

Compte-rendu de la réunion des référents de proximité
Etablissement ENTREPOTS / HORTICULTURE
17 AVRIL 2023

Référents de Proximité :

[REDACTED] t
[REDACTED] nt
[REDACTED] t
[REDACTED] ent
[REDACTED] ésent
[REDACTED] t

Direction :

[REDACTED]

Relations Sociales :

[REDACTED]

1. Points d'information du Chef d'établissement

Sujets d'actualité

[REDACTED] oque les tables rondes qu'elle a faite auprès des équipes et indique ont été la rémunération, l'abri fumeurs, le permis poids lourds.

A ce sujet, elle indique que les salariés ayant vu des collègues partir après avoir passé leur permis, il est envisagé de contractualiser un engagement de part et d'autre afin que cela ne se reproduise pas.

Les Référents de proximité confirment ce point.

[REDACTED] voque le [REDACTED] à la situation économique de média. Tou [REDACTED] résultats. Ils ont fait revenir Bob IGER en lien avec la situation sur la branche média. L'idée est de faire des efforts sur les coûts, pas sur la partie opérationnelle. Il n'y a pas d'impacts sur le périmètre d'Eric LECOUTURIER et sur le projet Mégara.

[REDACTED] oute qu'il n'y a pas d'impact non plus sur le Hub Nord.

Les Référents de proximité indiquent que cela n'est pas vraiment un sujet de discussion au niveau des équipes qui ont compris que c'était plus sur Disney +.

[REDACTED] ppelle aux Référents de proximité que les salariés doivent être e leurs congés et peuvent en mettre sur le CET afin de ne pas les perdre. Il y a une communication explicative sur The Hub actuellement.

pelle le dispositif de cooptation actuellement en cours jusqu'au 31 mai :

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 1^{er} juin 2019 ;
- Candidats et candidates ayant été embauchés par Disneyland Paris en CDI et ayant quitté l'entreprise après le 1^{er} 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) ;
- Cast Members de statut directeur, directrice et plus ;

Cast Members intermittents 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'issu 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 6^e 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.

[REDACTED] indique qu'elle transmettra son mandat de chef d'établissement à Eric illet prochain et évoque le nouveau découpage des établissements après les prochaines élections et comportant un établissement spécifique Entrepôts.

[REDACTED] explique qu'elle souhaite aller jusqu'au bout du projet Mégara qui t en CSSCT le 11 mai prochain.

Elle explique que cela avance bien sur Entrepôt, notamment sur les automates et que les appels d'offres sur la partie travaux démarrent. Le travail sur les outils entre en phase 2. Enfin, les financements pour le WMS sont en cours d'obtention.

[REDACTED] indique que le projet WMS est un peu décalé par rapport aux infos

[REDACTED] indique que cela laisse un peu de temps pour la partie travaux et qu'une ec les Référents de proximité sur le nouvel Entrepôt. Elle ajoute qu'il y aura un espace pour que les nouveaux arrivants puissent être formés sur les nouveaux outils.

Actuellement les deux « gros » sujets sont l'accès et la r [REDACTED] le monde a conscience que l'Entrepôt Mégara sera super [REDACTED] se qu'Hercules fera également l'objet d'aménagement d'amé

Elle explique suite à questionnement des Référents que les tickets restaurant à 10 euros donnent du pouvoir d'achat et que, même s'il y a un impact sur le salaire, une grosse partie est prise en charge par l'Entreprise.

[REDACTED] explique que s'agissant des moyens d'accès, un chiffrage relatif à une ur ceux qui ne viennent pas [REDACTED] trajets qui seraient effectués par cette navette ne sont pas défini [REDACTED] ue que les besoins ne sont pas identiques selon les salariés et [REDACTED] ce stade (ex : pas de lieu de dépose à la gare routière à date).

Les Référents de proximité demandent si les salariés seront tous obligés d'avoir les tickets restaurant indiquant que certains ne le souhaitent pas.

Renseignements pris, les salariés concernés auront le choix d'opter ou non pour les tickets restaurant à titre individuel. Pour éviter de compliquer la gestion, ce choix leur sera donné au moment du déménagement et sera révisable à échéance annuelle.

[redacted] plique qu'en revanche il n'y aura pas de mesures financières de nous avons déjà des sites à l'extérieur du site et qu'il s'agit du même bassin d'emploi.

Suite à questionnement en réunion et renseignement pris, il n'est pas possible de permettre aux chauffeurs de transporter les salariés d'un entrepôt à l'autre sauf pour des raisons de formation ou de test. Dans d'autres circonstances cela poserait des problématiques d'assurance en cas de sinistre.

Les RDP demandent s'il y aura des postes ouverts pour les salariés qui ne peuvent pas aller à Mégara.

[redacted] dique que s'il y a des postes ouverts sur Hercules, ces salariés candidatures, à compétences égales et sous réserve qu'ils remplissent les critères demandés, seront privilégiés.

Une discussion s'entame sur le fait de proposer ce [redacted] qu'ils soient ainsi ouverts à tous les salariés de l'Entrepris [redacted] le que des remarques ont déjà été formulées par le passé s [redacted] proches de favoritisme et de manque de transparence, mettant en avant le fait que lorsque les postes sont sur Disney Careers, cela permet d'avoir un premier filtre RH.

Les Référents de Proximité indiquent qu'il faudrait faire comme cela a été fait aux pièces détachées.

[redacted] ntend le point et insiste sur le fait que des reproches ont été faits par ation.

Les Référents de Proximité questionnent sur le devenir de RCIO avec le nouvel Entrepôt.

[redacted] plique que les équipes RCIO vont être splittées entre les deux

[redacted] écise que c'est 50 % de l'équipe mais on ne sait pas encore qui. Sur t préférable d'avoir une équipe qui travaille sur le nouveau système. Ensuite il faudra voir si l'on peut organiser des rotations.

Les Référents de Proximité demandent si la Direction a trouvé quelqu'un par rapport aux pièces détachées.

[redacted] ique que le CDI n'est pas encore pou [redacted] vec WFI pour être certain d'avoir le C sur Disney Careers.

Les Référents de Proximité expriment le fait que ce serait bien que quelqu'un puisse en profiter sur l'Entrepôt.

[redacted] ique que ce serait dommage que quelqu'un qui ne peut aller sur néficier de cette opportunité.

Les Référents de Proximité rappellent qu'il y avait eu un problème de communication soulevé sur ce sujet lors de la dernière réunion RDP.

[redacted] dique que le point a été pris.

[REDACTED] plique qu'il y aura une communication précise les prochaines fois.

Les Référents de Proximité demandent si l'équipe Préparation Food passe sous Karine COLLET. Ils précisent que les salariés posent des questions et ne savent pas vers qui se tourner.

[REDACTED] ique que ce n'est pas encore le moment et que cette configuration-là déménagement à Mégara pour s'habituer et tester, probablement à partir du 1^{er} octobre.

Suite à questionnaire [REDACTED] e [REDACTED]
remplacé à son ancien

[REDACTED] plique aux Référents de proximité l'organisation actuelle de son

Les Référents de proximité demandent s'il y aura de nouveaux postes de Team Leaders dans cette nouvelle organisation.

[REDACTED] dique qu'il est fort probable que oui mais que ce n'est pas encore défini ituant sur la couverture des amplitudes notamment du fait qu'il y aura deux bâtiments.

Il explique par ailleurs qu'une étude est en cours sur le fait que la préparation se fait sur deux jours le week-end et non pas seulement le samedi car il n'y a pas de livraison le dimanche. Il y aurait une raison technique par rapport à la facturation et pour l'instant il n'y a pas de solution identifiée. Cela mérite de se poser la question.

Les Référents de Proximité réitèrent leur questionnement sur la possibilité que l'Entreprise participe à la formation pour l'obtention du permis poids lourds en complétant les dépenses du salarié engagées via son CPF.

[REDACTED] ppelle les termes de la discussion lors de la dernière réunion de

Les Référents de Proximité demandent s'il serait possible d'ouvrir au moins un poste pour les runners.

[REDACTED] nd le point.

[REDACTED] ité demandent s'il y a un poste au niveau des appros Food.

[REDACTED] pond par la négative et indique qu'il faudra voir dans le futur s'il y a un

[REDACTED] e l'arri [REDACTED] ite au départ à la retraite

Point sur les effectifs

A fin mars 2023, sur 280 salariés :

- 21 étaient en CDD, 2 femmes et 19 hommes,
- 259 étaient en CDI, 61 femmes et 198 hommes.

9 alternants parmi les CDD.

2. Echanges sur les réclamations remontées par les Référents de proximité

Aucune réclamation n'avait été remontée.

Fin de la réunion à 11h55.

[REDACTED] appelle aux référents de proximité que la prochaine réunion 2023 à 9h30. Les référents ont jusqu'au 29 mai 2023 inclus pour envoyer leurs réclamations.

[REDACTED]
Entrepôts / Horticulture