

RESTITUTION ET ANALYSE

ENQUÊTE
SALAIRES
NAO 2024



Données confidentielles protégées par les droits d'auteur. Toute reproduction partielle ou totale du présent document doit faire l'objet d'une autorisation écrite et expresse de la CGT DISNEYLAND.

Août 2024

SOMMAIRE

- 1°) Méthodologie
- 2°) Représentativité de l'échantillon
- 3°) Profil des répondants
- 4°) Restitution simple des données
- 5°) Restitution croisée des données
 - A) **EGALITE HOMMES FEMMES**
 - B) **ECARTS DE REMUNERATION PAR ANCIENNETE**
 - C) **ADEQUATION DES SALAIRES AVEC LES RESPONSABILITES**
 - D) **SENTIMENT D'INJUSTICE SALARIALE**
 - E) **MANQUANT A VIVRE**

1°) METHODOLOGIE

L'enquête a été menée du 20/06/24 au 31/07/24 par la CGT DISNEYLAND auprès des salariés de Disneyland Paris. Pendant ce mois, ils ont été invités à répondre à notre questionnaire que ce soit en ligne sur notre site internet www.cgtdisney.fr ou bien par le biais d'un formulaire papier distribué sur les différents lieux de travail. L'objectif de l'enquête est d'obtenir un panorama des revendications salariales selon plusieurs critères socio-professionnels à un instant T situé moins de deux mois avant la négociation annuelle obligatoire 2024.

N.B. : certains formulaires papier n'ont été remplis que partiellement. En conséquence, les champs laissés vides ont entraîné des sommes parfois inférieures au nombre total de répondants.

De même, certaines réponses ont dû faire l'objet de retranscriptions chiffrées. Il est arrivé par exemple que des répondants aient inscrit « entre 200 et 300 € » à la question « Combien vous manque-t-il d'argent pour finir votre mois et vivre décemment ? ». Cette réponse a été retranscrite en la moyenne de 200 et 300 €, en l'occurrence 250 €.

Enfin, certaines réponses n'ont pas pu faire l'objet de retranscription. Par exemple, à la même question certains ont répondu « beaucoup ». Ne pouvant établir la moyenne entre « beaucoup » et d'autres chiffres, dans cet exemple la réponse « beaucoup » n'a pas été exploitée.

2°) REPRESENTATIVITE DE L'ECHANTILLON

Afin de préserver l'efficacité de notre enquête, il est nous a paru important d'interroger un nombre suffisant de participants. Afin d'y parvenir, nous avons utilisé la formule de calcul de la taille de l'échantillon.

$$n = z^2 \times p (1 - p) / m^2$$

n = taille de l'échantillon

z = niveau de confiance selon la loi normale centrée réduite

p = proportion estimée de la population

m = marge d'erreur tolérée

La taille de notre échantillon dépendait directement de:

a) La taille de la population

Nous nous sommes basés sur un effectif de 17.000 salariés. Le nombre des salariés communiqué par le CSE pour le 3^{ème} trimestre 2024 s'établit à 17.043.

b) La probabilité avec laquelle « votre » échantillon reflète la population.

C'est le nombre positif ou négatif qui est généralement affiché dans des résultats des sondages d'opinion de journaux ou de télévision. Par exemple, si nous utilisons une marge d'erreur de 4% et 47% de notre échantillon, nous pouvons en être "sûrs" que si nous aurions posé cette question à la population entière, entre 43% (47-4) et 51% (47+4) auraient donné la même réponse (un intervalle d'erreur moins grand demande une taille d'échantillon plus grande).

Nous avons obtenu une marge d'erreur de 2.54%.

c) La fourchette dans laquelle la population peut s'écarter de l'échantillon.

Le niveau de confiance reflète le degré de certitude de la marge d'erreur. Il est exprimé en pourcent et interprète combien de fois le vrai pourcentage de la population qui choisirait une réponse, est au-dedans de la marge d'erreur ; en d'autres mots dans quelle mesure nous faisons confiance à la correction des réponses qu'ont données les répondants (un niveau de confiance plus haut demande une taille d'échantillon plus grande).

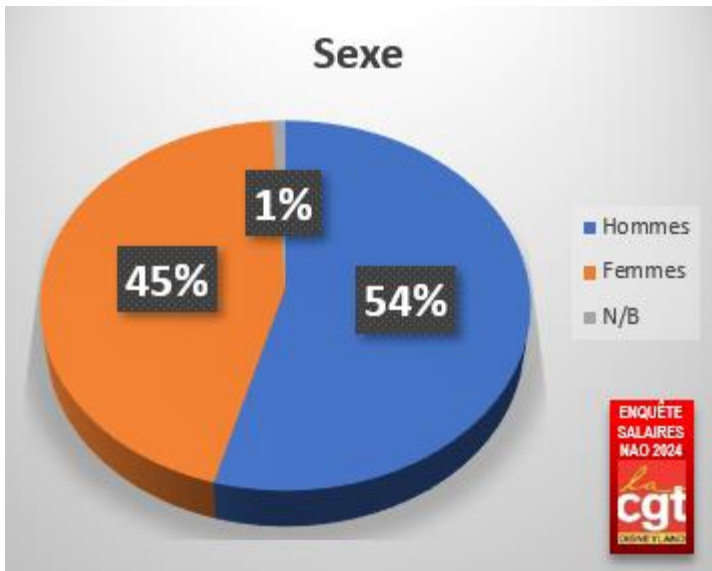
Nous avons opté pour un fort niveau de confiance, à 99%

Notre objectif a été atteint car nous avons obtenu 2227 réponses, nous estimons dès lors que notre échantillon est représentatif avec un taux de confiance à 99% et une marge d'erreur de 2.54% seulement.

3°) PROFIL DES REpondANTS



Les moyens de réponse de nos répondants ont été quasiment égaux entre les deux possibilités qui leur avaient été offertes. Cela peut exprimer une bonne représentativité entre les profils de salariés n'étant pas équipés d'un ordinateur ou n'étant pas à l'aise avec la navigation sur un site Internet et ceux étant tout à fait à l'aise avec les nouvelles technologies.



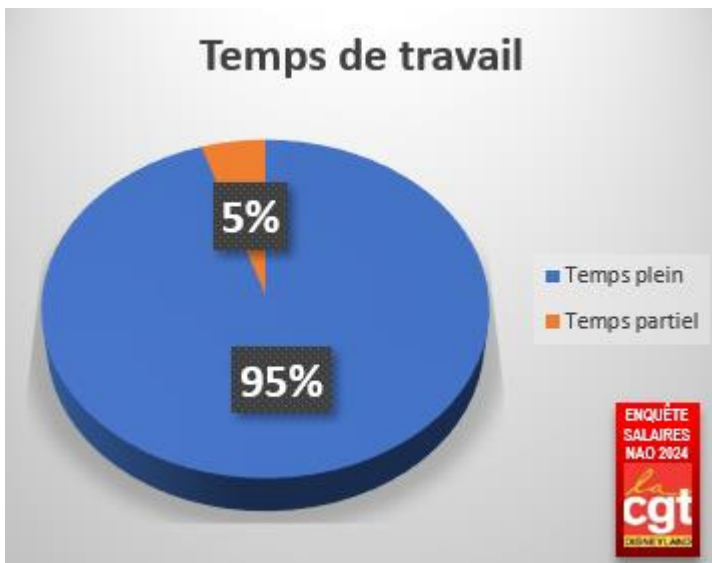
Nous avons enregistré une participation masculine à peine plus élevée par rapport aux femmes. La différence étant de 4%. Cette différence est insignifiante et cette quasi égalité révèle une bonne représentativité des deux sexes de notre échantillon.

Le CSE a communiqué les données suivantes pour le 3^{ème} trimestre 2024 : 49.28% de femmes et 50.72% d'hommes. Nous en concluons donc que les hommes ont pu être légèrement sur-représentés dans notre enquête.



Pendant la période de recueil de l'enquête, seuls 7% des salariés qui se sont exprimés étaient en CDD. Ce pourcentage est à mettre en relation avec la part de CDD dans l'entreprise. Le salarié en CDD dispose des mêmes droits collectifs que les autres salariés de l'entreprise, dans les mêmes conditions que les autres salariés. Pourtant, nous pouvons estimer que le caractère temporaire des CDD entraîne un élan revendicatif plus faible chez ces salariés, induisant un taux de réponse nettement inférieur aux salariés en CDI.

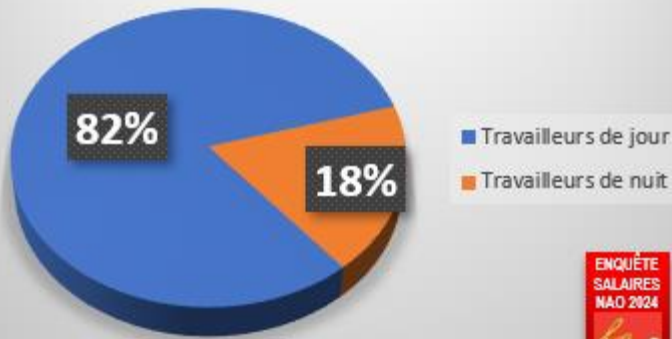
Le CSE a communiqué les données suivantes pour le 3^{ème} trimestre 2024 : 11.24% de contrats CDD dans toute l'UES. Nous en concluons donc que les salariés en CDD ont pu être légèrement sous-représentés dans notre enquête.



Ce faible pourcentage de 5% est à corréliser avec la part de salariés en temps partiel pendant l'enquête.

A titre de comparaison, les chiffres fournis par l'entreprise pour le 3^{ème} trimestre 2024 sont : 94.11% pour les contrats à temps plein et 5.89% pour les contrats à temps partiel. Cette comparaison illustre bien la représentativité de notre échantillon et ainsi la réalité des données et conclusions de notre enquête.

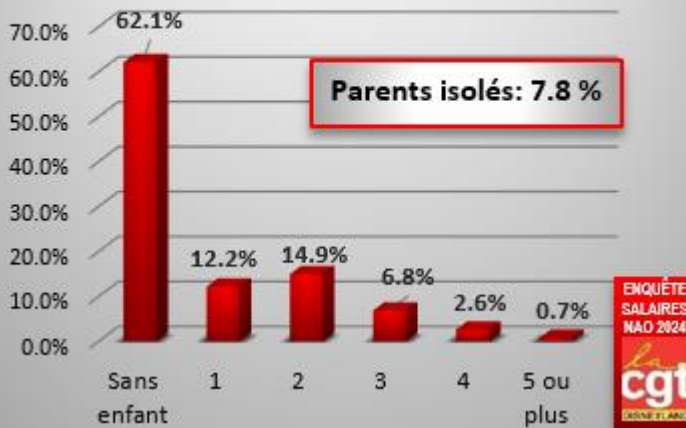
Travailleurs de nuit



Ce faible pourcentage de 18% est à corréler avec la part des salariés en travail de nuit, déjà nettement inférieure aux travailleurs de jours dans l'entreprise.



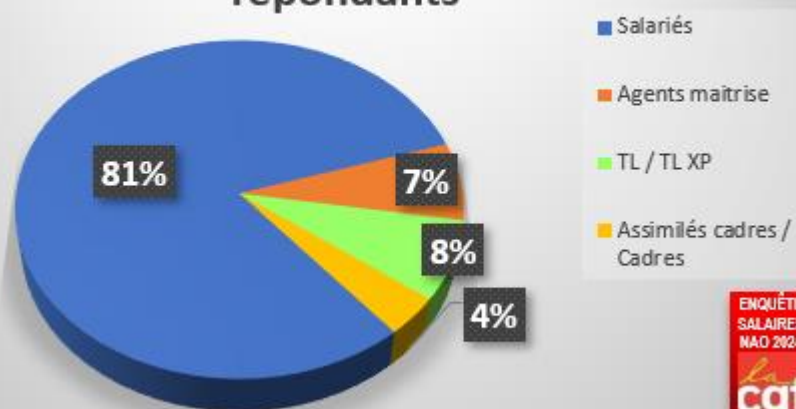
Nombre d'enfants



Cet indicateur met en lumière la difficulté pour certains salariés dans des métiers y compris opérationnels de concilier une vie familiale avec des enfants et de travailler à Disneyland Paris. Une grande majorité des salariés interrogés n'ont pas d'enfants. En France, la proportion de ménages avec au moins un enfant mineur s'établit à 27 % en 2016 (source INSEE).



Catégories professionnelles des répondants

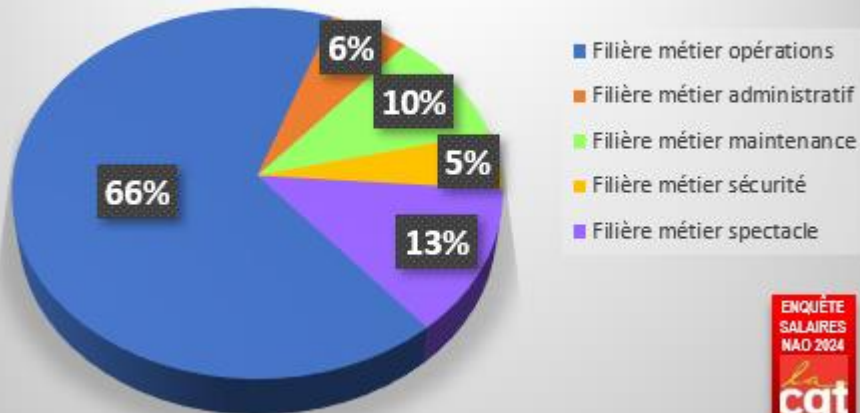


La grande majorité des personnes ayant répondu à notre enquête sont des salariés à faibles coefficients. Cela est à mettre en relation avec la part de cette même catégorie dans l'effectif de l'entreprise. Il en va de même pour les autres catégories : agents de maitrise, team leaders, assimilés cadres / cadres. Les stagiaires ou apprentis ne sont pas indiqués car non représentatifs.

Selon les chiffres du CSE fournis pour le 3^{ème} trimestre 2024, la moyenne des salariés statut NCA s'établit à 57.98 %.

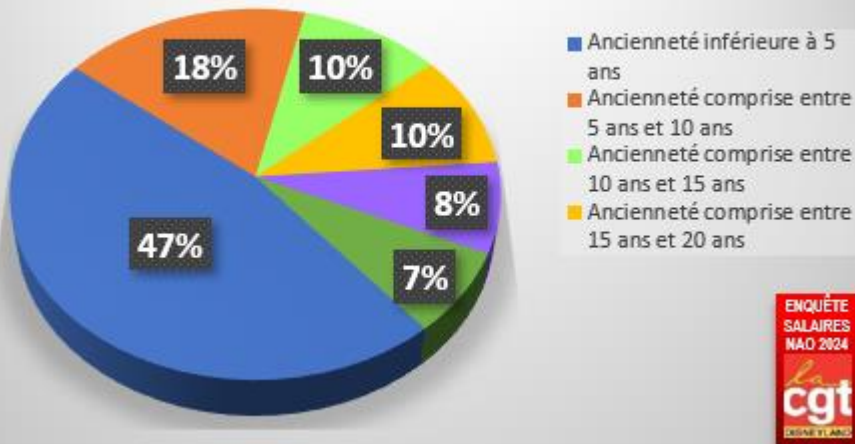


Filières métiers des répondants



Tout comme l'effectif de l'entreprise présente les métiers opérationnels comme la plus grande filière en nombre de salariés, 66% de nos répondants viennent des opérations. Il est à noter que toutes les filières métier de l'entreprise se sont exprimées au travers de cette enquête.

Ancienneté



De même, cette représentativité des profils d'ancienneté est à mettre en corrélation avec l'ancienneté de l'effectif de l'entreprise. Il est à noter que toutes les tranches d'ancienneté se sont exprimées.

4°) RESTITUTION SIMPLE DES DONNEES

Indépendamment des questions relatives à l'échantillon dont nous avons présenté les résultats, nous avons posé plusieurs questions relatives à la rémunération.

- Quelle est votre rémunération nette par mois ?
 - Moins de 1000 €
 - Entre 1000 € et 1500 €
 - Entre 1500 € et 2000 €
 - Entre 2000 € et 3000 €
 - Plus de 3000 €
- Quel est le montant de vos dépenses mensuelles nettes (loyer / crédit habitation, facture d'énergies, assurances, crédits consommation, etc) ?

- Votre budget vacances vous permet-il de partir ?
 - Régulièrement
 - Quelques fois
 - Jamais
- Estimez-vous que votre travail est payé à sa juste valeur ?
- Estimez-vous votre salaire en adéquation avec vos responsabilités ?
- Combien vous manque-t-il d'argent pour finir votre mois et vivre décemment ?

Nous pouvons dresser ici un premier constat à partir des données simples et leur représentation graphique. Nous nous pencherons dans un autre temps sur le croisement de ces données par catégories socio-professionnelles.

a) Relativement à la parentalité

Les salariés répondants ont en moyenne 0.8 enfants.

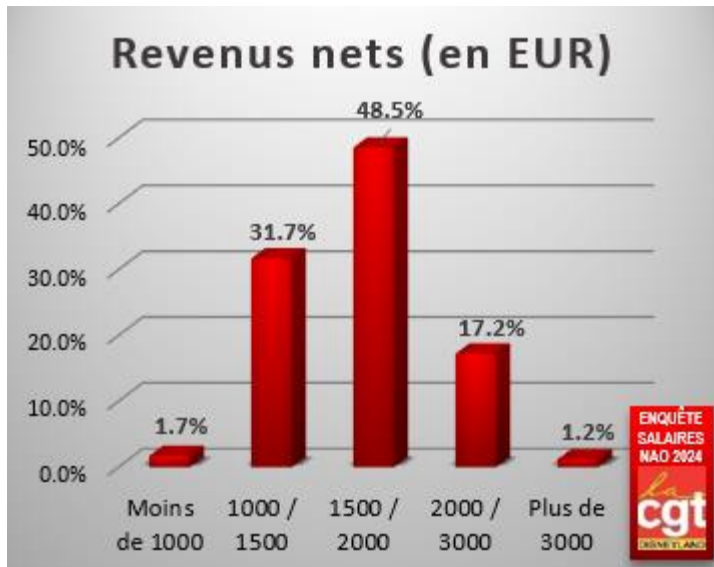
Salariés parents	37.9 %
Salariés non parents	62.1 %

b) Relativement aux dépenses et au manquant à vivre

Dépenses moyennes mensuelles en EUR	1267
--	-------------

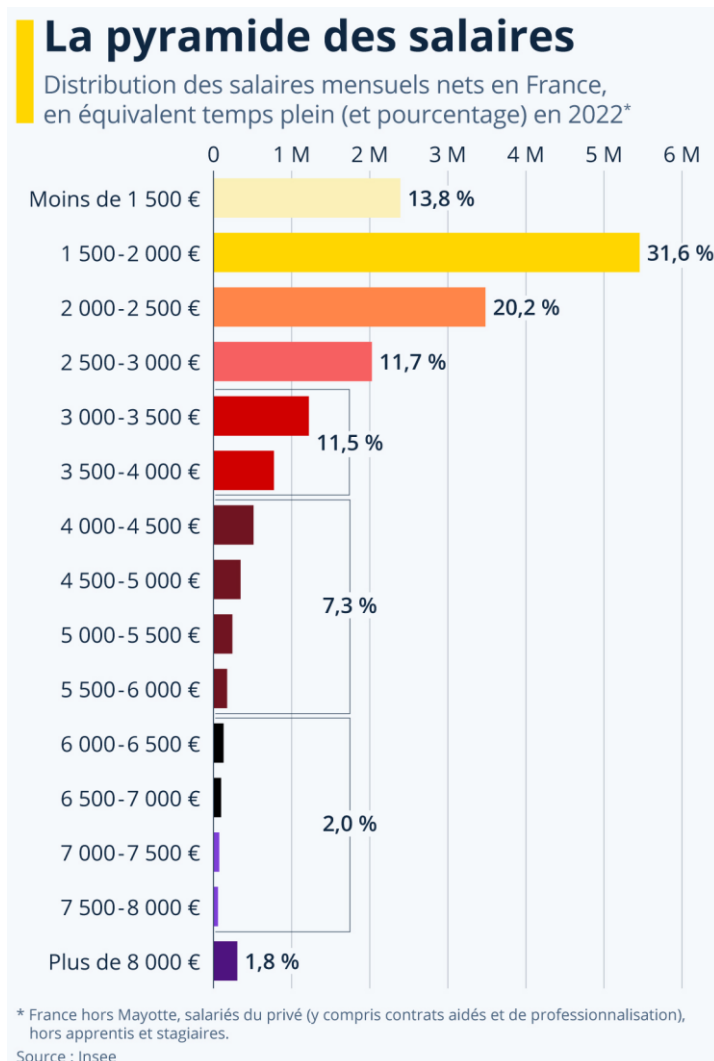
Moyenne de salaire manquant en EUR	479.5
Médiane de salaire manquant en EUR	500

1133€/mois, c'est le budget moyen que les Français consacrent à leurs dépenses contraintes en 2024 (Source : Etude CSA Research mai 2024). La même étude présente un budget moyen de 1138€/mois pour les franciliens. Les salariés de Disneyland Paris auraient ainsi des dépenses mensuelles supérieures de près de 12% par rapport à la moyenne française et d'environ 11.5% par rapport aux franciliens. Cette situation peut s'expliquer par le coût de la vie en Ile-de-France notamment celui des loyers et peut s'expliquer par la situation particulière de la région de Marne-la-Vallée et du coût élevé de son immobilier.



De même, cette représentativité des profils d'ancienneté est à mettre en corrélation avec l'ancienneté de l'effectif de l'entreprise. Il est à noter que toutes les tranches d'ancienneté se sont exprimées.

Le CSE a communiqué le salaire moyen brut d'un salarié pour le 3^{ème} trimestre 2024 et il s'établit à 3155.80 EUR (chiffre obtenu entre l'effectif moyen constaté au 3^{ème} trimestre 2024 et la masse salariale annuelle brute en 2024, ramenée au mois). Converti en salaire net (formule de calcul fournie par le Ministère du Travail) cela équivaut à 2476 EUR avant l'impôt sur le revenu.



Nous présentons ici la pyramide des salaires 2022 (source INSEE). Nous ne pouvons que constater la forte représentation de bas salaires (33.4% cumulés pour la tranche moins de 1500 EUR contre 13.8% moyenne France). De même la tranche 1500-2000 EUR est de 48.5% selon les chiffres de notre enquête contre 31.6% en moyenne nationale.

Inversement, lorsque nous observons les salaires plus élevés, la tranche cumulée 2000-3000 EUR représente selon notre enquête 16.6% à Disneyland Paris contre 31.9% en moyenne France.

Et malheureusement seulement 1.2% pour notre tranche « plus de 3000 EUR » contre 22.6% en moyenne France, toujours selon notre enquête.

N.B. Cette pyramide des salaires correspond à la situation en France en 2022. Depuis, les salaires ont augmenté en moyenne de 3.9 % en France en 2023 (Source : Ministère du Travail).



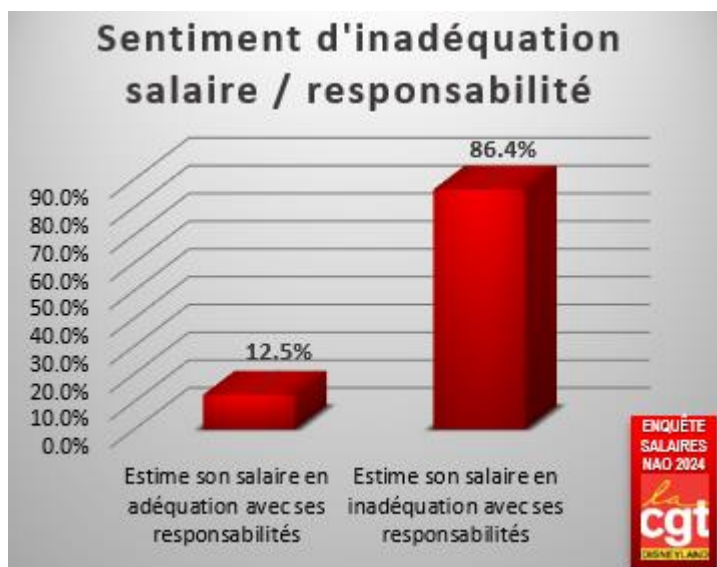
Notre enquête met en lumière que seuls 5.1% des salariés de notre entreprise partent régulièrement en vacances.

Selon l'Insee, 21% de la population métropolitaine âgée de 15 ans et plus n'a pas pris part au moindre de ces voyages de loisir en 2019, soit 11 millions de personnes. Cette part a atteint 27% en 2020, soit 14 millions d'individus.

Le chiffre obtenu par notre enquête est de 25.6% ce qui est conforme aux observations de l'Insee.

Le fait de partir en vacances ou non est très souvent lié aux inégalités de niveau de vie. Ainsi, en 2019, 53% des ménages à bas revenus ne sont pas partis au cours de l'année, contre seulement 18% des foyers à hauts revenus, selon le Crédoc.

Ainsi, ce résultat est un indicateur illustrant les inégalités de niveau de vie.



Toutes catégories confondues, la proportion de 86.4% des employés estimant que leur salaire ne correspond pas à leurs responsabilités est édifiante. Cet indicateur illustre :

- Soit le sentiment d'avoir trop de responsabilités par rapport à la rémunération.
- Soit le sentiment d'avoir un salaire trop bas en rapport avec les responsabilités attribuées par l'entreprise.



Dans la même lignée, le sentiment d'injustice salariale va encore au-delà pour atteindre 89.4% Toute injustice vécue dans une entreprise par un collaborateur peut l'amener à être moins bon, moins performant, moins engagé et moins motivé.

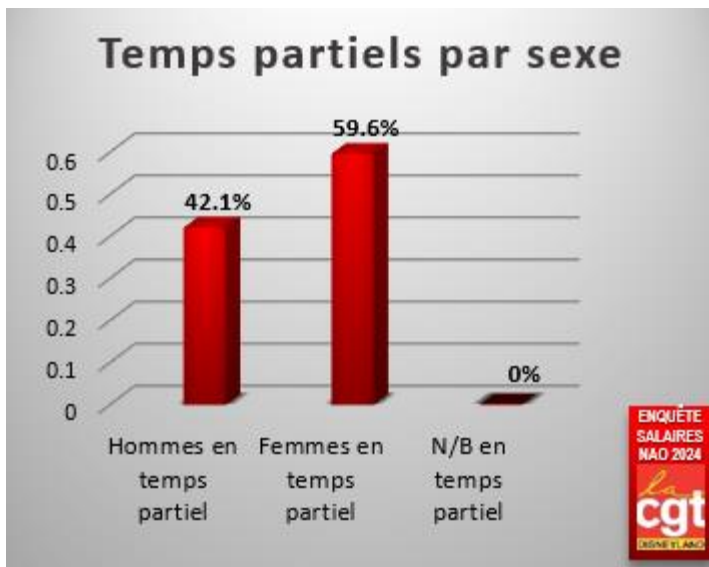
5°) RESTITUTION CROISEE DES DONNEES

A) EGALITE HOMMES FEMMES



La tendance macroéconomique française offrant aux femmes une plus grande proportion de CDD s'illustre dans notre enquête.

En effet, les femmes sont plus souvent en CDD (10,6 % contre 6,5 % pour les hommes : Source Insee 2020).



La tendance à enregistrer une proportion de femmes à temps partiel supérieure aux hommes s'illustre déjà sur le plan national français, lorsque nous comparons les chiffres de l'entreprise avec ceux de l'Insee en 2023.

Malgré que ces dernières décennies la structure familiale ait changé, viennent en cause des carrières souvent interrompues par la maternité avec un rôle social parfois cantonné à la sphère familiale. Les inégalités subsistent et fragilisent l'équilibre économique des femmes.

Temps de travail et quotité travaillée selon le sexe en 2023

en %

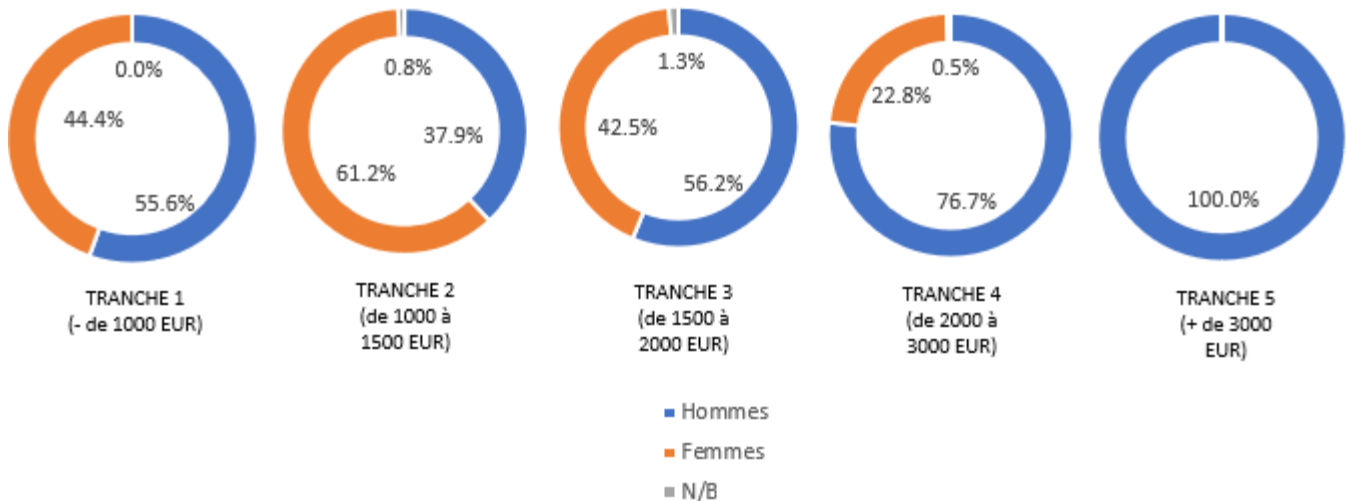
Temps de travail et quotité travaillée	Femmes	Hommes	Ensemble
Temps complet	73,5	91,3	82,6
Temps partiel	26,5	8,7	17,4
Plus de 80 %	3,0	0,8	1,9
80 %	6,3	1,2	3,7
Entre 50 % et 80 %	6,8	2,3	4,5
Mi-temps	4,0	1,7	2,9
Moins d'un mi-temps	6,3	2,6	4,4
Ensemble	100,0	100,0	100,0

Enfin, il est à noter que la proportion de non-binaires en CDD de 25% n'est pas représentative car ce pourcentage n'a été obtenu que sur la base de deux répondants.

Source : Insee 2023

Moyenne d'ancienneté hommes (en années)	9
Moyenne d'ancienneté femmes (en années)	8
Moyenne d'ancienneté N/B (en années)	9

Rémunération par sexe



Nous remarquons que pour les tranches 1, 2 et 3, il n'y a pas de situation très marquée entre femmes et hommes : tantôt les femmes sont mieux rémunérées, tantôt les hommes. En revanche, la situation prend une toute autre tournure avec les tranches 4 et 5 où les hommes sont clairement sur-représentés avec des scores respectivement de 76.7% et de 100%

Il est à noter que pour la tranche 5, seules 12 personnes ont fait en sorte d'offrir un score de 100% aux seuls hommes. L'échantillon est assez faible, mais il marque une tendance évidemment très tranchée. Il ne faudrait juste retenir que le caractère tranché de ce score est moins important que la tendance de fond : à savoir que ce score est tout de même en faveur des hommes.

Les chiffres de la tranche 4 quant à eux sont issus d'un échantillon qui est à notre avis représentatif.

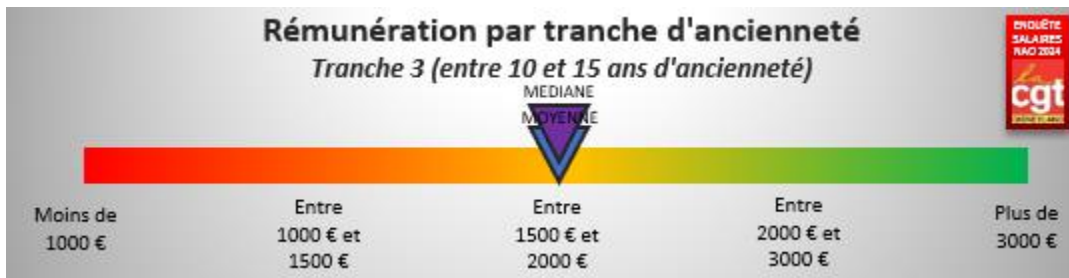
Nous pouvons affirmer alors, avec un risque d'erreur minime, que les hauts revenus dans l'entreprise sont majoritairement attribués à des hommes.

B) ECARTS DE REMUNERATION PAR ANCIENNETE

En théorie des probabilités et en statistiques, la médiane est une valeur qui sépare la moitié inférieure et la moitié supérieure des termes d'une série statistique quantitative ordonnée ou d'une variable aléatoire réelle.

La médiane est un indicateur de tendance centrale. Par comparaison avec la moyenne, elle est insensible aux valeurs extrêmes.

Ceci est la raison pour laquelle nous avons souhaité aborder la question des écarts de rémunération par ancienneté sous le prisme des moyennes mais aussi des médianes.



Nous constatons sans surprise, en observant les moyennes des réponses, que plus l'on est ancien dans l'entreprise, plus notre salaire est élevé. Ce qui est intéressant en revanche, c'est que cet indicateur est quasiment identique pour les tranches 4 et 5. Autrement énoncé, il existe un palier de rémunération entre les salariés qui ont entre 15 et 25 ans d'ancienneté : les chiffres sont très proches : 3.18 pour la tranche 4 et 3.19 pour la tranche 5. Ce n'est qu'à partir de la tranche suivante (tranche 5), que les salaires augmentent à nouveau.

Lorsque nous analysons les médianes le constat diffère quelque peu :

- Premièrement avec la tranche 1, une rémunération faible entre 1000 et 1500 EUR.
- Deuxièmement avec les tranches 2, 3, 4 et 5, une rémunération entre 1500 et 2000 EUR.
- Troisièmement avec la tranche 6, une médiane qui passe à « Entre 2000 et 3000 EUR ».

Cette montée constante et exponentielle des médianes pourrait se résumer par ce raccourci : « A moins de 5 ans d'ancienneté, les salariés sont clairement moins rémunérés que les autres, puis en milieu de carrière entre 5 et 25 ans d'ancienneté les rémunérations sont majoritairement lissées, enfin après 30 ans d'ancienneté les rémunérations sont clairement plus importantes.

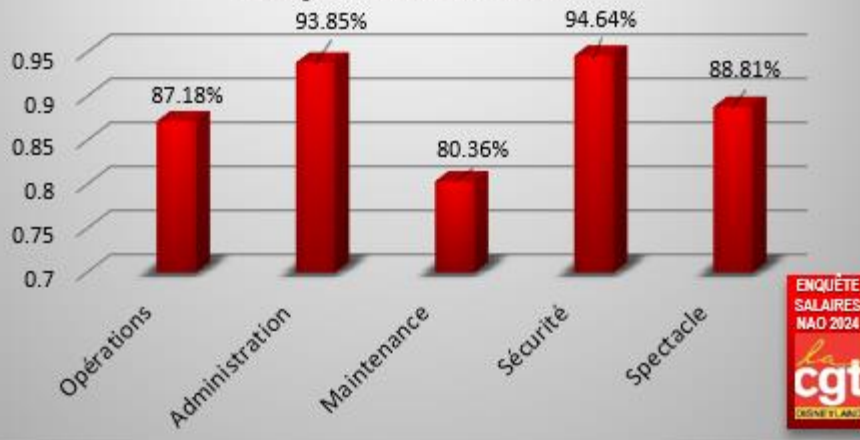
En conclusion, ces deux indicateurs que sont les moyennes et les médianes indiquent un message quelque peu identique : mis à part quelques salariés qui ont des rémunérations « hors normes », les salariés de moins de 5 ans d'ancienneté sont moins bien rémunérés, un plus large palier s'observe ensuite de 5 à 25 ans d'ancienneté, enfin une cassure à la hausse de ce palier s'observe à partir de 30 ans d'ancienneté.

C) INADEQUATION DES SALAIRES AVEC LES RESPONSABILITES



Nous notons une proportion très élevée de répondants estimant vivre avec des salaires en inadéquation avec leurs responsabilités, et ce, toutes catégories confondues. Les stagiaires ou apprentis ne sont pas indiqués car non représentatifs.

Inadéquation salaires avec responsabilités

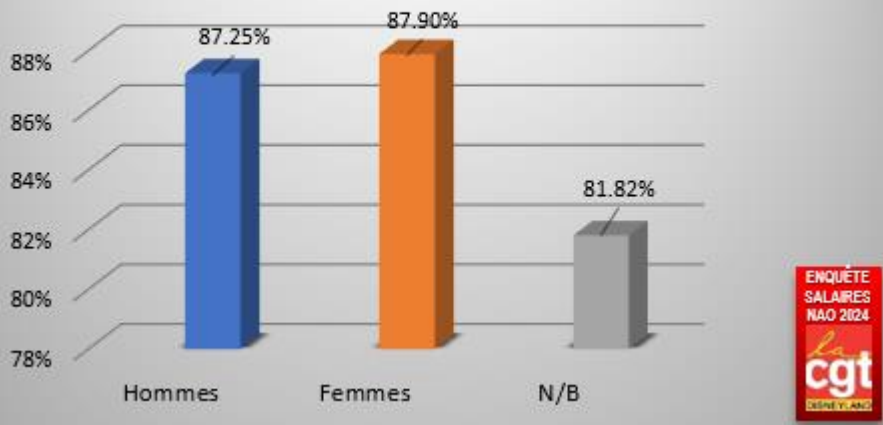


Sans présenter ici la taille des échantillons qui à notre sens ne souffre d'aucune sous-représentativité, nous notons que les scores présentés sont tous particulièrement élevés, au-dessus de 80%.

D'autre part, le delta entre la valeur la plus élevée et la plus faible est de 14 points.

Les inadéquations entre salaires et responsabilités dans les secteurs administration et sécurité semblent les plus élevées.

Inadéquation salaires avec responsabilités



Cette représentation illustre une inadéquation des salaires avec les responsabilités assez lissée par sexe.

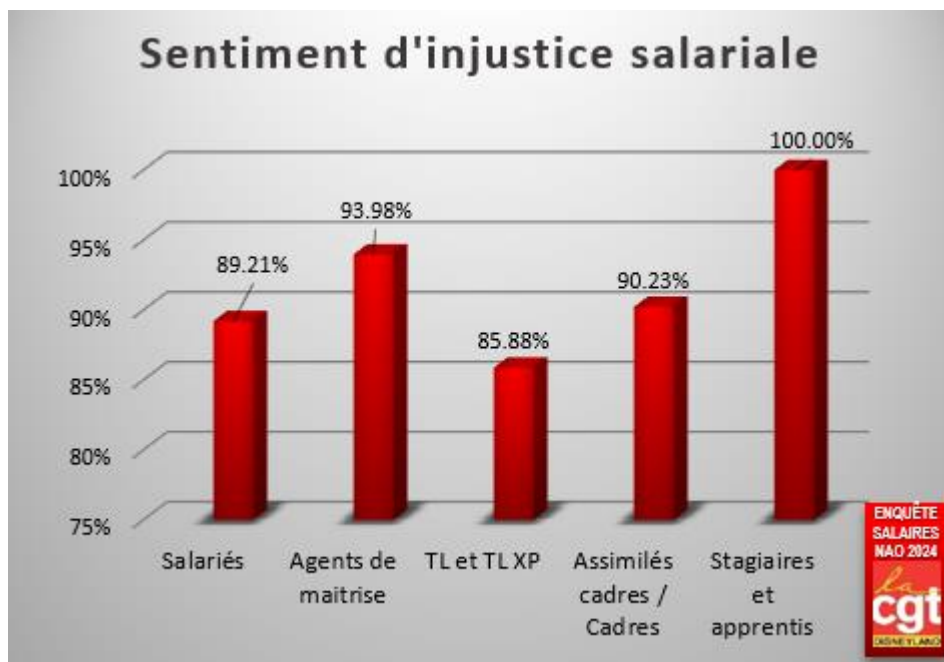
La représentativité des non-binaires est peu représentative avec 2 répondants.

D) SENTIMENT D'INJUSTICE SALARIALE



Le sentiment d'injustice salariale enregistre un delta de moins de 2 points entre les tranches 3, 4 et 5, ce qui représente des scores lissés. Malgré cela une baisse conséquente de ce sentiment est marquée après 25 ans d'ancienneté.

Enfin, le sentiment d'injustice salariale est marqué entre 5 et 10 ans d'ancienneté et très marqué avant 5 ans d'ancienneté.



Ce sentiment est globalement très marqué dans l'ensemble des catégories (delta de 15 points).

A notre sens, les différences entre catégories proviennent avant tout de tailles d'échantillons. Ainsi, nous rappelons le score global suivant : 89.4% des salariés répondants estiment leur travail injustement payé.

Ces données sont à mettre en lumière avec ceux fournis par le CSE pour le 3^{ème} trimestre 2024 et l'année 2024. Le tableau ci-dessous indique la masse salariale mensuelle brute en EUR. *N.B. Ces calculs ont été effectués sur la base des effectifs moyens présents au 3^{ème} trimestre 2024 (Source : données CSE).*

CAD	5259.64
AMA	2930.73
AMN	2495.09
NCA	1937.75

Toujours selon les données fournies par le CSE pour le 3^{ème} trimestre 2024 mais avec cette fois-ci les chiffres des rémunérations en 2023, voici les données :

CAD	4307.34
AMA	2549.40
AMN	2119.92
NCA	1666.20

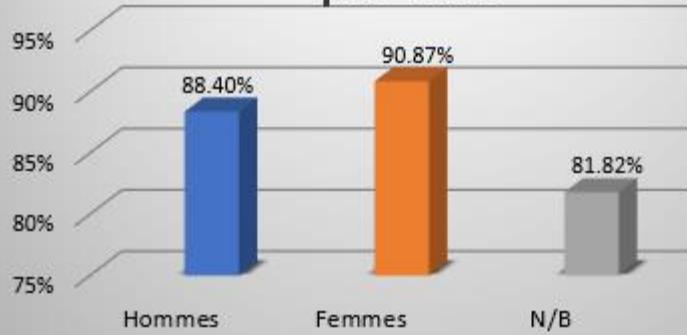
Nous pouvons ainsi établir une augmentation de la masse salariale moyenne brute entre 2023 et 2024. Cette moyenne a été établie avec la masse salariale totale sur 2023, sur 2024, par statut et rapportés à l'effectif moyen des salariés par statut sur le 3^{ème} trimestre 2024.

CAD	+22.11%
AMA	+14.96%
AMN	+17.70%
NCA	+16.30%



Bien que le delta entre les scores extrêmes ne soit que de moins de 14 points, il est à noter que le secteur de la maintenance enregistre le score le plus faible et celui de la sécurité le score le plus haut.

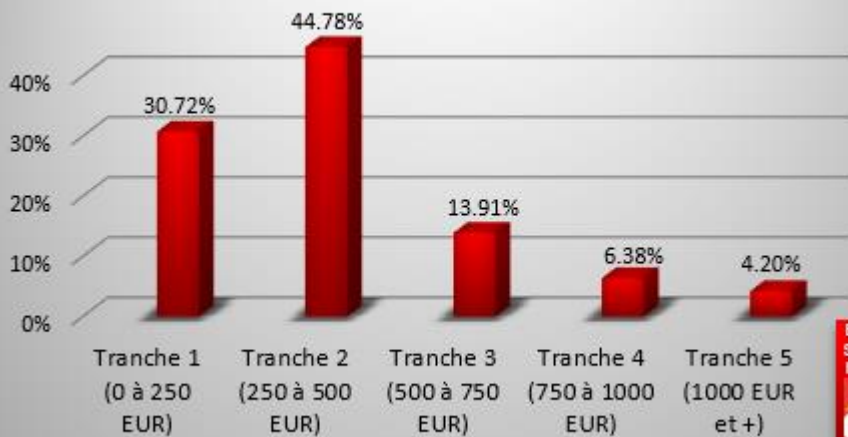
Sentiment d'injustice salariale par sexe



Mis à part la faible représentativité des non-binaires (9 répondants), nous remarquons un delta d'à peine 1 point entre les hommes et les femmes.

MANQUANT A VIVRE

Manquant à vivre



La catégorie la plus exprimée est la tranche 2 : entre 250 et 500 EUR de manquant à vivre.

Rappelons la moyenne du manquant à vivre de 479.5 EUR et la médiane de manquant à vivre qui s'établit à 500 EUR.

Moyenne manquant à vivre



Lorsque l'on observe cette représentation graphique, nous constatons que les catégories agents de maîtrise et TL/TL XP sont à la médiane ou quasiment à la médiane à 5 EUR près.

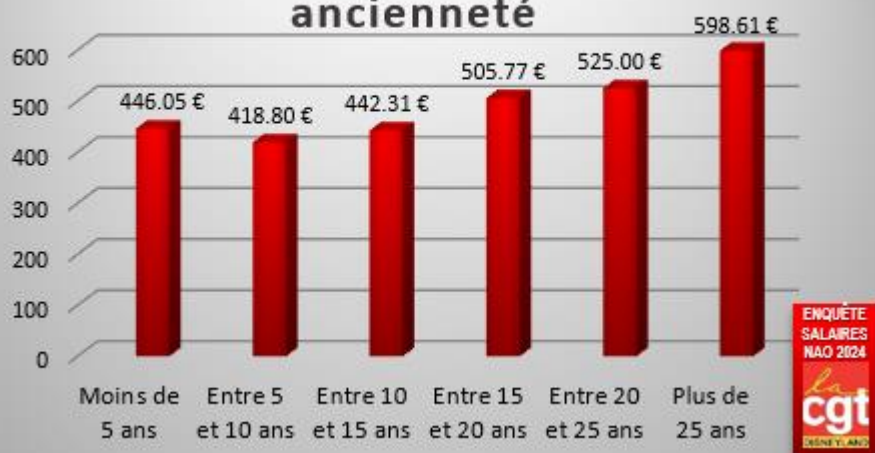
En revanche, la moyenne du manquant à vivre est nettement inférieure pour les cadres avec 175 EUR de moins que la médiane.

Moyenne manquant à vivre



Nous commenterons ici les deux scores extrêmes. La catégorie administration passe au-dessus de la médiane (supérieure de 41.67 EUR). En revanche, la catégorie spectacle est en dessous de la médiane de 141.67 EUR.

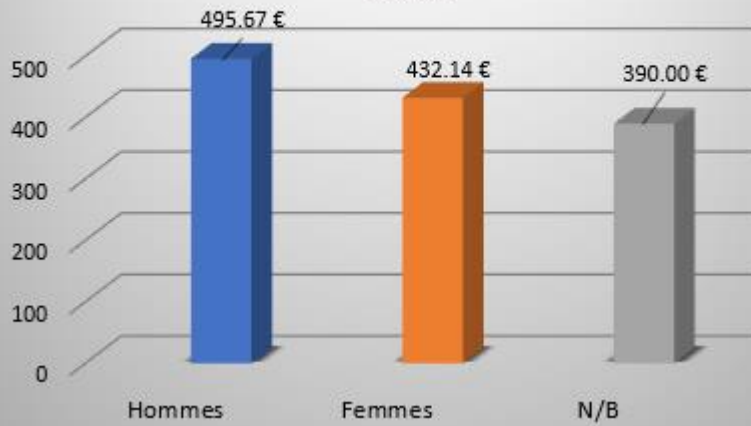
Moyenne manquant à vivre par ancienneté



Mis à part la première tranche, nous observons le caractère exponentiel des moyennes du manquant à vivre.

Il est notable que la tranche « Plus de 25 ans » s'illustre par la plus haute différence entre la médiane à 500 EUR et le score (98.61 EUR de différence).

Moyenne manquant à vivre par sexe



Le delta entre les moyennes manquant à vivre hommes et femmes s'établit à moins de 64 EUR.

Le chiffre des non-binaires entraîne une faible représentativité de la moyenne (11 répondants).

REPRESENTATION GRAPHIQUE DES METIERS DES REpondANTS A NOTRE ENQUETE

