



Projet de modification du modèle social

Réunion du 18 février 2010



Sommaire

- Composition des établissements pour la mise en place des comités d'établissement
- Appréciation de la représentativité :
 - les syndicats représentatifs dans l'entreprise
 - l'appréciation de l'audience aux élections
- Le Comité Central d'Entreprise :
 - la composition
 - le fonctionnement
 - la répartition des compétences CCE/CE



**Composition des
établissements pour la
mise en place des
comités d'établissement**



Composition des comités d'établissement

⊕ Comité d'Etablissement Hôtels (étab. 1 à 7)/3.119 salariés

- Disneyland Hôtel (étab. 1)
- Hôtel New York, y compris DBS (étab. 2)
- Hôtel Newport Bay Club (étab. 3)
- Hôtel Sequoia Lodge (étab. 4)
- Hôtel Cheyenne (étab. 5)
- Hôtel Santa Fe (étab. 6)
- Ranch Davy Crockett (étab. 7)

⊕ Comité d'Etablissement Administration (étab. 15)/1.854 salariés.

- Administration (G&A) (étab.15)

Composition des comités d'établissement

⊕ Comité d'Etablissement Parcs (étab. 8 à 12 et 14)/6.534
salariés.

- Disney Village (étab. 8)
- Parc Opérations (étab. 9)
- Boutiques (étab. 10)
- Restauration (étab. 11)
- Spectacles (étab. 12)
- Sécurité (étab. 14)
- Pompiers (étab. 14)

Composition des comités d'établissement

⊕ Comité d'Etablissement Maintenance, Supports aux Opérations (étab. 13 et 17)/1.375 salariés

- Services Techniques (étab. 13)

- ▶ *Maintenance attractions, bâtiments et infrastructure*
- ▶ *Entrepôts et ateliers généraux*
- ▶ *Ingénierie et systèmes*
- ▶ *Projets de construction et de réhabilitation*
- ▶ *Horticulture (étab. 13 pour DP et 17 pour CHSCT)*

- Services Généraux (étab. 13)

- ▶ *Transports, garages/maintenance véhicules, mail room, pool car, etc...*

Composition des comités d'établissement

⊕ Comité d'Etablissement Intégration Produits, Optimisation (étab. 16)/700 salariés

Division intégration produit :

- ▶ *Direction produits de restauration, d'hôtellerie et de la communication sur site (Faouzi Miloud)*
- ▶ *Direction des produits merchandise (Marianne Bouillon)*
- ▶ *Direction du planning merchandise (TBD)*
- ▶ *Direction contenu parcs et attractions, sécurité et standards environnementaux (Paul Chatelot)*
- ▶ *Direction artistique spectacles (Kat de Blois)*
- ▶ *Direction production spectacles et créations costumes (Françoise Barbier)*
- ▶ *Direction Identité visuelle (Valérie Hudelot)*

Division business optimisation :

- ▶ *Direction optimisation et reporting*
- ▶ *Direction Labor Management*
- ▶ *Département qualité*
- ▶ *Département CAPS*



Appréciation de la représentativité



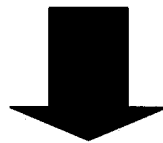
Les syndicats représentatifs dans l'entreprise

Avec la loi de démocratie sociale du 20 août 2008, un syndicat représentatif doit satisfaire aux nouveaux critères de représentativité suivants :

- Le respect des valeurs républicaines,
- L'indépendance,
- La transparence financière,
- Une ancienneté d'au moins 2 ans (*appréciée à compter de la date de dépôt des statuts*) dans le champ géographique et professionnel de l'entreprise,
- Une influence caractérisée par l'activité et l'expérience,
- Les effectifs d'adhérents et de cotisations,
- **L'audience aux élections ?**

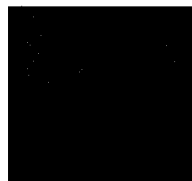
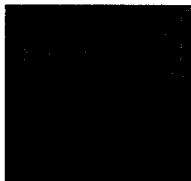
↪ Seul le **1^{er} tour des élections professionnelles** est pris en compte, que le quorum soit atteint ou pas,

↪ Un syndicat n'est représentatif que si sa liste a recueilli **10 % des suffrages exprimés** (hors blancs et nuls) à ce premier tour



Quelles élections prendre en compte ?

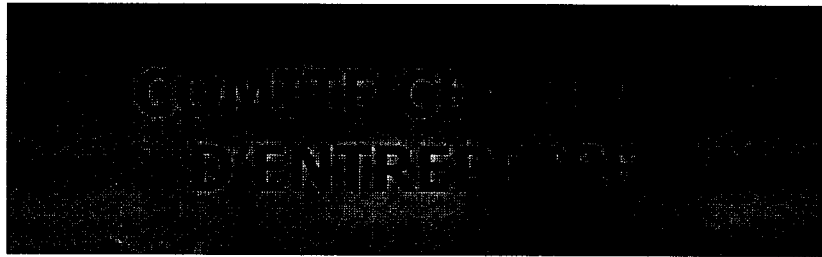
COMITÉ D'ENTREPRISE



.....



**La représentativité s'apprécie par rapport aux élections
du comité d'entreprise**



La représentativité au niveau de l'entreprise se calcule par **l'addition de l'ensemble des suffrages obtenus dans les établissements**



La représentativité au niveau des établissements se fonde sur les résultats des élections des comités d'établissement



Le Comité Central d'Entreprise



La composition du Comité Central d'Entreprise (CCE)

↳ Le nombre d'établissements distincts, la répartition des sièges entre les différents établissements et les différentes catégories professionnelles (*) font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales.

() Représentation spécifique des cadres : si ou plusieurs établissements constituent trois collèges électoraux, un titulaire et un suppléant au moins doivent appartenir à la catégorie des cadres*

↳ A défaut d'accord, il revient à la DDTEFP de fixer les règles.

↳ Le CCE comporte un maximum de 40 membres (20 titulaires et 20 suppléants).

La composition du Comité Central de l'Entreprise (CCE)

↳ Chaque établissement peut être représenté au CCE de **6 manières différentes** avec :

- 1 titulaire,
- 1 suppléant,
- 1 titulaire et 1 suppléant (2 membres au total),
- 1 titulaire et 2 suppléants (3 membres au total),
- 2 titulaires et 1 suppléant (3 membres au total),
- 2 titulaires et 2 suppléants (4 membres au total)

Règle
d'ordre
public

↳ Pour l'administration, il convient de tenir compte de l'importance respective de chaque établissement, tout en assurant la représentation des différents établissements au CCE (circulaire DRT n°12 du 30 novembre 2004).

La composition du Comité Central d'Entreprise (CCE)

↳ Le CCE est composé d'un nombre égal de délégués titulaires et de suppléants, **élus**, pour chaque établissement, **par le comité d'établissement parmi ses membres.**

↳ Les membres titulaires du CCE ne peuvent être choisis que parmi les membres titulaires des comités d'établissement, les postes de suppléants pouvant être pourvus tant par des titulaires que par des suppléants des comités d'établissement

La composition du Comité Central d'Entreprise (CCE)

↳ La durée du mandat est de 4 ans et les membres élus du CCE ne bénéficient d'aucun crédit d'heures spécifique au titre de ce mandat

La composition du Comité Central d'Entreprise (4/4)

↳ Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise peut désigner un représentant syndical choisi :

- Soit parmi les membres élus, titulaires ou suppléants des différents comités établissements,
- Soit parmi les représentants syndicaux désignés au sein des établissements.

NB : incompatibilité entre les mandats de membres élus et représentants syndicaux au CCE.

Le fonctionnement du CCE (1/3)

- ↳ Le CCE désigne parmi ses membres titulaires un secrétaire (la désignation d'un trésorier n'est pas prévue par la loi)
- ↳ L'entreprise doit mettre à la disposition du CCE un local et des moyens adaptés en vue de son fonctionnement.
- ↳ Le CCE se réunit au moins une fois tous les six mois. Il peut également tenir des réunions exceptionnelles à la demande de la majorité de ses membres.

↳ L'ordre du jour est arrêté avec le secrétaire; il est communiqué aux membres du CCE au moins 8 jours avant la réunion.

↳ Dans les entreprises de 1.000 salariés et plus, une commission économique est créée au sein du CCE (article L.2325-23).

↳ Subvention de fonctionnement : pas d'obligation de versement.

La Cour de cassation reconnaît cependant que le CCE a des frais de fonctionnement et qu'il est légitime, en l'absence de droit propre, que les comités d'établissement lui rétrocèdent une partie de leur subvention de fonctionnement (Cass. Soc., 15 mai 2001).

↳ Subvention activités sociales et culturelles : n'ayant pas de compétence propre en matière d'activités sociales et culturelles, le CCE ne dispose d'aucun budget destiné aux œuvres sociales



Répartition des compétences

Comité d'établissement (CE)

-

Comité central d'entreprise (CCE)



Le code du travail pose 2 principes :

Pour le comité central d'entreprise (*art. L2327-2*) :

Le comité central d'entreprise exerce les attributions économiques :

- Qui concernent la marche générale de l'entreprise et ;
- Qui excèdent le pouvoir des chefs d'établissement.

Pour les comités d'établissement (*art. L2327-15*) :

Les comités d'établissement ont les mêmes attributions que les comités d'entreprise dans la limite des pouvoirs confiés aux chefs d'établissements.

Le comité central d'entreprise sera donc obligatoirement consulté :

Sur toutes les questions relatives à la marche générale de l'entreprise ;

Qui ne relèvent pas stricto sensu, de la seule compétence des comités d'établissements ;

Même si ces questions ne sont pas considérées comme importantes par le chef d'entreprise.

En pratique :

- Si la question intéresse l'ensemble de l'entreprise et n'implique aucune disposition particulière relevant des chefs d'établissements seul le CCE sera consulté
- Si la mesure est spécifique à l'établissement : seul le CE sera consulté
- Si la mesure est générale à l'entreprise mais suppose des modalités d'applications décidées par les chefs d'établissement : double consultation (CE+CCE)

Repartition des compétences - Exemples

➤ Présentation des résultats financiers du Groupe Euro Disney SCA.

→ *CCE*

Information et consultation du Comité sur la période de prise des congés payés.

→ *CCE*

➤ Information sur les dépassements à la durée maximale journalière de travail.

→ *CE*

➤ Information et consultation du Comité sur les projets d'accords d'entreprise ou d'avenants

→ *CCE*

Repartition des compétences – Exemples – CE / CCE

- ✓ Délibération des membres du Comité sur le choix du cabinet d'expert comptable en vue de l'analyse des comptes de l'entreprise.

→ CCE

Information des membres du Comité sur un projet de réorganisation de la Direction Produit et de la création d'une Direction Planning.

→ CE

- ✓ Information et consultation sur les projets de modifications d'horaires ou de reconductions de modulation.

→ CE

- ✓ Présentation au Comité d'un projet de « Bilan Social Personnel » à destination des salariés .

→ CCE

Repartition des compétences – Exemples

Délibération des membres du Comité relative au projet de licenciement à l'encontre d'un salarié protégé en qualité de membre titulaire du CHSCT de l'hôtel Cheyenne.

→ *CE*

Information et consultation du Comité sur un projet de sécurisation de la station service par l'implantation de caméras.

→ *CE*

Information et consultation du Comité sur le bilan et le plan de formation professionnelle 2010.

→ *CCE*

Information du Comité sur le nettoyage des lockers.

→ *CE*

Repartition des compétences - transparence CE / CCE

Il n'existe aucune obligation d'informer les différents CE des questions examinés en CCE et qui ressortent de sa compétence exclusive.

Il est à signaler néanmoins, que chaque CE bénéficiera nécessairement, de manière indirecte, de l'information des actions du CCE par le biais de ses propres représentants au sein du CCE. Le relais de cette information ressortira de la responsabilité de chaque représentant au CCE.

Repartition des compétences - Sécurité CE / CCE

Afin de permettre de dégager les cas de double consultation (CCE et CE), de consultations transverses (CE et CE) et les cas de consultation unique (CCE ou CE), la DRS se chargera de coordonner et sécuriser l'ensemble en analysant chaque situation, l'objet de chaque question et le(s) champs dont elle relève.

La DRS aura une connaissance de l'ensemble des questions susceptible de relever de chaque CE et/ou du CCE en ayant des contacts étroits et réguliers avec les Présidents de chaque CE et du CCE, en offrant une expertise afin de garantir une cohérence et une sécurité juridique à l'ensemble.