

Compte-rendu de la réunion des référents de proximité

Etablissement SPECTACLES

Début de réunion : 9h30

Fin de réunion : 11h15

Compte-rendu de la réunion des référents de proximité

Etablissement SPECTACLES

Début de réunion : 9h30

Fin de réunion : 11h15

Compte-rendu de la réunion des référents de proximité

Etablissement SPECTACLES



Début de réunion : 9h30

Fin de réunion : 11h15

Compte-rendu de la réunion des référents de proximité

Etablissement SPECTACLES



Début de réunion : 9h30

Fin de réunion : 11h15

Référents de Proximité :

The diagram shows a 10x10 grid with a blue header and a grey footer. The grid is divided into four quadrants by a vertical line. The top-right quadrant contains an 'X' in the first row. The bottom-right quadrant contains an 'X' in the fifth row. The grid is used to illustrate the concept of a 'grid' in a technical drawing.

L'ordre du jour est ensuite déroulé comme suit :

1. Points d'actualité du Chef d'établissement

Sujets d'actualité

Elle informe aux Référents de proximité les grandes avancées qui ont été menées sur la prime de flexibilité depuis le 1^{er} avril. Elle rappelle que la pratique antérieure, savoir le versement d'une prime de flexibilité de 4,58 euros par jour, n'était pas adaptée. Désormais existe une prime guides et drivers de 10 euros par jour.

Elle indique qu'elle souhaite également travailler sur cette position et la professionnaliser, ceci en accord avec la CSSCT dans les limites de la Convention collective.

Les Référents de proximité évoquent la nécessité de rotation entre les guides et drivers.

Elle indique qu'ils font tous partie d'une seule et même équipe dédiée et qu'ils peuvent parler avec les guides ou drivers.

Elle rappelle aux Référents de proximité qu'il est nécessaire qu'ils lui remontent les irritants et points de vigilance. Elle indique qu'elle puisse les traiter avec son équipe d'encadrants, expliquant qu'il est en revanche primordial de leur laisser le temps de travailler sur les sujets.

S'agissant de l'activité Entertainment à venir :

- Présence de Hulk (casts US) du 12 au 25 avril sur Avengers Campus ;
- Retour de Disney Dreams (nouvelle version) sur le DLP ;

Elle fait un point sur les dossiers traités ou en cours :

Le projet de rénovation du Greenroom a été validé pour l'automne et en attente des travaux ;

- Greenroom réaménagée et attente de la climatisation ;
- Algeco Spiderman : en attente de l'installation d'une fenêtre et VMC afin de supprimer les odeurs.
- Breakroom Olaf (trop petite) : pas de solution à ce stade mais étude en cours par Yann, notamment à l'extérieur.

Elle indique qu'elle est intervenue très rapidement suite à l'alerte sur Iron Man et a pris la décision de fermer le parc.

S'agissant de la demande des Référents de proximité d'avoir des véhicules automatiques, elle explique qu'il n'est pas prévu de renouveler la flotte prochainement. Elle indique que cela coûterait 5 fois plus élevé et qu'elle en a déjà fait passer une pour les besoins spécifiques d'un salarié. Le prochain appel d'offres sera en avril et si cela passe, il faudra compter 18 mois avant d'avoir le véhicule.

Elle indique qu'elle met en place le dispositif de cooptation en cours.

Un dispositif de prime de cooptation pouvant aller jusqu'à 500 €* est proposé aux Cast Members de Disneyland Paris sur les offres d'emploi pour certains métiers de la restauration, surveillance de baignade, sécurité, Centre de Relation Client et Guest Relations. Par ce dispositif, l'entreprise invite les Cast Members à recommander les personnes les plus qualifiées pour rejoindre nos équipes et enrichir nos talents.

La cooptation est applicable sur les offres pour les postes de commis, serveur et serveuse, employé et employée de restauration, sous-chef et sous-chefesse, demi-chef et demi-chefesse de partie, demi-chef et demi-chefesse de rang, chef et cheffe de partie, chef et cheffe de rang, assistant et assistante de restaurant, barman et barmaid, surveillant et surveillante de baignade, hôte et hôtesse d'accueil, assistant et assistante housekeeping, agent et agente de sécurité et conseiller et conseillère clientèles des marchés néerlandais et allemand, publiées sur le site de recrutement externe.

careers.disneylandparis.com.

Les marchés de l'emploi de ces métiers sont particulièrement en tension en Île-de-France, aussi, afin de mobiliser les Cast Members à contribuer à l'identification des meilleurs profils, le dispositif de cooptation est mis en place sur la période du 29 mars au 31 mai 2023.

Quelle personne peut être cooptée ?

Toute personne motivée dont le profil répond aux prérequis indiqués dans les offres d'emplois publiées pour les métiers concernés, à l'exception des :

- Candidats et candidates ayant déjà été embauchés par Disneyland Paris en CDD, CDI, consultants et consultantes, intérimaires, alternants, alternantes ou stagiaires après le 1er juin 2019 ;
- Candidats et candidates ayant été embauchés par Disneyland Paris en CDI et ayant quitté l'entreprise après le 1er juin 2019 ;
- Candidats et candidates ayant postulé ou ayant été recommandés par une tierce personne (ex : cabinets de recrutement) avant le 29 mars 2023.

Il est possible de coopter une personne mineure de plus de 16 ans pour des CDD saisonniers. Les candidats concernés recevront un contrat de travail spécifique soumis à une autorisation parentale.

Qui peut coopter ?

Le dispositif est accessible à tous les Cast Member en CDI, CDD ou alternance, à temps complet ou partiel, employé de Eurodisney Associés SAS, EDLI, SETEMO Imagineering SARL, à l'exception des :

- Cast Members impliqués dans le processus de sélection et recrutement des candidats et candidates (tout niveau hiérarchique) ;

Directeur, directrice et plus ;

et intermittentes ou stagiaires

Comment recommander ?

Après avoir identifié une personne éligible répondant aux critères d'une des annonces publiées, invitez-la ou invitez-le à postuler en ligne. Lorsqu'elle ou il déposera sa candidature, elle ou il pourra indiquer le numéro d'ID Disney, nom et prénom de la ou du Cast Member qui la ou le recommande.

Comment percevoir la prime de cooptation ?

Si la personne cooptée est retenue à l'issue du processus d'embauche et se voit proposer un CDD ou un CDI, vous aurez la possibilité de percevoir une prime de cooptation :

- Dans le cas d'une embauche en CDI : 250 €* versés à la fin de la période d'essai si celle-ci est validée et 250 €* versés à la fin du 6e mois du contrat de travail de la ou du Cast Member recommandé.
- Dans le cas d'une embauche en CDD de plus de quatre semaines : 250 €* versés à la fin de la période d'essai si celle-ci est validée.

En cas de rupture de la période d'essai ou de départ avant six mois (pour un CDI), la prime ou son second versement ne pourront avoir lieu.

Si la ou le Cast Member cooptant quitte l'entreprise, elle ou il perd l'avantage de ce dispositif pour les parties non perçues à la date de fin de son contrat.

Une foire aux questions est consultable sur The Hub.

* Montants indiqués bruts, soumis aux cotisations et à l'imposition. Versement selon conditions citées

sur salaire dans le mois suivant la date de validation, suivant calendrier de clôture de paie.

elle également les opportunités pour les alternants

Comme chaque année, nous proposons plusieurs opportunités, en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation dans nos fonctions supports et opérationnelles pour la rentrée 2023. Ces contrats sont accessibles à partir de 16 ans et jusqu'à 29 ans pour l'apprentissage et 26 ans pour les contrats de professionnalisation. Leur durée est variable, entre 1 et 3 ans, en fonction des études préparées. Par ailleurs, des solutions de logement pourront être proposées aux personnes n'habitant pas en Île-de-France (en fonction du rythme d'alternance).

Débuter sa carrière à Disneyland Paris c'est gagner en autonomie, développer ses compétences et vivre une expérience professionnelle et humaine unique.

Plusieurs opportunités sont à pourvoir dans les domaines suivants :

- Hôtellerie et restauration
- Accueil - tourisme - vente
- Services techniques
- Sécurité - sûreté
- Technique spectacle
- RH
- Legal
- Finance
- Marketing
- Commerce
- Communication
- IT
- Ingénierie

Nos alternant(e)s acquerront une expérience professionnelle riche, reconnue sur le marché du travail. Ils seront accueilli(e)s lors d'un Séminaire d'intégration des alternant(e), avec les tuteurs et tutrices, organisé chaque année à la rentrée pour leur permettre d'appréhender notre entreprise, d'échanger avec leurs futurs collègues et commencer à créer leurs réseaux internes.

Comment postuler ?

Pour postuler les candidats ou candidates doivent consulter attentivement toutes nos opportunités d'emploi sur le site careers.disneylandparis.com et se positionner sur celle qui leur correspond le plus !

Point sur les effectifs

ique qu'à fin mars il y avait un effectif de 1 766 salariés (55 CDD et 1 711 CDI) ainsi que

Elle précise que les effectifs augmentent régulièrement et q équipe font beaucoup d'efforts et notamment regardent les différentes destination ayant ainsi fait évoluer leur stratégie de recrutement.

Les Référents de proximité indiquent que selon eux il n'y a pas assez de rotation entre les ACC et les characters.

regarder ce sujet là et notamment les plannings d'une semaine la ne tourne pas.

Les Référents de proximité demandent le nombre de démissions.

plique qu'elle n'a pas les chiffres mais qu'a priori il y en aurait moins.

Elle explique qu'il y a encore une centaine de REQ à pourvoir (versus 200 en novembre) et précise que le Casting va être très clair lors de l'embauche sur les affectations parade/restaurant etc.

Les Référents de proximité indiquent qu'en effet certains salariés disent démissionner car ne font pas suffisamment la Parade par exemple.

plique que sur l'effectif, il y a environs $\frac{3}{4}$ qui sont des 220 et $\frac{1}{4}$ en dessous alors que le r comme « qui peut le plus peut le moins », certains se retrouvent en effet avec le niveau 220 mais ne dansent pas beaucoup car le besoin est ailleurs. Elle explique qu'un groupe de travail est lancé sur le sujet.

Elle explique également vouloir travailler sur la question des absences non planifiées, notamment en lien avec le fait que Nala sert souvent de back-up à certaines absences. L'idée serait de palier de manière plus efficace aux absences non planifiées.

Les Référents de proximité évoquent le recours au playback pour pallier aux absences.

ique qu'en effet c'est un plan B pour plus de 106 et moins de 101 et qu'elle va travailler avec directors sur ce sujet.

Les Référents de proximité évoquent la nécessité de rappeler les procédures de sécurité à l'ensemble des leaders.

ique que la sécurité est la première des clés et qu'elle a dema s chaud/temps froid pour assurer une homogénéité et être oir ns climatiques.

2. Echanges sur les points remontés

Rémunérations & avantages sociaux :

- Mi-temps thérapeutique et paie

lique la réclamation qui lui a été remontée concernant des salariés en mi-temps t subi un retard de paie, qui serait dû à l'envoi tardif de l'attestation par l'employeur à la sécurité sociale.

Les Référents de proximité précisent que des salariés ont dû dans ces circonstances, payer des agios à leurs banques.

Renseignement pris, la règle concernant l'attestation mi-temps thérapeutique est que les attestations soient faites entre le 1er du mois et le premier tour de paie en sachant qu'il n'est pas possible d'anticiper davantage puisqu'il faut attendre que le mois soit terminé. Etant donné que nous déclarons la perte de salaire par anticipation, il ne devrait pas y avoir de retard de versement.

Pour exemple : Le salarié commence son mi-temps le 05/04. Entre le 1er Mai et la NJA de Mai, nous nous engageons à effectuer l'attestation de perte de salaire (du mois d'Avril). L'impact en paie de son mi-temps thérapeutique ne sera qu'à la paie de MAI donc fin MAI (par le décalage de paie), en sachant que la CPAM paye sous 14 jours, le salarié ne doit donc pas avoir d'impact.

En revanche il peut arriver (exceptionnel) que des dossiers soient plus complexes car refusés par la CPAM et qui, en conséquence, prennent plus de temps.

Divers :

- Précisions sur les opérations à Starport

Elle met un point sur les tapis et bracelets antistatiques, indiquant que d'après les salariés ils ne
Elle rappelle l'incident qui avait eu lieu, à savoir qu'une des batteries de Dark Vador avait
fumé sans prendre feu car équipée d'une protection spécifique. Ces batteries ne font que 12 volts ce qui ne
représente pas un risque d'électrification / électrocution.

Elle rappelle qu'il est important suite à ce genre d'incident de communiquer afin de rassurer immédiatement tous
les salariés concernés et éviter que cela ne prenne de trop grande proportion.

Elle explique qu'elle a restauré la restauration car ne relève pas des Référents de

Les Référents de proximité évoquent les délais pour avoir un rendez-vous avec le médecin du travail.

Elle explique qu'Iréna n'est pas seulement sur le scope Spectacles et indique qu'il faut également
avec les salariés qui pensent souvent que c'est un médecin traitant.

Elle rappelle également la présentation qui a été faite en CSSCT sur les activités
équipe et le rôle et l'organisation de l'activité du médecin du sport.

Les Référents de proximité évoquent une réponse faite par un leader au sujet d'une promotion interne évoquant
le fait que les salariés en ATMA seraient prioritaires ce qui amoindrirait les opportunités pour les autres
salariés.

Elle explique qu'il est normal que l'Entreprise favorise des salariés qui n'ont plus la possibilité
et risquent de ne plus avoir d'emploi à termes. Elle souligne le très bon travail effectué par
notamment pour humaniser ce processus de reclassement des salariés en situation d'incapacité
pourrions tous nous retrouver un jour.

Elle indique qu'il s'agit certainement d'une maladresse du leader qui voulait probablement dire qu'il n'avait pas
de budget.

Elle rappelle aux référents de proximité que la prochaine réunion aura lieu le jeudi 29 juin
(sera précisée prochainement). Les référents ont jusqu'au jeudi 15 juin inclus pour
envoyer leurs réclamations

Spectacles