la direction liée aux mesures de précaution. D'ailleurs, nous continuons de mettre en œuvre des enveloppes pour travailler sur les break room, par exemple. Dans les discussions que nous évoquions, le sujet des Cast Members et des conditions de travail est important.

ontrons sont liées aux manques de moyens dans les bureaux d'études. Dans ces services, on constate des burn-out, des démissions, des départs. Ces départs sont liés aux conditions de travail et au sous-effectif, qui ne permettent pas de suivre les projets de manière efficace, surtout quand il s'agit de projets de grande ampleur. Le report de K1 est aussi la conséquence d'échecs de ce type ; ce n'est pas uniquement un problème lié au fournisseur. Nous sommes en sous-effectif.

Nous avons des difficultés à suivre l'ensemble des projets, dont le nombre n'a jamais été aussi élevé.

Le problème principal est celui de l'organisation du travail et de la paupérisation des ressources humaines. Ainsi, on assiste à la nomination de Chefs de projet en CDD. Ce n'est pas possible quand on sait que, pour bien maîtriser le contexte de l'entreprise, il faut au moins une année.

L'entreprise doit assumer ses responsabilités, et arrêter de se défausser sur ses partenaires prestataires.

Nous avons lancé à de multiples reprises des alertes sur les conditions de travail.

a été discuté de renforcer les positions en CDD et CDI.

Ce n'est pas la première fois que nous faisons des réhabilitations. Mais, chez nous, elles peuvent coûter particulièrement cher.

Je pense qu'il serait utile de mettre un focus sur l'attribution des marchés, avec des contrôles plus réguliers. Nous devons nous montrer plus regardants.

Je tiens aussi à revenir sur les mesures de précaution, qui se traduisent par des coupes budgétaires qui sont autant de demandes d'efforts. Nous devons revenir vers la maison mère en rappelant qu'ils réalisent 94 milliards d'euros de chiffre d'affaires, et 9 milliards d'euros de bénéfice. Ce n'est déjà pas mal.

L'entreprise a amélioré sa rentabilité et sa productivité, mais au détriment de qui ? Au détriment des « petites mains », celles qui ont le plus à faire, dont les conditions de travail ne s'améliorent pas, et sans augmentation de salaire significative.

Nous pourrions entendre une demande de mesure de précaution si la maison mère était en difficulté, mais ce n'est pas le cas.

te : quel est le niveau de croissance de la WDC ?

a jamais suffisant pour un fonds de pension américain.

les milliards d'euros que la WDC a investis dans le parc. Quant à nous, nous investissons plus de 600 millions d'euros par an.

nécessaires dans le contexte d'évolution du marché du tourisme. Les Américains doivent se montrer davantage bienveillants à notre égard.

surcoûts : si le choix se portait sur les bons prestataires, nous éviterions des surcoûts. On parle de coupes budgétaires, mais lorsque des people sont invités dans les parcs, on peut se poser des questions.

s que nous avons eues sur la question des backstages : on ne peut pas nous affirmer que des investissements sont décidés, avant d'en repousser la moitié.

Nous devons nous dire les choses.

Nous comprenons la situation. Nous sommes dépendants de la WDC. Nous ne sommes plus maîtres chez nous.

Mais notre rôle est de faire remonter les problématiques terrain.

Le gel des recrutements, sur des postes où des ressources sont nécessaires, date de plusieurs mois. Il entraîne des modifications dans les organisations.

ils augmentent les royalties.

payions pas ces royalties, il y aurait un impact fiscal.

entent.

es n'améliorerait pas la performance.

Il faut le reconnaître.

u gel des recrutements : c'est une problématique importante pour les équipes, mais aussi pour les managers, qui doivent faire avec moins de ressources. C'est une pression grandissante sur les encadrants, car les objectifs, eux, ne sont pas revus à la baisse.

Il est nécessaire que ce sujet soit pris en compte.

Vous affirmez qu'il n'y aura pas de licenciement. Pas officiellement. Mais les transformations qui ont eu lieu depuis des années se traduisent par des départs. Certains des projets que vous avez poursuivis entraînent de graves difficultés de reconversion.

Je ne reviens pas sur la suppression du service transport ou sur vos projets IT. Ce ne sont pas des licenciements, mais, inévitablement, vous faites des coupes au détriment de l'emploi.

longuement.

C'est la vie de toute entreprise : faire fluctuer les effectifs en fonction des besoins, être bon gestionnaire. Ces mesures de précaution se traduisent par des reports dans certains recrutements. Mais ce sont des choix de gestion de bon père de famille.

r rapport aux besoins est une chose ; mais le choix stratégique de sous-traiter est un autre problème.

le : je rappelle le sort de Propreté nuit, de Sécurité.

Nous ne sommes pas d'accord : faire du saving pour faire du saving, mais à quel prix ?

s avec des prestataires extérieurs : sur le housekeeping et le nettoyage en particulier. Je rappelle qu'une entreprise qui sous-traite a une responsabilité pour que les salariés du sous-traitant soient traités correctement.

Dans le nettoyage, on a affaire à des entreprises véreuses, qui surexploitent les salariés. Certains salariés sous-traitants sont présents dans nos hôtels depuis plus de 30 ans et sont encore payés en dessous de 900 euros par mois. Pour ces gens, c'est la misère.

L'entreprise doit se montrer plus regardante sur ces situations.

Je propose qu'elle procède à un audit sur la politique sociale de ces entreprises. Nous avons en effet remonté à maintes reprises ces problématiques, ainsi que certains dysfonctionnements liés à ces contrats : des équipes travaillant sur d'autres sites alors qu'elles devraient être missionnées sur le nôtre ; l'utilisation de produits ou de matériels sur d'autres sites.

ntation, qui porte sur l'évolution du chiffre d'affaires et du résultat d'exploitation.

La hausse du résultat d'exploitation est portée par la hausse d'activité sur Q3 et Q4, en lien avec l'ouverture de Disney Adventure World.

Nous continuons d'investir significativement dans la destination, avec un impact sur notre trésorerie. Sur Q1 et Q2, nous n'atteignons pas le seuil d'autofinancement : de fait, nous faisons

recours à l'aide de la WDC. Sur Q3 et Q4, nous atteignons l'autofinancement. On voit que, si nous ne parvenons pas à la croissance attendue, les difficultés seront importantes.

La dernière partie de cette information concerne les prévisions de réservations : Q2 est attendu en diminution, ce n'est pas une surprise. Nous lançons des offres sur Q3 et Q4 en janvier. Nous restons conformes aux tendances prévues au budget.

Une baisse massive du chiffre d'affaires de 278 millions d'euros, mais seulement de 45 millions d'euros sur le résultat d'exploitation. Cela signifie que, pour chaque euro de chiffre d'affaires supplémentaire, seulement 16 centimes arrivent dans le résultat opérationnel. Où partent les 84 centimes restants ?

Les charges, qui représentent les coûts et sont en augmentation.

En baisse, les royalties payées aux États-Unis vont augmenter mécaniquement. Vous nous indiquez que ce document ne prend pas en compte les royalties : en effet, le sujet n'apparaît pas dans le document d'information. En les excluant, une grosse partie du flux financier sortant créé par les salariés de la filiale française pour remonter à la WDC est masquée. De fait, ce document n'est qu'une image partielle de la réalité pour certaines dépenses.

Si j'intégrais les royalties, le résultat d'exploitation serait bien plus faible. Nous remontrions moins d'argent pour les salariés.

Sur les 3 dernières années, il serait intéressant de connaître le montant des royalties versées.

Il s'agit d'un montant proportionnel au chiffre d'affaires. Ce sujet ne peut pas servir à mesurer la performance. C'est un flux sortant de trésorerie ; mais, sur le plan de la trésorerie, comme vous le savez, nous sommes soutenus par la WDC. Quand nous avons besoin de trésorerie pour payer nos investissements, la WDC nous donne de la trésorerie.

de la trésorerie : elle nous en prête. Les mots ont un sens. C'est important.

Les royalties n'ont pas d'impact pour la mesure de notre performance financière et dans les discussions que vous pouvez avoir sur l'ensemble des mesures salariales ou pour les Cast Members.

Elles payons. Elles pourraient augmenter, mais elles pourraient aussi être revues à la baisse.

e royalties, ceci ne changerait pas le résultat tel que je vous le présente.

décaisser ces montants de la trésorerie pour les payer.

ties ne soient pas incluses dans nos indicateurs de performance financière. Si c'était le cas, il faudrait aller chercher encore plus de chiffre d'affaires ou diminuer encore plus nos coûts pour compenser. Le fait de les exclure de ces résultats d'opération, que nous regardons pour notre performance financière, fait que c'est totalement neutre pour nous.

ntégration ou l'exclusion des royalties du résultat d'exploitation, mais sur leur montant et sur leur évolution.

er ces chiffres lors de la prochaine présentation.

ourraient faire un effort sur le montant des royalties qu'ils nous demandent de payer.

» semble est une catégorie fourre-tout, qui pourrait être utilisée pour masquer des refacturations internes vers la maison-mère.

points sur le taux d'occupation : quel est le taux d'utilisation ?

ctif est de compenser la baisse de volume par une marge plus élevée sur chaque client présent. N'est-on pas en train de sacrifier durablement certains marchés internationaux sous le coup d'un effet d'aubaine lié à l'ouverture de Disney Adventure World ? Je pense en particulier aux marchés espagnol et portugais. Cela ne pourrait-il pas entraîner une baisse future en termes de fidélisation ?

ticipons.

Alors que le chiffre d'affaires et l'OI atteignent des niveaux jamais atteints, on assiste au gel des recrutements sur les supports. C'est paradoxal. Malgré toutes les assurances que vous voulez donner, le gel des embauches impacte les opérationnels, qui ne pourront plus obtenir l'aide nécessaire, ce qui se traduira par une surcharge de travail globale.

Ne doit-on pas craindre une dégradation de l'environnement au travail, du fait du report de l'entretien et de la rénovation des infrastructures en coulisse.

ente qu'une partie des mesures prises. Nous suivons les effets de ces décisions de près.

Par ailleurs, je rappelle que, pendant des années, nous n'avons pas investi, ce qui a généré un impact négatif. Nous maintenons les budgets pour continuer le plan de réhabilitation et maintenir les moyens de la maintenance.

alage et non de l'annulation de dépenses, il apparait que le budget 2027 est déjà affecté par cette dette technique et humaine.

s priorités et réaliser des arbitrages en fonction de la stratégie.

t-ils se transformer en annulations ?

presse une hypothèse concernant la vente de la place Toscane.

ntaire de celles qui ont précédé, on note l'absence de mention de prudence concernant les facteurs extérieurs, notamment géopolitiques, alors que nous pouvons anticiper des impacts forts.

, vous demandiez l'arrêt des analyses concernant le contexte géopolitique.

us souleviez étaient insignifiants au regard de l'impact sur DLP. Aujourd'hui, la situation est différente. Des risques pèsent sur le flux de visiteurs.

s spécifiques. En 2025, il n'y a pas d'élément négatif impactant l'activité. Sur 2026, aucun élément de comparaison avec 2025 n'est à mentionner.

Bien sûr, si une situation venait à impacter directement notre activité, nous engagerions une réévaluation du budget et des forecasts.

els : n'est-il pas temps de construire un 8^e hôtel ? Si nous ne prenons pas une telle décision, nous ferons la fortune des hôtels alentour.

, dans un souci de priorisation.

cycle de réhabilitations, alors que le taux d'occupation des hôtels est très élevé. Les objectifs que nous nous fixons risquent de devenir inatteignables.

sont ajustés. Nous tenons compte du cycle de réhabilitations. La poursuite de nos objectifs passe davantage par l'accroissement du rate que par l'attente.

es chiffres à ce sujet ? Lorsque nos hôtels sont complets, nous remplissons les hôtels aux alentours avec des packages : quel est le montant que perçoit l'entreprise ?

rmerai à ce sujet.

4. Information et consultation des membres du Comité Social et Economique sur le projet de mise en place d'une application de communication en temps réel du trafic des bus aux salariés – outil Pysae

qui vous est proposé revient en premier lieu sur la situation actuelle et ses limites ; puis sur la situation projetée ; la solution informatique retenue, PYSAE ; les bénéfices attendus pour les différents groupes impactés – conducteurs, équipe transport et utilisateurs ; les données de géolocalisation collectées ; l'accompagnement des salariés et le planning prévisionnel.

Dans le cadre de l'évolution et de l'extension des Backstages, le service des bus a été amélioré.

Depuis le 1^{er} juillet 2024 une nouvelle ligne unique circule dans les backstage, desservant les 3 hubs. Une réhabilitation progressive des abris bus est également en cours.

La nouvelle ligne de bus permet d'atteindre des temps d'attente réduits, une fréquence de passage plus régulière et une meilleure compréhension des itinéraires.

Bien que cette nouvelle ligne soit plus satisfaisante, la prestation des lignes de bus trouve les limites suivantes : l'incertitude des horaires malgré la fréquence améliorée, l'absence d'informations précises sur l'heure d'arrivée du bus laissant les Cast Members dans l'incertitude ; les Cast Members peuvent ressentir de la frustration en attendant sans savoir quand le bus arrivera, ce qui peut nuire à l'efficacité du service.

L'absence de visibilité sur l'horaire exact peut entraîner des périodes d'attente prolongées, ce qui affecte la gestion du temps des Cast Members. Sans information en temps réel, les Cast Members

ont du mal à organiser correctement leur emploi du temps, ce qui peut causer des perturbations dans leurs déplacements. On constate aussi une absence d'autorégulation pour les chauffeurs entraînant notamment de l'incivilité au quotidien.

C'est pourquoi nous souhaitons introduire une solution informatique qui permettra notamment aux Cast Members de connaître en temps réel l'arrivée de leur bus, comme tel était le cas avec Opensources.

La solution technologique spécialisée dans la régulation du transport qui sera déployée est PYSAE. Cette solution informatique fournit aux opérateurs de transport des données fiables et précises sur leurs exploitations. Elle offre un guidage GPS optimisé aux conducteurs, avec diffusion de l'information en temps réel aux voyageurs et sécurisation des bus. Elle permet d'améliorer la visibilité de l'offre de transport et de la rendre plus accessible. Elle facilite le métier de conducteur et la gestion des systèmes embarqués dans les véhicules. Enfin, elle simplifie la gestion quotidienne de la circulation et la prise de décision sur la flotte de bus.

Pour les conducteurs, l'application d'aide à la conduite sera disponible via un smartphone embarqué dans le véhicule présentant les fonctionnalités suivantes : guidage GPS et géolocalisation ; calcul de l'avance retard (autorégulation possible sur les trajets en cas d'incidents ou de retards) ; fonctionnalités de réception de messages avec les administrateurs (notification discrète ou PopUp si message urgent).

Pour l'équipe transport, il s'agit d'un outil de gestion avancé de l'exploitation : géolocalisation des bus en temps réel ; statistiques avancées sur les données de kilomètres, heures de passage, temps de parcours, fréquentation permettant de prendre des décisions éclairées après études des différentes données ; suivi et historique de courses ; pas de limitation de durée et une accessibilité 24 / 7.

Le voyageur disposera d'une information en temps réel sur l'abri bus et sur son smartphone soit via une page web soit via l'application mobile Pysae. Aucune identification n'est nécessaire pour accéder aux informations. Il reçoit toutes les informations importantes concernant son trajet, les retards, annulations, modifications de trajets et déviations. Ceci offre une meilleure expérience utilisateur, avec plus de visibilité et une meilleure anticipation.

La géolocalisation est rattachée au bus et non au conducteur, même si la géolocalisation des conducteurs est possible via le planning d'affectation des bus. Les données GPS nécessaires à l'utilisation de PYSAE sont consultables une semaine et archivées pendant 12 mois, par les administrateurs de l'équipe Transport.

La géolocalisation permet la sécurisation des bus ainsi que le suivi et la justification de la prestation de transport de personnes auprès de Val d'Europe Agglomération, notamment au regard de la redevance sur le nombre de rotations.

La collecte des données de géolocalisation des bus présente les objectifs suivants : permettre l'autorégulation du trafic des lignes de bus internes par les conducteurs, mais aussi la réallocation des bus en temps réel en fonction des moments critiques (contrainte de circulation, passage de la parade, etc.), l'information en temps réel pour les voyageurs, le suivi du respect de la zone géographique de circulation dans laquelle les bus doivent circuler. En cas de besoin, les données de géolocalisation pourront être croisées avec les plannings des conducteurs à des fins disciplinaires.

Aucune donnée personnelle de Cast Member utilisateur de l'application ou conducteur n'est communiquée à l'application PYSAE.

Le document d'information revient sur le calendrier du projet et sur l'accompagnement proposé.

seule difficulté est la référence à l'utilisation des données de géolocalisation « à des fins disciplinaires. » Ce n'est pas utile.

Le système n'est pas mis en place pour cette raison. Nous avons indiqué cette mention pour nous montrer tout à fait transparents.

s horaires d'arrivée des bus ?

r étape. Déjà, avec l'application, nous serons en mesure de toucher beaucoup d'utilisateurs.

isateurs ne sont pas habitués à utiliser les moyens digitaux. Ils seront pénalisés.

eux. Il ne rencontrera pas d'opposition de notre part, même si nous relevons également cette mention disciplinaire. Attention au vice de la chose cachée et au risque de mise en œuvre d'un système de flicage.

De nos échanges avec les chauffeurs, il ressort d'ailleurs une inquiétude à l'égard de ce risque de contrôle renforcé.

Pour nous, ce sont donc des réserves.

Par ailleurs, les futurs utilisateurs ont formulé des craintes concernant la sécurité et la nécessité de consulter de façon régulière un outil supplémentaire pendant la conduite.

La navette desservant le quartier administratif bénéficiera-t-elle de cette application ?

les salariés. Ces données pourront servir factuellement, par exemple pour confirmer qu'un bus est bel et bien passé à telle heure. L'objectif principal est celui de l'autorégulation des conducteurs et le développement d'une vision à distance pour ajuster la flotte.

En ce qui concerne l'utilisation des tablettes, nous assurerons toute la sécurité requise.

Dans un premier temps, la solution sera déployée sur le réseau backstage, puis au niveau des hôtels.

is bus seront-elles installées ?

e de préciser ces dates. Le projet est en cours. Nous avons budgétisé 3 écrans sur les 3 hubs sur FY26.

assage des bus ? Elle était de 6 minutes.

hés, tout contretemps pourrait donner lieu à des incivilités envers les chauffeurs. Il faut anticiper ces difficultés, éventuellement en rappelant qu'il appartient à chacun

d'anticiper ses déplacements. Je rappelle que, lorsqu'on digitalise une promesse, elle devient quasi contractuelle.

Ma recommandation est donc de communiquer sur le sujet.

Je rappelle que ce projet a pour objectif d'améliorer le service et aussi pour les salariés. Nous allons communiquer en amont pour assurer l'information des salariés. Nous resterons en support de nos chauffeurs. Ce système ne doit pas intervenir contre les chauffeurs.

bus il y a peu de temps : vous êtes-vous assurés que les installations électriques étaient conformes ?

dimension contractuelle et financière avec le Val d'Europe. Aujourd'hui, nous vous appuyez sur du déclaratif, ce qui peut aboutir à une surfacturation de la prestation. À combien estimez-vous l'optimisation de cette redevance avec l'arrivée de PYSAE ?

loiment de l'outil n'est pas prévu sur les hôtels. Il n'y a donc pas de sujet optimisation financière lié aux trajets hôtels.

cite : « La géolocalisation permet la sécurisation des bus ainsi que le suivi et la justification de la prestation de transport de personnes auprès de Val d'Europe Agglomération (redevance sur le nombre de rotations). »

s sur le réel, et non plus sur un nombre de passages théorique pourra être effectué. Nous verrons s'il y a ou non un retour sur investissement.

n de ce retour sur investissement ?

euros.

exister pour justifier une extraction disciplinaire de données ?

ns l'autorisation du régulateur.

situations particulièrement extraordinaires.

éments factuels pour répondre aux éventuelles interrogations.

er les salariés, pourquoi conserver les données de géolocalisation pendant une année ? Ne s'agit-il pas de constituer des dossiers de sanction ?

tels, nous avons besoin de calculer le nombre de rotations sur une année.

conducteurs va augmenter, alors qu'ils seront responsables de leur propre régulation, en plus de la sécurité, de la consultation des statistiques et du risque de sanction disciplinaire. L'autorégulation va-t-elle se traduire par une réduction des besoins en personnel de régulation ?

assurée par les conducteurs eux-mêmes sur la base de la feuille de route.

ible via une page web ou une application mobile. Le document ne précise pas si vous allez ou non fournir des terminaux ou si les Cast Members devront utiliser leurs propres smartphones. L'entreprise compte-t-elle sur cette utilisation des outils personnels et des forfaits data privés pour accéder à ces informations professionnelles ?

Personnellement, je suis chargé d'effectuer de la saisie D Times, ce qui est une obligation professionnelle. Il est indispensable d'utiliser Octime pour effectuer cette tâche. Je dois aussi utiliser d'autres outils professionnels. En conséquence, à titre personnel, je considère que mon smartphone est un outil professionnel. L'employeur ne doit-il pas prendre en charge les coûts liés à l'exercice de leur fonction ? Reconnaissez-vous que les terminaux personnels sont des outils de travail ? Quelle compensation financière prévoyez-vous ?

smartphones personnels sont des outils professionnels. Il n'est pas prévu de compensation pour l'utilisation de ce nouvel outil.

D Times fait partie des outils mis à la disposition des salariés pour donner une visibilité plus forte.

pas présenté en CSSCT pour avis des experts ?

Le sujet est passé devant la CSSCT. Nous avons souhaité partager l'information sur le projet avec l'ensemble des élus du périmètre. Aujourd'hui, nous passons devant le CSE de manière spécifique pour obtenir votre avis sur la question des dispositions légales de géolocalisation.

débats en CSSCT ?

êmes qu'aujourd'hui avec le CSE.

de cette réponse.

Pour comprendre la situation, il aurait été bon de nous proposer un état des lieux du service base transport.

Il peut arriver qu'un conducteur se trompe de circuit : est-ce sanctionnable ? Est-ce considéré comme un manquement significatif ?

Je tiens aussi à revenir sur le sujet des incivilités des Cast Members : la mise à disposition de cet outil ne fera pas avancer les problématiques rencontrées par les Cast Members dans les backstages en raison de la parade ou des livraisons. Je pense qu'il faut aller plus en profondeur : il est nécessaire de travailler sur les conditions de circulation pour améliorer la régularité et la fréquence de passage.

es lieux lorsque nous sommes passés à la ligne unique.

Si un conducteur se trompe de circuit et ne change pas sa girouette, tout en restant sur le circuit, il n'est pas sanctionnable.

En ce qui concerne les incivilités, qui sont rares, je rappelle que nous envoyons les chauffeurs sur la formation incivilités.

ont-ils enregistrés ?

re dans l'utilisation des données correspond pour moi à une démarche de protection de l'entreprise. Je rappelle que des salariés de l'entreprise ont par le passé été sanctionnés, voire licenciés, pour avoir utilisé des véhicules de service en dehors des heures ou du périmètre autorisés. Le sujet a été contesté devant les juridictions, et l'entreprise a été déboutée parce qu'aucune disposition réglementaire n'était prévue à ce sujet. De fait, vous inscrivez le sujet noir sur blanc pour pouvoir l'utiliser en cas de sanctions. Si ce n'est pas le cas, la mention doit être retirée.

Nous cherchons des solutions pour gérer les transports pendant la parade depuis des années. N'est-il pas possible de maintenir la rotation de IMA vers Dreams en s'arrêtant juste avant le chemin de traversée de la parade, au niveau d'un parking disponible pour faire demi-tour ?

Nous avons étudié le sujet : ce n'est pas possible sur le plan technique. Nous sommes en cours d'étude sur d'autres possibilités pour améliorer la situation du transport au moment de la parade. Encore une fois, notre sujet en mettant en œuvre ce projet n'est pas disciplinaire.

disciplinaire.

e mention pour nous montrer transparents. Les représentants du personnel ont été informés.

tte mention ne répond pas à un souci de transparence ; elle vise à préparer des sanctions.

ations.

par exemple, quelle serait la procédure par rapport à ce nouveau système ?

alisation à tous les administrateurs, ainsi qu'au propriétaire de la solution. C'est tout. Pour les autres signalements éventuels, les chauffeurs disposeront de la radio. De ce point de vue, le système n'apporte rien de plus.

aite se montrer transparente. Mais le fait d'inscrire cette mention dans la documentation représente pour nous un changement de méthode.

de sécurité pendant la conduite, quand les chauffeurs devront consulter une tablette sur le poste de conduite, recevoir des messages avec notification, voire des messages vocaux. Est-ce sécuritaire ?

Les fonctionnalités seront les mêmes que celles d'un GPS automobile. Et les chauffeurs s'arrêtent toutes les 2 minutes : c'est lors de ces arrêts qu'ils pourront faire les consultations d'autorégulation. Selon moi, le risque est sous contrôle.

consigne claire afin que, officiellement, les chauffeurs ne consultent l'outil qu'à l'arrêt ?

nsigne de ce type. Bien entendu, il s'agit avant tout de respecter le Code de la route.

r l'installation d'écrans dans les abris bus, n'est-ce pas ?

nt installés que sur les 3 hubs ?

gressivement sur l'ensemble du réseau ?

ités, notamment sur les arrêts peu utilisés. L'objectif est de répondre aux besoins du plus grand nombre.

ment général : le nombre d'utilisateurs ou le manque de moyens ?

cière.

tilisateurs, en effet, auront le même besoin d'information sur les horaires de bus.

Assurez-vous qu'il n'existe pas d'obstacle pour déployer les écrans sur tous les arrêts ?

e les Cast Members à utiliser leurs téléphones personnels au travail, y compris pour faire des formations. Sur certaines opérations, il est obligatoire de disposer d'un smartphone personnel. Il n'existe aucune alternative.

De fait, une participation ou une compensation de l'employeur est elle aussi obligatoire. Si ce n'est pas le cas, vous ne laissez pas la possibilité à ceux qui ne disposent pas de smartphone, parce qu'ils n'en veulent pas ou parce qu'ils n'en ont pas les moyens, d'être considérés comme des salariés de l'entreprise.

lariés restent sous format papier.

C'est théorique. Je le répète : la direction exerce une forme d'agressivité pour pousser les salariés à avoir un smartphone. Par exemple, pour poser ses vacances, il n'est plus possible de le faire en méthode papier.

Il existe un véritable forcing.

De fait, l'employeur doit proposer une compensation sur les coûts à la charge du salarié.

évu d'indemniser les salariés pour l'utilisation de leur smartphone personnel pour une utilisation professionnelle.

sation d'un smartphone personnel pour la vérification Octime ? Pour l'accès à UKG ? À D Times ? Le Smartphone personnel est désormais une obligation pour fonctionner au sein de l'entreprise.

et, nous invitons les salariés à utiliser leurs smartphones, mais il n'est pas prévu de mettre en œuvre une indemnité.

yeur.

nse.

artphone et est dans l'incapacité de se loguer, que fait-il ? Doit-il rester assis dans la break room ?

n'y a pas d'identification personnelle, le système est embarqué pour chaque bus.

aires ?

d'afficher dans les abris bus le QR code permettant de télécharger l'application.

s ?

s. L'application est rattachée à un véhicule.

ifficultés que pose la relève des chauffeurs : parfois, la relève occasionne une rupture de service de 20 minutes.

onnées.

t la continuité du service, sauf cas exceptionnels. Nous avons aussi à traiter avec les absences imprévues.

sure de préciser les dates de l'installation des écrans dans les abris bus ?

ng. L'opération est planifiée sur FY26 – sans plus de précision.

ulées r l'utilisation professionnelle des smartp nécessaire de mettre à disposition d'autres systèmes pour la réalisation des tâches professionnelles, par exemple la pose de CX ; ou du temps pour aller sur un espace digital qui serait mis à disposition. Si ce n'est pas le cas, il est nécessaire de proposer une compensation financière.

Sur D Times, nous avons tout mis en œuvre pour que les saisies se déroulent dans de bonnes conditions.

idération le temps que prend cette saisie et revoir le sujet. Si tous les salariés arrêtaient d'utiliser leurs smartphones, les Team Leaders n'auraient pas suffisamment de temps pour traiter.

avancée, mais elle ne doit pas être au détriment des chauffeurs. Je fais aussi référence au sujet disciplinaire, qui a été évoqué par les élus. Quel est le système qui sera installé ? Un boîtier ou un smartphone ?

auffeurs, en matière de sécurité routière ?

L'utilisation sera encadrée. Nous favoriserons les appels radio et l'utilisation de l'outil à l'arrêt.

les horaires théoriques de passage en abris bus ?

Ile de la fréquence de passage. Avec les nouveaux panneaux d'affichage, le temps d'attente sera affiché.

ilité de l'application ?

tion pourrait-elle être utilisée de façon disciplinaire ?

la sortie du circuit de transport prévu, le non-respect de la feuille de route.

est celle du sentiment de flicage, qui pourrait se diffuser alors que les chauffeurs appliquent toutes les consignes. J'alerte : les chauffeurs ont formulé des craintes.

lication.

Nous n'avons pas besoin de disciplinaire supplémentaire. Nous souhaitons continuer à travailler en toute confiance et en toute sérénité avec les chauffeurs.

mise en marche ?

n demandera-t-elle aux chauffeurs d'accélérer ?

ler au respect du Code de la route.

s en cours ?

phase de recrutement et dans un contexte de développement. Nous recevons d'ailleurs un grand nombre de candidatures.

Le projet de mise en place d'une application de communication en temps réel du trafic des bus aux salariés – outil Pysae est mis au vote.

- Favorables 23 dont 7 avec réserve concernant les sanctions disciplinaires
- Défavorables 3
- Abstentions 3

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

vis motivé sur le projet de reclassement de Madame
alariée déclarée inapte à son poste de travail, émis
CSSCT de l'établissement Parcs Opérations du 4
décembre 2025

icie d'une ancienneté société de 27 ans.

: inaptitude d'origine non professionnelle au poste d'assistante parcs opérations expérimentée ; date de l'avis d'inaptitude : le 21/01/2025 ; nature des constats, restrictions médicales et préconisations du médecin du travail : « pourrait être reclassée sur un poste avec tâches administratives majoritaires, sans marche ou position debout de plus d'une heure et port de chaussures de sécurité. »

énéficié de l'accompagnement de l'équipe Maintien dans l'emploi et de risant son développement, son maintien dans l'emploi et son reclassement, e son profil en vue de plusieurs missions CDD, CDI et missions ATMA.

énéficié d'une mission ATMA du 17/02/2025 à ce jour, au sein des équipes ation, sur un rôle administratif de support sur les commandes

C'est sur le poste d'assistante de projets, au sein s Opérations que nous souhaitons faire une proposition de reclasseme coefficient 260, statut AMA, et rémunération brute mensuelle minimu

Je vous précise qu'il s'agit bien d'un reclassement sur le poste de Technicienne de projet, au statut AMA et au coefficient 280, avec le salaire associé.

Le projet de reclassement de M [REDACTED] travail, émis lors de la réunion est mis au vote.

lariée déclarée inapte à son poste de arcs Opérations du 4 décembre 2025

- Favorables 29

vis motivé sur le projet de reclassement de Madame [REDACTED] lariée déclarée inapte à son poste de travail, émis lors T de l'établissement Restauration du 15 décembre 2025

[REDACTED] de 45 ans, témoigne d'une expérience professionnelle sur des postes liés à ration. Elle bénéficie d'une ancienneté société de 4 ans.

Constat d'inaptitude : inaptitude d'origine non professionnelle au poste d'Employée de restauration ; date de l'avis d'inaptitude : le 21/07/2022 ; nature des constats, restrictions médicales et préconisations du médecin du travail : « pas d'emploi dans le secteur de la restauration, pas de travail après 19 heures, pas de contact avec la chaleur, shift stable dans la semaine ; pas de port de . »

[REDACTED] énéficié de l'accompagnement de l'équipe Maintien dans l'emploi et de sant son développement, son maintien dans l'emploi et son reclassement :

Accompagnement lié au développement :

- RDV d'accompagnement à compter du 01/06/2023 ;
- réalisation d'un test aux outils pack office et d'une formation en 03/2024 et 11/2024 ;
- signalement de sa situation auprès de CAP EMPLOI pour le déclenchement d'un accompagnement spécifique ;
- réalisation du parcours Inclus Pro dispensé par CAP EMPLOI et le COS (sur le temps de travail, en 09/2024.

Acco [REDACTED] dans l 'activité/efforts de reclassement :

Le pr [REDACTED] té partagé à plusieurs reprises dans le cadre de recherche de nouve lles, notamment auprès des équipes Récréation, dans le cadre d'une mission ATMA sur le rôle d'Hôtesse de récréation/hôtesse sport et loisirs, du 19/03/2025 encore en cours à ce jour.

C'est su [REDACTED] et loisirs que nous souhaitons faire une proposition de reclasse [REDACTED] coefficient 181, statut NC, et rémunération brute mensuelle associée

Le projet de reclassement de M [REDACTED] travail, émis lors de la réunion mis au vote.

ariée déclarée inapte à son poste de stauration du 15 décembre 2025 est

- Favorables 29

**7. Approbation
reclassement de M [REDACTED]
son poste de trava
Autres Hotels du 2 décembre 2025**

**jet d'impossibilité de
lariée déclarée inapte à
SCT de l'établissement**

[REDACTED] é de 35 ans, bénéficie d'une ancienneté société de 16 ans.

[REDACTED] aptitude d'origine professionnelle (accident de travail) au poste d'Hôte de réception bagagerie ; date de l'avis d'inaptitude : le 08/08/2023 ; nature des constats, restrictions médicales et préconisations du médecin du travail : « Inapte définitif au poste d'hôte de réception bagagerie en une seule visite médicale conformément à l'article R. 4624- 42 du Code du travail :

- pas de station debout ou de marche prolongée (max 1 heure d'affilée) ;
- activité essentiellement assise ;
- pas de port de charges lourdes (max 7 kg), surtout avec déplacement ;
- pas d'activités de manutention, pas d'activité en position accroupie ;
- reclassement envisageable sur un poste permettant la station assise régulière et satisfaisant aux restrictions médicales. »

Les efforts de reclassement ont été entamés en mai 2023, sur plusieurs pistes et sur plusieurs périmè [REDACTED] d'accompagnement.

Le pro [REDACTED] é partagé à plusieurs reprises dans le cadre de recherches de nouvel [REDACTED] s , pour lesquelles l'intéressé n'est pas retenu :

- le 21/11/2023 auprès des Services Techniques Maintenance - Equipes Pôle Fluide dans le cadre d'une mission ATMA ;
- le 16/01/2025 auprès des équipes Design & Delivery, dans le cadre d'une mission ATMA ;
- le 12/02/2025 auprès des équipes RHIS, dans le cadre d'une mission ATMA ;
- le 26/02/2025 auprès des équipes FOS – Support Territoire dans le cadre d'une mission ATMA ;
- le 11/04/2025 auprès des équipes Coordination Environnementale, dans le cadre d'une mission ATMA ;
- le 02/05/2025 auprès des équipes Merchandise Produit, dans le cadre d'une mission ATMA ;
- le 26/05/2025 auprès des équipes Casting et Ressources Humaines de la division IT, dans le cadre d'une recherche de poste de reclassement définitif correspondant à son profil de compétences.

Aucun poste de reclassement n'a pu être identifié au motif d'une externalisation des services IT correspondant à son profil de compétences ;

- le 28/05/2025 auprès des équipes Marketing dans le cadre d'une mission ATMA ;
- le 10/06/2025 dans le cadre d'une mission ATMA au sein des équipes WDI ;
- le 24/07/2025 auprès des équipes Casting, dans le cadre d'une recherche de reclassement définitif correspondant à son profil de compétences vers l'IT : aucun poste vacant correspondant à sa situation n'est identifié sur ce périmètre ;
- le 28/07/2025 auprès des équipes Location Planning, dans le cadre d'une mission ATMA ;
- le 30/07/2025 auprès des équipes Casting, dans le cadre d'un poste en affectation temporaire d'assistant de gestion ;
- le 09/09/2025 dans le cadre d'une Mission ATMA, pour 2^{ème} essai, au sein des équipes Maintenance Base, mission ATMA qui ne pourra pas se mettre en place, car incompatible avec le planning personnel de l'intéressé ;

Plusieurs opportunités professionnelles ont été proposées, pour lesquelles l'intéressé est retenu :

- dans le cadre d'une mission ATMA auprès des équipes Récréation de l'hôtel NPCB, sur un rôle d'accueil au sein de la piscine du 15/08/2023 au 12/09/2023 ; un reclassement définitif sur ce poste nécessite le passage du BNSSA, qui n'a pas été retenu par l'intéressé ;
- dans le cadre d'une mission ATMA auprès des équipes Récréation de l'hôtel RDC, sur un rôle d'Hôte de sport et loisirs, du 19/09/2023 au 14/10/2023, en accord avec un projet de reconversion partagé par l'intéressé ; la mission ATMA s'avère ne pas être concluante pour le manager, qui partage avec le salarié cette décision en date du 03/10/2023, au motif d'absences répétées du salarié, sans que ce dernier n'en informe préalablement son management d'origine ou d'accueil, et sans donner d'explication ultérieurement ;
- dans le cadre d'une mission ATMA auprès des équipes IT, du 08/04/2024 au 31/12/2024 afin d'étayer son projet de formation orienté IT ; aucune possibilité de prolongation voire de transformation au sein des équipes IT en raison d'absence de poste vacant ;
- dans le cadre d'une mission ATMA auprès des équipes Maintenance Base, du 22/04/2025 au 25/04/2025 en vue d'une prolongation sur 6 mois après essai. L'intéressé confirmera au manager d'accueil son souhait de s'orienter plutôt vers les métiers de l'IT, voire de suivre une formation en ce sens ; la mission ATMA ne sera donc pas prolongée conformément au souhait du salarié.
- dans le cadre d'une mission ATMA auprès des équipes Property Contrôle du 01/07/2025 au 31/07/2025 ; aucune possibilité de prolongation, voire de transformation au sein des équipes Property Contrôle au motif d'absence de poste vacant.

L'intéressé est en dispense d'activité depuis le 01/08/2025.

Malgré nos recherches de reclassement, nous n'avons pas pu identifier de poste de reclassement définitif vacant correspondant aux restrictions médicales et aux compétences de Sofiane BENAICHA. Au regard de ses éléments, nous sommes dans l'impossibilité de reclasser Sofiane BENAICHA.

E doit se prononcer sur un avis rendu par la CSSCT. Mais ce quel avis motivé parle-t-on ? Les membres de la CSSCT ont demandé un complément d'information, le salarié ayant fait connaître de nouveaux éléments, ce qui aurait nécessité un report. Pourquoi la direction n'a-t-elle pas accédé à cette demande de report ?

Ceci ressemble à un passage en force.

transmis pour permettre aux élus de rendre un avis éclairé. Nous poursuivons donc la procédure.

Nous sommes arrivés au bout de l'exercice.

Le projet d'impossibilité de reclassement de Madame [REDACTED] à son poste de travail, émis lors de la réunion du 2 décembre 2025 est mis au vote.

*Madame [REDACTED] a été déclarée inapte
Autres Hotels du 2*

- *Défavorables* 23
- *Impossibilité d'émettre un avis éclairé* 6

l'avis motivé sur le projet de reclassement de Madame [REDACTED] déclarée inapte à son poste de travail, émis lors de la réunion du 11 décembre 2025 de l'établissement Disney Village

[REDACTED] a 37 ans. Elle présente une ancienneté société de 8 ans.
de : inaptitude d'origine non professionnelle au poste de vendeuse boutique ; date de l'avis d'inaptitude : le 21/10/2021 ; nature des constats, restrictions médicales et préconisations du médecin du travail : « un poste sédentaire ou respectant les préconisations suivantes est envisageable :

- pas de position statique prolongée supérieure à une heure (idéalement alterner les positions assises et debout ou prévoir une pause assise) ;
- pas de positions nécessitant de nombreuses rotations des genoux ;
- pas de position nécessitant de s'accroupir ou se mettre à genoux ;
- si le poste nécessite des chaussures de sécurité, prévoir l'acquisition de chaussures de type [REDACTED] le 40. »

[REDACTED] a bénéficié de l'accompagnement de l'équipe Maintien dans l'emploi et de plusieurs [REDACTED] on développement, son maintien dans l'emploi et son reclassement :

- plusieurs RDV d'accompagnement à compter du 15/09/2021 durant lequel l'intéressée partage son souhait de reconversion professionnelle sur le poste de Vitrailliste ;
- partage de l'ensemble des dispositifs à sa disposition pour projeter une reconversion professionnelle ;
- accompagnement [REDACTED] réalisation de son projet de transition professionnelle et la préparation [REDACTED] technique du verre, option Vitrailliste initialement prévu du 01/11/2022 [REDACTED] refusé par la transition professionnelle, finalement réalisé du 01/10 [REDACTED]

Le projet [REDACTED] a été partagé à plusieurs reprises dans le cadre de recherche de nouvelles opportunités permettant la réalisation de plusieurs missions ATMA :

- auprès des équipes Entrepôts, dans le cadre d'une mission ATMA du 29/11/2021 au 31/10/2022, sur un rôle d'agente administrative support ;
- auprès des équipes Sofline Lifestyle, dans le cadre d'une mission ATMA du 19/12/2022 au 02/04/2023, sur un rôle d'agente administrative ;
- auprès des équipes Maintenance - Déco Props, dans le cadre d'une mission ATMA ;
- auprès des équipes Maintenance - Déco Props, dans le cadre d'une affectation temporaire (type CDD) sur le poste de décoratrice accessoiriste, coefficient 220, statut NC, et prime d'affectation associée.

C'est sur [REDACTED] accessoiriste que nous souhaitons faire une proposition de reclassement [REDACTED] coefficient 220, statut NC et rémunération brute mensuelle associée a

[REDACTED] ette salariée devrait être AMN.

Le projet de reclassement de [REDACTED] ariée déclarée inapte à son poste de travail, émis lors de la réunion CSSC [REDACTED] ey Village du 11 décembre 2025 est mis au vote.

- Favorables 29

9. 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)

[REDACTED] ncore manquants, malgré les rappels.

[REDACTED] ration, nous avons été interpellés au niveau du DLH sur le personnel de SODEXO. Le président de la Commission a été saisi.

Le sujet est en cours de traitement.

s de Commission montrent davantage de diligence dans la rédaction des rapports annuels de commission. C'est une responsabilité du rôle de président de Commission. Je propose de reporter une 2^e fois ce point inscrit à l'ordre du jour du CSE ; mais je souhaite que les rapports soient remis en temps et en heure.

10. Présentation au Comité Social et Economique du rapport trimestriel d'activité des membres du Bureau du 1er juillet au 30 septembre 2025 - Articles 3.1 et 12.5 du règlement intérieur du Comité Social et Economique (document adressé par la Secrétaire par mail séparé)

latif à ce point de l'ordre du jour a été remis aux élus.

11. Délibération des membres du Comité Social et Economique sur un projet de modification de lignes budgétaires concernant le budget des activités sociales et culturelles du Comité Social et Economique de l'année fiscale 2025 (document adressé par la Trésorière par mail séparé)

e point de l'ordre du jour a été transmise.

passement suivantes : sur les ASC, la billetterie ; et les subventions ; sur les AEP, la sous-traitance et la rédaction des PV ; et les locations. Le CSE doit se prononcer par le vote.

our respecter le règlement intérieur, la modification doit intervenir avant le dépassement de la ligne budgétaire.

Par ailleurs, l'exercice 2025 est arrivé à son terme au 30 septembre 2025 ; nous sommes le 13 janvier 2026. Il est dommageable de nous consulter sur la modification d'un budget désormais clos.

risation.

e demandes nous sont parvenues. Nous ne pouvions pas faire autrement. Ce n'est d'ailleurs pas la première fois que le CSE procède de cette façon.

vons eu beaucoup de remontées sur des subventions non accordées ou accordées sur des montants très inférieurs à la demande. Le CSE n'a pas fait d'annonce sur la date limite de la remise du formulaire Chèques vacances. Je rappelle que, l'année passée, nous avons jusqu'au 31 janvier.

dûment communiqué. Nous avons diffusé l'annonce à grande échelle. La date limite de transmission était inscrite sur le formulaire lui-même.

rtaine période, seul le formulaire de 2025, sans mention de la date limite de remise, était disponible.

é sur l'ensemble des canaux.

nécessaires. L'information a circulé.

la liste des documents justificatifs. Nous devons respecter les règles du CSE. Plusieurs fois, nous avons été confrontés à des tentatives de fraude. Lorsque des difficultés vous sont remontées, vous connaissez la marche à suivre : revenez vers le CSE qui vous apportera toutes les explications nécessaires.

tre derrière tous les dossiers de subvention.
Je rappelle que notre rôle est d'assurer la bonne redistribution des fonds du CSE, qui appartiennent aux salariés, dans le respect des règles.
Ne nous prêtons pas aux petits jeux de la politique politicienne.

ttes sur les secours Auchan octroyés au T1.

les cartes lorsque nous les achetons, quand le stock est épuisé.

uation d'arrêt maladie rencontrent des difficultés. Il est nécessaire de créer un pool regroupant tous les acteurs intervenant sur l'arrêt maladie afin d'apporter des solutions.

néma dépasse le budget initial : 218.972 euros contre 200.000 euros au budget.

qui permettent de répondre aux besoins de salariés qui auparavant ne trouvaient pas de ticket dans l'offre du CSE.

utilisation des fonds concernant les recettes gratuites pour loterie et les dépenses, qui devraient se compenser.

maintenir cet équilibre.

Sur l'utilisation des fonds du budget AES, je remercie la direction, qui a donné sur le Q4 1,6 million d'euros, avec un delta de 1 million d'euros sur le T2. Je tiens à vous féliciter.

Sur les Chèques vacances, la ligne est à - 8700 euros ; sur juillet, août et septembre, il n'y a pas d'activité Chèques vacances, puis les commandes ont été passées. Avez-vous des explications ?

Les frais de personnel en ASC au T4 apparaissent à 3700 euros, contre 58.000 euros au T3. C'est très peu. Avez-vous des explications ?

Les autres frais administratifs ont plus que doublé sur le dernier trimestre. Avez-vous des explications ?

partie de frais administratifs : nous la retirons pour la mettre en frais de gestion ailleurs.

Les frais de personnel sont bas, car, cette année, nous n'avons pas fait appel à des intérimaires. Nous avons travaillé avec les élus ; et nous avons eu des stagiaires et des alternants.

e me paraissent pas suffisantes.

prochaine réunion de CSE.

Sur les secours octroyés, en effet, la dépense passe au moment de l'achat, certes ; mais par rapport aux autres trimestres, il y a une incohérence : il doit y avoir un oubli de comptabilisation des secours.

Sur le budget de fonctionnement, j'adresserai en premier lieu les mêmes félicitations à la direction, qui a pu augmenter les ressources du CSE

peut avoir davantage d'éclaircissements sur les lignes sous-traitance, locations, honoraires et dotations aux amortissements.

s eu plus de réunions. C'est la raison pour laquelle les montants augmentent.

rogations.

Je demande que le comptable soit présent en réunion lorsque nous avons à traiter les questions relatives au budget.

auxquelles il n'a pas été apporté de réponse soient transmises au bureau par écrit.

légal de réajuster un budget alors que l'exercice est clos ?

les en tête. Le point a été inscrit à l'ordre du jour avec le feu vert des comptables.

ées, une telle opération comptable a souvent été effectuée dans le cadre de notre CSE.

ntes, et les réponses ne le sont pas.
Le fait d'inscrire une modification du budget à l'ordre du jour aujourd'hui n'est pas illégal. En revanche, le fait de traiter des dossiers et d'intervenir dans le système Audace, de modifier les enveloppes budgétaires sans consulter les élus est illégal. Le point aurait dû être inscrit à l'ordre du jour plus tôt. Le bureau n'est pas autorisé à utiliser un montant dont il ne dispose pas. Ce n'est pas normal.

rd'hui.

ous avons fait est la chose suivante : procéder à une modification de la ligne budgétaire, puis intervenir dans Audace. En l'occurrence, c'est l'inverse qui a été fait. Ce n'est pas très grave, mais ce n'est pas réglementaire.

des experts-comptables.

écédente, des opérations de ce type – et d'autres encore – ont été effectuées. Je rappelle que nous sommes en poste au service des Cast Members. Nous devons leur apporter des réponses afin qu'ils bénéficient des ressources du CSE – de leur CSE. Nous ne sommes pas là pour laver le linge sale en public.

En ce qui concerne la légalité des opérations, ma compréhension est la suivante : le Code du travail impose au CSE une obligation de transparence. C'est l'exercice qui est en train d'être mené aujourd'hui. Si une ligne budgétaire a été sous-estimée, le CSE a le droit de voter un virement de crédit entre les lignes. Cette démarche doit être faite en toute transparence.

Le CSE dispose de 6 mois après la clôture de l'exercice pour approuver ses comptes annuels définitifs. Pour un exercice clos au 30 septembre, la date limite légale est celle du 30 mars. Nous sommes donc dans les délais.

La délibération des membres du Comité Social et Economique sur un projet de modification de lignes budgétaires concernant le budget des activités sociales et culturelles du Comité Social et Economique de l'année fiscale 2025 (document adressé par la Trésorière par mail séparé) est mise au vote.

- Favorables 19
- Abstentions 10

12. Délibération des membres du Comité Social et Economique sur un projet de modification de lignes budgétaires concernant le budget des activités économiques et professionnelles du Comité Social et Economique de l'année fiscale 2025 (document adressé par la Trésorière par mail séparé)

Le projet de modification de lignes budgétaires concernant le budget des activités économiques et professionnelles du Comité Social et Economique de l'année fiscale 2025 est mis au vote.

- Favorables 19
- Abstentions 10

13. Présentation au Comité Social et Economique par la trésorière de l'utilisation des fonds du Comité Social et Economique pour la période du 1er juillet au 30 septembre 2025 - Articles 3.3 et 12.5 du règlement intérieur du Comité Social et Economique (document adressé par la Trésorière par mail séparé)

Le point de l'ordre du jour a été adressée aux membres du CSE.

14. Délibération des membres du Comité Social et Economique sur la réaffectation des postes des budgets prévisionnels pour l'année fiscale 2026 (document adressé par la Trésorière par mail séparé)

Le point de l'ordre du jour a été adressée aux membres du CSE.

budget 2026.

Voici les éléments sur lesquels je souhaite alerter, sur le budget ASC :

- une ligne billetterie de 200.000 euros semble non comptabilisée dans les totaux, ce qui fausse le résultat ;
- dans la partie administration et diverse, on observe une nouvelle ligne frais bancaires à hauteur de 10.000 euros ; les autres frais administratifs, anciennement de 40.000 euros, ont été dispatchés en autres frais administratifs et charges exceptionnelles : quelle est la composition de ces lignes ?
- Les dépenses diverses doublent, de 2000 à 4000 euros : qu'en est-il ?
- La lettre D, administration et divers, n'est pas bonne : ce devrait être la lettre E.
- Le total des charges doit apparaître.
- Le résultat devrait être de -1,245 million d'euros.

Sur la lettre E, vous avez raison.

Dans les autres frais administratifs, nous avons dispatché certains frais. C'est une réaffectation.

La réaffectation des postes des budgets prévisionnels pour l'année fiscale 2026 est mise au vote.

- Favorables 19
- Abstentions 10

15. Information des membres du Comité Social et Economique sur le nettoyage des lockers de Megara

Megara interviendra le 9 février 2026 entre 08 et 16 heures.

16. Information des membres du Comité Social et Economique sur le nettoyage des lockers d'IMA

MA interviendra du 19 au 23 janvier 2026, de 22 à 06 heures.

17. Information des membres du Comité Social et Economique sur le nettoyage des lockers d'Hercules

Hercules interviendra le 09 février 2026 de 09 à 16 heures.

Nettoyage des lockers sur le New Port date de janvier 2022. J'ai interrogé le chef d'établissement à ce sujet. Je n'ai pas obtenu de réponse.

Le nettoyage est moins ancien que cela. En tout état de cause, il est prévu prochainement.

18. Délibération des membres du Comité Social et Economique sur la signature du contrat d'adhésion prévoyance avec les sociétés Gan et Mercer pour les salariés du Comité Social et Economique

Comité. Je rappelle que les salariés du CSE sont affiliés à la même mutuelle que les salariés de DLP. Il s'agit de la même procédure.

Sujet de documentation. Je m'abstiendrai.

Les salariés du CSE sont soumis aux mêmes cotisations et garanties que les salariés de DLP.

La délibération des membres du Comité Social et Economique sur la signature du contrat d'adhésion prévoyance avec les sociétés Gan et Mercer pour les salariés du Comité Social et Economique est mise au vote.

- Favorables 28
- Abstention 1

19. Délibération des membres du Comité Social et Economique sur le contrat d'adhésion frais de santé avec les sociétés Gan et Mercer pour les salariés du Comité Social et Economique

La délibération des membres du Comité Social et Economique sur le contrat d'adhésion frais de santé avec les sociétés Gan et Mercer pour les salariés du Comité Social et Economique est mise au vote.

- Favorables 29

La séance est levée à 17 heures 15.

Secrétaire du Comit