



Projet de modification du modèle social

Réunion du
05 février 2010



Sommaire

- ⊕ L'organisation actuelle.
 - ⊕ Une organisation qui présente des avantages...
 - ⊕ .. mais qui apparaît peu satisfaisante.
 - ⊕ La nécessité d'un changement
 - ⊕ Les freins au changement

- ⊕ Vers quel modèle social pour demain?
 - ⊕ Une nouvelle organisation
 - ⊕ Les enseignements
 - ⊕ Les problématiques à résoudre

- ⊕ Annexes



**Le modèle social
actuellement en vigueur**



Situation actuelle

Niveau central

**Un comité
d'entreprise**

30 membres (*)

**Un CHSCT
Central**

16 membres (*)

**Les
négociations
collectives**

Niveau local

**15
Étab. DP**

272
délégués

**16
Étab. CHSCT**

102
représentants

(*) hors RS

Les avantages du modèle social actuel

- Un modèle social applicable depuis toujours et connu de tous les intervenants,
- Une centralisation des informations et consultations du Comité d'Entreprise donnant une cohérence dans la gestion des dossiers et une vision globale des projets tant au niveau de l'entreprise que des établissements par les membres,
- Une approche transversale des questions,
- Une négociation des accords collectifs centralisée et en conséquence des mesures qui permettent une égalité de traitement.

Les inconvénients du modèle social actuel (1/5)

- Un « engorgement » du comité d'entreprise entraînant une multiplication des réunions au fil des ans :
 - ✓ *31 réunions en 2009*
 - ✓ *22 réunions en 2008*
 - ✓ *33 réunions en 2007*
 - ✓ *36 réunions en 2006*
 - ✓ *30 réunions en 2005*

Alors même que l'article L.2325-14 du code du travail précise : « le comité d'entreprise se réunit au moins 1 fois par mois »

Les inconvénients du modèle social actuel (2/5)

- Un temps relativement court consacré à des sujets d'entreprise lors des réunions du CE du fait du temps à consacrer aux points des différents établissements :

Exemples :

- 26% des sujets abordés en réunion sur 2009 portaient sur des sujets d'établissement (modification/reconduction d'horaires, licenciement de salarié protégé, nettoyage des lockers....) .

Les inconvénients du modèle social actuel (3/5)

- Un intérêt légitimement limité des membres du comité d'entreprise sur des sujets très « locaux » touchant un nombre limité de salariés :

Exemples :

- *modification de la programmation d'horaires modulés pour les équipes irrigation et arboristes (3 salariés), pour les équipes Street Entertainment et chargés de production (4 salariés),*
- *reconduction à l'identique de la programmation des équipes de techniciens light (24 salariés), pour les équipes médecine du travail (6 salariés)....*

Les inconvénients du modèle social actuel (4/5)

- 6 établissements non représentés au niveau du Comité d'Entreprise d'où un intérêt légitimement moindre de ces membres pour les sujets touchant ces établissements (*DLH, Newport, Sequoia Lodge, Cheyenne, Ranch, Services Généraux*)
- Des sujets qui ne relèvent pas stricto-sensu de la compétence du comité d'entreprise, ni de celle des délégués du personnel.

Les inconvénients du modèle social actuel (5/5)

- Des données, bilans et rapports présentés pour la plupart en global et non par établissements (exemple : bilan social) et en conséquence des informations moins pertinentes pour les représentants du personnel
- Des représentants du personnel, et notamment les délégués syndicaux, qui font remonter de nombreux points d'établissements en central pour lesquels la DRS ne dispose pas de l'information, ni de la réponse, d'où une perte de temps dans le traitement des problématiques évoquées

La nécessité d'un changement

- Un contexte externe de multiplication des obligations et des contraintes,
- Une volonté de responsabiliser les différents acteurs (ex : Projet HR Reloaded),
- Une augmentation des effectifs et un découpage actuel en décalage par rapport à l'organisation des Opérations,
- Un questionnement par rapport à la notion d'établissement distinct (cf. ci-après),
- Un changement de modèle soutenu par l'Administration du travail.

Rappel : la notion d'établissement distinct n'est pas définie par le législateur; les critères ont été dégagés par la jurisprudence et fluctuent en fonction de l'institution du personnel considérée.

- Au niveau du Comité d'établissement

Un établissement est considéré comme autonome lorsque le chef d'établissement dispose de pouvoirs en matière de gestion du personnel (embauches, sanctions, contrats de travail, durée du travail) et lorsqu'il dispose de pouvoirs de décision dans la gestion économique et budgétaire de l'établissement, ou dans la gestion administrative.

- Au niveau des Délégués du Personnel

La Cour de Cassation caractérise l'établissement distinct par le regroupement d'au moins 11 salariés constituant une communauté de travail ayant des intérêts propres, susceptibles de générer des réclamations communes et spécifiques et travaillant sous la direction d'un représentant de l'employeur, peu importe que celui-ci ait le pouvoir de se prononcer sur ces réclamations (Cass. Soc. 29 janvier 2003)

- Au niveau des CHSCT

D'après l'administration, 2 critères permettent de caractériser l'existence d'un établissement en vue de la mise en place du CHSCT : un critère géographique (l'institution doit fonctionner au plus près des situations de travail effectives des salariés) et un critère d'autonomie (il faut que l'établissement jouisse d'un degré d'autonomie suffisant pour le traitement des questions d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail).

Les freins au changement

- Une modification profonde de la structure sociale qui implique de nombreux changements à la fois pour l'Entreprise et les Organisations Syndicales,
- La maîtrise et la gestion des doubles consultations (Comité Central d'Entreprise et Comités d'Établissement) complexes à mettre en œuvre,
- Un saut dans l'inconnu dans un contexte de modification des règles de représentativité syndicale lors des prochaines élections.

Attention

- En l'absence d'accord avec les Organisations Syndicales, la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle décide du découpage qui peut ne pas correspondre à notre organisation et à nos souhaits.



**Vers quel modèle social
pour demain ?**



Une nouvelle organisation

Niveau central

Un Comité
Central
d'entreprise

Un CHSCT
central

Les
négociations
collectives

Niveau local

5 comités
d'établis.

16 étab.
DP

17 étab.
CHSCT

Comité Central d'Entreprise et d'établissement

Création

- ❑ Un Comité Central d'Entreprise
- ❑ Cinq Comités d'Établissement

Hôtels
Éts. 1 à 7
3.119 Salariés
20 Membres

Parcs
Éts. 8 à 12 et 14
6.534 Salariés
24 Membres

**Maintenance
Supports aux
Opérations**
Éts. 13 et 17
1.375 Salariés
16 Membres

Administration
Ét. 15
1.854 Salariés
16 Membres

Produits/Optimisation
Ét. 16
700 Salariés
12 Membres

NB : effectifs arrêtés sur la période du 01/10/2008 au 30/09/2010 avec prise en compte des effectifs sous traitants utilisés lors des élections CHSCT 2008

Délégués du Personnel

□ Délégués du Personnel – 16 établissements

1. Hôtel Disneyland.
2. Hôtel New York/DBS.
3. Hôtel Newport Bay Club.
4. Hôtel Séquoïa Lodge.
5. Hôtel Cheyenne.
6. Hôtel Santa Fe.
7. Ranch Davy Crockett/Golf.
8. Disney Village.
9. Parc Opérations.
10. Boutiques.
11. Restauration.

12. Spectacles.
13. Services Techniques/**Services** **New** *****
Généraux/Entrepôts/Horticulture.
14. Sécurité/Pompiers **New** *****
15. Administration.
16. Produits (Spectacles/
Restauration/Merchandise/
Prévention/Environnement/
Optimisation). **Création**

*** Nouveau périmètre**

❑ Un C.H.S.C.T. Central.

❑ C.H.S.C.T. d'établissements – 17 établissements

1. Hôtel Disneyland.
2. Hôtel New York/DBS.
3. Hôtel Newport Bay Club.
4. Hôtel Séquoïa Lodge.
5. Hôtel Cheyenne.
6. Hôtel Santa Fe.
7. Ranch Davy Crockett/Golf.
8. Disney Village.
9. Parc Opérations.
10. Boutiques.
11. Restauration.

12. Spectacles.

13. Services Techniques/**Services
Généraux/Entrepôts**

14. Sécurité/Pompiers

15. Administration.

16. Produits (Spectacles/
Restauration/Merchandise/
Prévention/Environnement/
Optimisation)

17. Horticulture

*** Nouveau périmètre**

New * New *

Création

Les enseignements du nouveau modèle : les avantages

- Des changements limités par rapport à l'organisation actuelle,
- Pas de traitement des questions «établissements» au niveau de l'Entreprise et un traitement des dossiers à un niveau plus adapté (celui de l'établissement),
- Un temps plus long pour l'examen des sujets centraux au niveau du CCE,
- Un modèle en ligne avec l'organisation opérationnelle de l'Entreprise.

Les enseignements du nouveau modèle : les inconvénients

- Sur de nombreux sujets, la nécessité de faire des doubles consultations ce qui allonge le process de mise en place des projets,
- Une connaissance des seuls projets « d'entreprise » par les membres du comité central d'entreprise....
- et en corolaire une connaissance des seuls projets « d'établissement » par les membres des comités d'établissement.

Les problématiques à résoudre

- Trouver un accord avec les Organisations Syndicales sur la nouvelle organisation et sa mise en œuvre,
- Nécessité d'adapter notre organisation RH et opérationnelle et d'accompagner la mise en œuvre de la nouvelle organisation,
- Obligation de prévoir de nouveaux moyens matériels (locaux pour les CE/CCE,...),
- Quels budgets pour le CCE et les CE ?

Les dates des prochaines réunions

Modèle social

- Jeudi 18 février 2010 (14h00 – 17h00),

Modèle social et découpage

- Vendredi 12 mars 2010 (14h00 – 17h00),
- Mardi 23 mars 2010 (14h00 – 17h00),
- Vendredi 09 avril 2010 (14h00 – 17h00)

1. Situation actuelle au niveau local.
2. Détail du nouveau modèle social
3. Nombre de représentants du personnel et heures de délégation

Situation actuelle au niveau local

15 établissements de Délégués du Personnel :

- Hôtel Disneyland.
- Hôtel New York.
- Hôtel Newport Bay Club.
- Hôtel Séquoia Lodge.
- Hôtel Cheyenne.
- Hôtel Santa Fe.
- Ranch Davy Crockett.
- Disney Village.
- Parc Opérations.
- Boutiques.
- Restauration Parcs.
- Spectacles.
- Services Techniques.
- Services Généraux.
- Administration.

16 établissements CHSCT :

- Hôtel Disneyland.
- Hôtel New York.
- Hôtel Newport Bay Club.
- Hôtel Séquoia Lodge.
- Hôtel Cheyenne.
- Hôtel Santa Fe.
- Ranch Davy Crockett.
- Disney Village.
- Parc Opérations.
- Boutiques.
- Restauration Parcs.
- Spectacles.
- Services Techniques.
- Services Généraux.
- Administration.
- Horticulture

Détail du nouveau modèle social (1/3)

□ 16 établissements DP – 17 établissements CHSCT – 1 CHSCT Central

	Effectif (1)	Nombre DP (2)	Nombre CHSCT	CHSCT CENTRAL	Sous total (2)
DLH	575	16	6	-	22
NY + DBS	673	16	6	-	22
NP	625	16	6	-	22
SL	453	14	4	-	18
CHE	333	14	4	-	18
SF	269	14	4	-	18
RCH + GOLF	191	12	3	-	15
DV	765	18	6	-	24
PARCS OPS	1.463	22	6	-	28
BOUTIQUES	1.032	20	6	-	26
RESTAURATION	1.462	22	6	-	28
Sous total	7.841	184	57	-	241

Détail du nouveau modèle social (2/3)

□ 16 établissements DP – 17 établissements CHSCT – 1 CHSCT Central

	Effectif (1)	Nombre DP (2)	Nombre CHSCT	CHSCT CENTRAL	Sous total (2)
SPECTACLE	1.288	22	6	-	28
SERVICES TECHN /SERV GENERAUX / ENTREPOTS	1.375 (*1.268)	22	6	-	28
SECURITE / POMPIERS	524	16	6	-	22
ADMIN	1.854	26	9	-	35
PRODUITS	700	16	6	-	22
HORTICULTURE	107	-	3	-	3
<i>Sous total</i>	<i>5.741</i>	<i>102</i>	<i>36</i>	<i>-</i>	<i>138</i>
TOTAL	13.582	286	93	17	396

(*) Effectif hors horticulture

(1) Les effectifs intègrent les salariés mis à disposition (cf. élections CHSCT déc.2008)

(2) Ce nombre tient compte des titulaires et suppléants

Détail du nouveau modèle social (3/3)

□ 5 comités d'établissement – 1 Comité Central d'Entreprise

	Effectif	Nombre CE (1)	Nombre CCE (1) (2)	Total (1)
HOTELS	3.119	20	-	20
PARCS	6.534	24	-	24
MAINTENANCE	1.375	16	-	16
ADMN	1.854	16	-	16
PRODUITS	700	12	-	12
TOTAL	13.582	88	40	128

(1) Ce nombre tient compte des titulaires et suppléants

(2) Nombre maximum / nombre à déterminer en accord avec les OS

Nombre de représentants du personnel et heures de délégation

