

Compte-rendu de la réunion des référents de proximité

Etablissement SPECTACLES

Début de réunion : 14h00

Fin de réunion : 16h00

Compte-rendu de la réunion des référents de proximité

Etablissement SPECTACLES



Début de réunion : 14h00

Fin de réunion : 16h00

Compte-rendu de la réunion des référents de proximité

Etablissement SPECTACLES



Début de réunion : 14h00

Fin de réunion : 16h00

Compte-rendu de la réunion des référents de proximité

Etablissement SPECTACLES



Début de réunion : 14h00

Fin de réunion : 16h00

Référents de Proximité :

The diagram illustrates a sequence of operations on a stack. The stack initially contains elements 0, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9. Operations include popping elements 9, 8, 7, 6, 5, 4, 3, 2, 1, and then pushing elements 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19. The final stack contains elements 0, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19.

L'ordre du jour est ensuite déroulé comme suit :

1. Points d'actualité du Chef d'établissement

Sujets d'actualité

[] sente aux Référents de proximité la nouvelle organisation de la Division qui a commencé à compter du 1^{er} février. Elle explique les nouveautés, notamment la création d'une équipe Intégration et Events avec le recrutement d'un Senior manager.

Les Référents de proximité demandent si désormais tous les salariés de la Division pourront faire appel à Franck CHAVE et son équipe.

[] ique qu'il faut avancer avec méthode et structure et qu'il faudra identifier le besoin avec uer ensuite.

Elle indique que son souhait est de prendre le temps de bien faire et « d'embarquer tout le monde », l'idée étant de réfléchir, d'avancer puis de communiquer à chaque étape.

Les Référents de proximité demandent confirmation que cela ne change pas pour la partie technique.

[] lique qu'elle espère que dans un deuxième temps la même structure puisse être déployée ue, c'est-à-dire en adoptant le même découpage en binôme. A ce stade, elle a préféré écouter les experts et ne pas forcer les équipes.

[] t un point sur les recueils de congés pour cet été précisant que les résultats ne sont pas ent 46% des salariés ont émis des souhaits. Une prolongation a été faite jusqu'au 17 février afin d'améliorer ce taux. Elle rappelle que les demandes qui seront faites ultérieurement ne bénéficieront plus des critères de priorité et que des retours seront faits aux salariés à compter du 20 mars.

Une Référente de proximité indique que selon elle cette organisation n'est pas juste dans la mesure où certains conjoints travaillant ailleurs ne peuvent pas encore poser leurs congés.

[] ique que cela ne peut expliquer pourquoi 54% de salariés ne se sont pas positionnés.

Un Référent de proximité indique que les salariés sont « blasés » par les réponses tardives à leurs demandes de congés.

[] ique entendre le point mais assure que tout est mis en œuvre pour traiter au plus vite et au s afin de pouvoir faire des retours au plus tôt aux salariés. Elle explique qu'il est également nécessaire, pour que cela soit une réussite, que les salariés se disciplinent sur l'expression de leurs souhaits dans les délais impartis. Enfin elle ajoute qu'en cas de difficultés, un salarié pourra formuler un autre souhait et celui-ci sera étudié.

[] lique que l'outil UKG pourra aider à résoudre de nombreuses difficultés et qu'une SCT sera faite en temps voulu sur le sujet. Elle rappelle qu'il ne fallait pas confondre l'outil UKG avec les horaires adaptés/choisis, et précise que les managers restent les valideurs des demandes de congés, WFI formulant quant à lui des préconisations.

Les Référents de proximité indiquent qu'il faudra aider les salariés qui ne sont pas à l'aise avec les outils digitaux.

[] lique que cela est clairement identifié et connu de l'Entreprise et assure que des moyens ent sont systématiquement mis en place. Elle rappelle la mise en place du projet Sésame qui avait notamment été présenté et communiqué aux Référents de proximité en 2022.

[] que ensuite l'audit annuel de WSA qui va se dérouler entre le 15 et le 26 mai, de même MATM à compter du 25 février.

que aux Référents de proximité que la COVID n'est plus considérée comme une maladie
s mesures qui étaient en lien ne sont plus requises (exemple des îlots).

Point sur les effectifs

ique qu'à fin novembre il y avait un effectif de 1 738 salariés (130 CDD et 1 608 CDI) ainsi
S.

Elle précise qu'il y a toujours un peu de retard sur le recrutement mais que cela progresse puisque l'on est entre
120 et 150 REQ (les retards portent sur Marvel et les Face Characters, principalement les princesses et Aladdin).

Point sur les effectifs

pelle que pour faire suite à l'augmentation du SMIC au 1er janvier 2023 qui est portée à
par mois, la grille des minima conventionnels a été intégralement révisée au 1er janvier
comme suit, cela représente une augmentation d'environ 2% :

	Minimas conventionnels au 01/08/2022	Minimas conventionnels au 01/01/23
150	1 695,65 €	1 730,00 €
175	1 715,00 €	1 750,00 €
181	1 735,00 €	1 770,00 €
187	1 755,00 €	1 790,00 €
200	1 785,00 €	1 820,00 €
215	1 798,00 €	1 835,00 €
220	1 835,00 €	1 870,00 €
225	1 867,00 €	1 900,00 €
250	2 056,50 €	2 100,00 €
260	2 350,00 €	2 400,00 €
280	2 400,00 €	2 450,00 €
300	2 593,00 €	2 645,00 €
360	2 820,00 €	2 870,00 €
400	2 997,00 €	3 060,00 €
430	3 445,00 €	3 515,00 €
520	4 220,00 €	4 305,00 €

pelle ensuite que depuis le 1er janvier 2023, les salariés éligibles* pourront bénéficier du
Disney+ sans avoir à choisir.

Elle précise que l'abonnement Disney+ est un avantage en nature et que selon la législation française sur la
fiscalité, il est donc soumis aux cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu. Selon votre statut, ces derniers
s'élèvent entre 20 et 25 % de la valeur de l'avantage.

En se basant sur la valeur annuelle de l'abonnement Disney+, soit 89,99 €, un Cast Member non cadre se verra
prélevé, dès lors qu'il souscrit sur la plateforme, environ 20 % de 89,99 € au titre des cotisations sociales et de
l'impôt sur le revenu (montant réparti sur douze mois et proratisé en fonction du nombre de jours de souscription
sur la plateforme).

Pour plus d'informations sur le Pass en Scène, merci de consulter D Tools HR.

** Sont éligibles les Cast Members en CDI, CDD ainsi que les stagiaires et apprentis, dès le premier jour de leur contrat.*

Une référente de proximité indique que l'avantage du pass en scène n'est plus ce qu'il était du fait que les salariés doivent désormais réserver et faire la queue comme tout le monde à l'entrée.

Elle indique que cela ne remet pas en cause l'avantage qui tient au fait de la gratuité des entrées.

Elle rappelle ensuite les éléments de la communication publiée le 25 janvier dernier s'agissant de l'élément et les comportements sexistes.

Aujourd'hui, la quasi-totalité des leaders de l'entreprise et plus de 60 % des Cast Members ont suivi cette formation.

Elle indique que les salariés ont plusieurs points de contacts possibles :

- Un supérieur hiérarchique qui a votre confiance ;
- Un responsable RH de proximité ;
- Une ligne dédiée pour signaler tout acte de harcèlement, d'agissements sexistes, d'actes de discrimination et d'intimidation : 01 64 74 88 88 du lundi au vendredi de 14 h à 17 h. Cette ligne est mise en place par le service Employee Relations, chargé d'examiner chaque situation avec équité, discrétion, écoute, neutralité et rapidité. Pour en savoir plus sur ce service, rendez-vous sur D Tools HR.
- Un médecin du travail, auprès de qui un rendez-vous peut être pris par téléphone au 01 64 74 55 63.
- Un référent harcèlement sexuel/agissement sexiste, représentant du personnel.

2. Echanges sur les points remontés

Aucune réclamation reçue.

Un Référent de proximité demande s'il existe des formations pour les leaders et les collègues de salariés qui ont des besoins spécifiques.

Elle confirme et indique qu'il ne faut pas hésiter à en faire part aux leaders. Elle rappelle également qu'il est en place, s'agissant des salariés qui sont dans une démarche de changement d'identité sexuelle, afin de leur permettre de porter des costumes correspondants. Elle précise qu'il n'est en revanche pas possible de mixer les costumes.

Les Référents de proximité indiquent que de nos jours il n'est plus possible de dire quoique ce soit sur le grooming.

Elle indique que ce n'est pas exact même s'il est vrai qu'au fil des années le doute s'est installé.

Les Référents de proximité demandent où en est le projet Mulan.

Elle indique qu'il était en standby mais va être repris prochainement

Les Référents de proximité soulèvent la problématique de stationnement gênant autour de Nala et Simba.

Elle indique qu'elle en a conscience et qu'elle a notamment relancé un OT pour le passage piéton. La clarification des règles auprès d'identification et une fois que cela sera fait, la Sécurité tournera autour des bâtiments.

Les Référents de proximité demandent des nouvelles s'agissant de la gestion des files d'attente.

lique que le sujet à avancer en coordination u'elle
ement prochainement.

Suite à un questionne que avoir installé son bureau à Nala au moins jusqu'à ce que
le 4^{ème} Senior soit cho ectif était aussi de comprendre et être au contact des équipes.
Par la suite elle s'installera probablement à Disney Channel afin d'être au cœur ou au plus près des différentes
activités, notamment du fait des extensions.

Fin de la réunion : 16h00

pelle aux référents de proximité que la prochaine réunion aura lieu le jeudi 13
alle sera précisée prochainement). Les référents ont jusqu'au jeudi 23 mars inclus
pour envoyer leurs réclamations

Spectacles