

Compte-rendu de la réunion ordinaire des référents de proximité

Etablissement PRODUITS

23 février 2022

Début de réunion : 09h00

Fin de réunion : 11h05

Etaient présents : P

Etaient absents : A

Liste des référents de proximité :

isio)

)

o)

Représentants de la Direction :

Chef d'établissement

Responsable Relations Social

➤ **Points d'information du Chef d'établissement**

Concernant notre activité, nous avons réalisé un très bon mois de janvier, avec un niveau d'attendance supérieur aux années précédentes (chiffre moyen de 35000 guests/jour)

Suite à l'information [REDACTED] précisé que nous ne sommes pas impactés par cette restructur

Suite à la remarque d'un référent de proximité sur l'importance de rassurer les employés sur ce point, le Chef d'établissement précise qu'une communication sera réalisée auprès des équipes Merchandise Produits début mars.

Pour Produits merchandise, une grande partie des postes qui avaient été « gelés » sont à date ouverts au recrutement (pas de suppression).

Pour ce qui concerne les dépenses, ex PDJ d'équipe, nous sommes toujours en freeze plan, pour les voyages doivent être approuvés.

Restitution de l'enquête « cultiver l'inclusion » menée l'année dernière : les résultats sont plutôt bons. L'enquête a permis d'identifier quelques éléments sur lesquels nous allons travailler : Prendre toutes les mesures pour éviter les comportements inappropriés expérimentés par les Cast Members

Créer un environnement où les commentaires et les comportements inappropriés n'ont pas leur place

La prochaine étape du projet « Cultiver l'Inclusion » va prendre la forme de groupes de discussion

focalisant sur cinq axes de travail majeurs :

- Relations avec les visiteurs
- Diversité culturelle
- Comportements / commentaires sexistes
- Rôle du leader pour cultiver l'inclusion
- Commentaires sur le corps et l'apparence

Réorganisation de la division Spectacles : pour faire suite à un questionnaire il est confirmé que l'éq [REDACTED] pécial E [REDACTED] r spécialités. Une partie des membr [REDACTED] joint l'éq [REDACTED] quipe, dont les évè [REDACTED] une prod [REDACTED] quipes ESE resteront rattachées à l'établissement Produits pour ce qui concer [REDACTED] et RDP .

30^{ème} anniversaire Grand Final :

Avengers: Power the Night, nouveau spectacle nocturne de drones dédié à Marvel du 28 janvier au 8 mai 2023

Disney Dreams! à partir du 12 avril 2023

Réouverture de "it's a small world" au printemps 2023

We Belong Together, dès l'été 2023 nouveau spectacle à *Studio Theater*

26 février au 4 mars : Global Recognition Week

Une semaine dédiée à la reconnaissance pour The Walt Disney Company/Disney Parks, Experiences and Products. Au cœur de cette semaine, le 1er mars est la journée internationale du compliment. C'est aussi la date de la Cast Recognition Day, dédiée à la reconnaissance de tous les Cast Members. Au programme : remises de prix, ateliers et ressources autour de la gratitude.

14 mars : International Women's Day

L'égalité entre les femmes et les hommes est un des piliers de l'inclusion à Disneyland Paris. Cet engagement est célébré pendant tout le mois de mars à travers The Walt Disney Company. Une journée de conférences inspirantes et d'ateliers réservés aux Cast Members est organisée au Disney Newport Bay Club sous le thème : Cast Member un jour, Cast Member toujours.

Formation : Appréhender les outils digitaux de Disneyland® Paris

Tous les Cast Members sont concernés par l'utilisation de différents outils digitaux dans leur quotidien. Quels sont ces différents outils ? A quoi servent-ils ? Dès le mois de mars, Disney University met en place pour les Cast Members dans le plan de développement de compétences 2023, une formation en présentiel de 3 heures (s [REDACTED], permettant de mieux appréhender les fondamentaux de ces différents outils : Myl [REDACTED] MyLearn, DTools HR, UKG, MyPeopleDoc, etc :

Les objectifs :

Se connecter, naviguer,
Partager et transmettre des documents de manière sécurisée,
S'inscrire et suivre des formations,
Faire une demande de congés, consulter les plannings
Se repérer dans un appel virtuel

➤ **Point sur les effectifs :**

Au 31 janvier 2023 sur un effectif total de 723 salariés :

670 CDI : 390 femmes et 280 hommes

53 CDD : 35 femmes et 18 hommes dont 29 alternants : 21 femmes et 8 hommes

Et 245 intermittents

➤ **Points d'actualité sociale**

- **Revalorisation des minimas conventionnels au 01/01/2023**

Pour faire suite à l'augmentation du SMIC au 1^{er} janvier 2023 qui sera portée à 1709,28 euros bruts par mois, la grille des minima conventionnels est intégralement révisée au 1^{er} 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 €

- **Négociation**

Signature du 10^{ème} accord en faveur des salariés en situation de handicap le 21 décembre 2022

L'accord dans sa totalité est disponible sur l'espace HUB/espaces RH

Absences rémunérées et aménagement du temps de travail

- 5 jours au lieu de 4 pour les salariés en situation de handicap. Ce nombre peut être porté à 6 sur préconisation du médecin traitant ou du médecin spécialiste qui suit le salarié ;
- 5 jours au lieu de 3 pour les salariés ayant un conjoint (ou partenaire de PACS) ou un parent (mère ou père) handicapé ;
- Application de ces 5 jours aux salariés grands-parents ayant un petit-enfant en situation de handicap ;
- Aménagement d'horaires pour les salariés aidants étendu aux salariés dans l'attente d'une place en établissement adapté ou spécialisé de leur enfant handicapé sur présentation d'un justificatif.

Aide à l'amélioration de la qualité de vie

- Prise en charge à hauteur de 300 €* des achats de piles et autres petits matériels des prothèses auditives ;
 - Prise en charge à hauteur de 1 000 €* des réparations et petits matériels pour les fauteuils roulants ;
 - Augmentation de la prise en charge du coût d'un fauteuil roulant à 7 000 euros au lieu de 5 000 euros ;
 - Participation à hauteur de 1 000 € au financement d'un permis de conduire adapté si ce dernier est indispensable à l'accès sur site ;
 - Extension de la prise en charge du coût du déménagement du salarié ayant un enfant en situation de handicap dans le cadre d'un rapprochement entre le domicile et l'institution spécialisée fréquentée par l'enfant.
- * Somme maximum sur la durée de l'accord (du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2025)

Accompagnement financier renforcé

- Abaissement de la condition d'ancienneté à 10 ans pour bénéficier du maintien des cotisations retraite de base et complémentaire dans la limite du plafond de la sécurité sociale dans le cadre d'un passage à temps partiel ;
- Maintien de la rémunération, en complément du versement de l'Allocation journalière de proche aidant (AJPA), dans le cadre du congé de proches aidants pendant une durée de 60 jours.

1. Situations pour lesquelles une réponse n'a pas été apportée ou pour lesquelles il existe une réelle difficulté d'interprétation

1- Workday :

Les dysfonctionnements déjà abordés dans les réclamations des RDP CFTC Produit de l'application Workday perdurent.

En effet les pannes du système ne permettent pas d'établir les contrats des salariés de l'établissement Produit (mais pas que) rendent le franchissement des différents points

De sécurité difficile, voir impossible quand au accès du parking nord, rendent impossible le paiement en caisse lors des repas et créé à la fois des situations de conflits graves avec la sécurité mais aussi des inégalités de traitement envers les salariés concernés.

Nous demandons aux différents acteurs responsables de prendre le sujet au plus vite pour que cesse ces difficultés.

Après vérification, nous avons en effet eu le cas de 3 Cast members de l'Atelier des Costumes, en conversion CDD-CDI au 9 Janvier n'ayant pas reçu leurs ID suite à un problème de redescende des informations contractuelles dans le système.

Elles ont dû se présenter à la guérite durant plusieurs semaines avec leur contrat de travail.

Fin janvier, une problématique avec les agents de sécurité à l'entrée du Parking Nord a eu lieu, cela a été rapidement solutionné via l'obtention d'une ID provisoire pour ces 3 CMs.

Nous n'avons pas eu connaissance de situations particulières sur les autres périmètres.

Ces situations sont regrettables et nous mettons tout en œuvre afin que celles-ci soient régularisées en priorité.

Nous allons vérifier le point concernant les avenants que certains salariés n'auraient pas encore signé et ce consécutivement à modification de dispositions du contrat de travail.

2- Télétravail :

*Accord de décembre 2021, l'article 6 indique :
Concernant les moyens et équipements mis à disposition :*

• « sur la participation aux différents frais inhérents à la pratique du télétravail, le salarié recevra une indemnité journalière non soumise à charges sociales dans la limite du barème URSSAF, actuellement en vigueur, soit 2,50 euros par jour télétravaillé »

• « Les frais de repas, et dans un souci d'égalité de traitement avec les salariés travaillant sur site, l'Entreprise proposera aux salariés en télétravail la possibilité de bénéficier du service de frigos connectés »

Pour faire face à une inflation avérée de + 15% de l'électricité et du gaz, face à l'inflation des produits alimentaires, à la mesure inappropriée du frigo connecté sur site et du peu de retrait des repas pris dans les frigos en égard au nombre de jours télétravaillés, les RDP CFTC Produit vous demandent de :

• faire évoluer le forfait télétravail à 2,88 €, il s'agit du montant actuellement en vigueur que l'URSSAF admet pour ce forfait non soumis à cotisations sociales

• garantir une aide réalisée aux frais de repas pour chaque jour télétravaillé

Par ailleurs, grâce au télétravail, l'entreprise fait un gain de plusieurs millions d'euros sur l'arrêt des locations des bâtiments Fantasia, Team Disney, Sirius, Andromède, Piazza. Aussi, malgré qu'il soit écrit « dans un souci d'égalité de traitement... », il apparaît une différence de la participation employeur au repas du frigo connecté se situant à 52,17% (prix repas 6,90 €, prix à charge employé-e 3,60 €) alors que cette participation est de 60 % et voire plus à la restauration collective, nous demandons donc la révision des prix appliqués afin d'annuler cette inégalité de traitement.

Il est rappelé que ceci ne relève pas de la compétence du Chef d'établissement. Nous vous invitons à vous rapprocher de votre organisation syndicale, ces différents points ayant déjà fait l'objet d'échanges avec la Direction des Relations Sociales.

Pour information, en date du 27 janvier, les organisations syndicales ont été informés de la revalorisation de l'indemnité journalière – Télétravail. Pour rappel, dans le cadre de notre accord télétravail, une indemnité journalière non soumise à charges sociales de 2,50 € par jour télétravaillé est prévue dans la limite de 55 € (barème URSSAF).

Compte tenu de la revalorisation du barème URSSAF, cette indemnité a été revalorisée à hauteur de 2,60€ par jour télétravaillé dans la limite de 57,20€ par mois et ceci à compter du 1^{er} janvier 2023 avec effet rétroactif sur la paie du mois de février.

Il est précisé que le forfait télétravail à 2,88 euros mentionné est le montant au niveau de la fonction publique et des avocats.

3- Télétravail :

Le récent mail de la Walt Disney Compagnie concernant le télétravail et sa fin programmée engendre beaucoup d'inquiétude auprès des différents salariés concernés de l'établissement.

Suite à nos échanges vous nous avez rassuré sur le maintien de l'accord de télétravail pour deux ans.

Il est indiqué sur ce point que lors de la communication [redacted] janvier 2023, il a été précisé que les modalités du télétravail pour les Cast Members de Disneyland Paris restent applicables selon l'accord en vigueur. Accord applicable du 1^{er} janvier 2022 au 31.12.2024. 5 jours par mois (proratisé en cas d'absence ou temps partiel).

Pouvez-vous aussi nous rassurer sur l'avenir du télétravail après cette période au regard des économies réalisées par l'entreprise quant à l'arrêt de la location des bâtiments mais aussi de la mise en place du Flex bureau. Dans un délai de 2 ans, les salariés pourraient être amenés à chercher une autre entreprise qui favorise le télétravail plutôt que le présentiel et ainsi créer une fuite de talent pour l'entreprise. Nous ne pouvons que vous faire le relais de ses inquiétudes.

Il est répondu que ceci ne rentre pas dans les prérogatives du Chef d'établissement et comme stipulé dans l'accord sur le télétravail et le droit à la déconnexion, les différentes parties se réuniront 3 mois avant son échéance afin d'analyser l'opportunité de le reconduire.

4 - RPS

Le récent questionnaire qui concerne les RPS auprès des équipes Produits Merchandise n'a pas permis le partage des réponses effectuées par les salariés, nous vous demandons de bien vouloir partager ces éléments.

De plus les questions posées sont toutes fermées et laisse peu de choix aux salariés de pouvoir s'exprimer librement.

Le travail des pilotes que nous saluons, n'en est pas facilitée par le choix de thématiques contraintes, nous souhaitons que tous les cas de RPS soit traité car quand bien même un seul cas pourrait être cité il ne doit pas pour autant en être ignoré et un plan d'action mis en place.

Le Chef d'établissement rappelle que suivant la méthodologie, les réponses des salariés ne leur sont pas transmises en l'état mais que les résultats de cette évaluation sont analysés et restitués par le Service de Prévention et de Santé au Travail auprès de l'encadrement (directeur, pilote(s) identifiés). Ils permettent l'identification d'une cartographie des facteurs favorisant les risques psychosociaux dans l'équipe ainsi que les facteurs de risques à travailler en priorité en session participative. Dans la règle, nous partons sur la base des 3 facteurs de risques identifiés, mais on peut tout à fait faire remonter auprès du comité de pilotage d'éventuels sujets qui pourraient être identifiés comme facteur de risques RPS. L'objectif étant de traiter les sujets qui pourraient être facteur de RPS dans les équipes.

5- Flex Bureau

Pouvez-vous nous donner une vision précise de ce qui va être fait, ce qui a été fait, et ce qui reste à faire concernant la mise en place des Flex bureau dans le bâtiment Mickey Mouse.

Le Chef d'établissement indique que pour les équipes Merchandise produits, nous allons présenter le plan de mise en place le 24 février et ce suivant les recommandations souhaitées des salariés. Il y aura encore la possibilité de faire des adaptations si besoin.

6- ERP Le roi lion

Le niveau d'information qui concerne les salariés sur la mise en place du nouvel ERP est très variable, il est essentiel pour nous, que chacun soit au même niveau d'information afin de s'assurer qu'aucun thème ou contraintes liées à des travaux spécifiques ne soient oubliés dans la mise en place de ces nouveaux outils. Nous vous demandons donc de bien vouloir mettre en place une communication unique et transparente auprès des équipes.

Il est indiqué la mise en place d'une newsletter. L'ensemble des salariés concernés sont informés au fur-et-à-mesure, par le biais des différents canaux de communication mis en place, de l'avancement et étapes du projet. Un site Sharepoint dédié au Programme dans son ensemble est accessible par toutes les personnes concernées par le programme, titulaire d'une adresse mail Disneyland Paris. Des canaux Teams par population ont été créés pour une communication régulière sur les actualités mais aussi comme moyen de poser et de répondre aux questions.

Le Chef d'Etablissement informe les référents de proximité que la prochaine réunion aura lieu le 27 avril 2023 à 09h00, dans la salle de réunion Mickey's Steam Roller - 1er étage du bâtiment Mickey Mouse. Les situations éventuelles devront parvenir au Chef d'établissement au plus tard le 06 avril 2023 à 23h59 (avant l'envoi de la convocation prévue le 13 avril 2023).