

Compte-rendu de la réunion des Référents de proximité

Etablissement PARC OPERATIONS

17 FEVRIER 2023

Référents de Proximité présents :

[illegible]

Début de la réunion : 9h

1. Points d'information du Chef d'établissement

Sujets d'actualité

S'agissant de l'actualité [REDACTED] le Grand Final et le succès du nouveau show Avengers : Pow [REDACTED] précisant qu'à l'heure actuelle, les guests peuvent assister aux deux spectacles sur les deux parcs car ne se jouent pas en même temps.

Il explique qu'il y aura également à l'été le nouveau show Pixar à Studio Theater et que le projet comportant des travaux, un point sera probablement fait à la CSSCT.

Enfin, il indique qu'à ce stade le business se porte bien et qu'il n'y a, à date, aucun signe de ralentissement malgré les prévisions qui émergent dans les discussions.

[REDACTED] que ensuite le groupe de travail qui a eu lieu en décembre s'agissant des missions des cast members expérimentés et indique que celui-ci devrait être réitéré sous 4 à 6 semaines.

Les Référents de proximité demandent s'il y aura de la rétroactivité si des mesures étaient prises suite à ce groupe de travail.

[REDACTED] indique qu'il n'y est pas opposé mais que c'est à voir et à discuter afin de faire quelque chose de sensé.

[REDACTED] que ensuite l'annonce des résultats le 8 février dernier, précisant que le résultat est négatif. Il indique que s'agissant de l'annonce de la suppression de 7 000 postes, Disneyland Paris attend des précisions mais qu'a priori les postes opérationnels ne seraient pas concernés.

[REDACTED] distribue les fiches de poste qui avaient été demandées, à savoir :

- Chargé de relation guide VIP
- OAA (150-187)
- OAA (200-215)
- Assistant Parc Opérations (Team Leader)
- Assistant Parc Opérations expérimenté (Team Leader expérimenté)

[REDACTED] indique qu'il n'y a pas de fiches emploi « Team Leaders » et « Team Leaders expérimentés » qui sont des statuts/niveaux hiérarchiques et qu'il faut se référer à l'accord d'entreprise sur les coefficients.

Les Référents de proximité regrettent que ces fiches n'existent pas.

[REDACTED] rappelle que pour faire suite à l'augmentation du SMIC au 1er janvier 2023, 28 euros bruts 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 1^{er} janvier 2023, les salariés éligibles* pass en scène et de Disney+ sans avoir à choisir.

Il 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.*

Les Référents de proximité demandent si cet avantage sera traité de la même façon que celui relatif au pass en scène sur le bulletin de salaire.

lique que la mécanique sera la même avec 2 lignes sur le bulletin.

Ce qui va changer, ce sera la fréquence de passage sur les bulletins. L'avantage ne sera pas valorisé 1 fois sur l'année comme le Pass en scène en décembre, mais chaque mois, car il est calculé sur le nombre de jours pendant lesquels le cast member a bénéficié de Disney+.

pelle les éléments de la communication publiée le 25 janvier dernier
ntre le harcèlement 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.

ique 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.

Les Référents de proximité indiquent que selon eux il devrait y avoir une seule et même sanction dans ce genre de situation et l'Entreprise ne devrait pas faire du cas par cas. Ils expriment également le fait que les salariés victimes ne devraient pas être transférés.

lique que l'Entreprise ne tolère pas ce genre de comportements mais
procédure disciplinaire. De fait, chaque situation est étudiée au cas par
cas et les sanctions adaptées à chaque situation. Il indique qu'il apporte une attention
particulière à ce sujet et est lui-même briefé une fois par semaine sur les situations qui sont
remontées à la Direction, assurant que des sanctions disciplinaires sont régulièrement prises.

Suite à des remontées des Référents de proximité s'agissant de situations récentes, Frédéric BOULVA s'engage à réitérer auprès de ses leaders la posture attendue par l'Entreprise.

me les Référents de proximité de l'arrivée début mars d'une formation
ures permettant de mieux appréhender les fondamentaux des outils
suivants ; My ID, D-Learn, D-Tools HR, UKG, MyLearn, The Hub, MyPeopleDoc etc. Plus
d'informations disponibles dès à présent sur D-Learn dans la rubrique « All you can learn ».

Point sur les effectifs

t le point sur les effectifs :

A fin décembre 2022 sur un effectif total de 2 362 salariés :

- 313 étaient en CDD, 192 femmes et 121 hommes ;
- 2 049 étaient en CDI, 1 092 femmes et 957 hommes ;

On compte 27 alternants parmi les CDD (17 femmes et 10 hommes).

A fin janvier 2023 sur un effectif total de 2 169 salariés :

- 92 étaient en CDD, 56 femmes et 36 hommes ;
- 2 077 étaient en CDI, 1 111 femmes et 966 hommes ;

On compte 27 alternants parmi les CDD (17 femmes et 10 hommes).

On note une légère baisse des effectifs en janvier en lien avec la baisse du nombre de CDD. 6 salariés étaient en APLD à fin janvier (certificats d'isolement). Le dispositif s'est terminé au 31 janvier.

Les Référents de proximité aimeraient avoir un visuel sur les effectifs intérimaires.

Il indique qu'il n'a rien à date et va regarder.

Il évoque une remontée qui lui avait été transmise s'agissant du ratio d'encadrant par rapport aux équipes et un déséquilibre éventuel sur certaines.

Il indique que le dimensionnement des Team Leaders par équipe se fait sur la base des règles de déclenchement de besoin (Labor standards) discutés avec le manager de la location. Dans la très grande majorité des cas, le déclenchement se fait sur des besoins de couverture d'une amplitude horaire et sans relation avec la taille de l'équipe.

Suite à discussion avec les Référents de proximité, il indique qu'il va en discuter avec ses Seniors.

Il aborde ensuite l'état des recrutements en cours, précisant que des difficultés sont constatées principalement sur les emplois en Relations visiteurs. Il indique que des mesures sont en train d'être étudiées afin de mieux faire connaître ce métier et attirer les candidatures, notamment au regard des autres divisions (CRC) et projets d'entreprise (réouverture du DLH).

Il indique que sur les autres emplois, cela se passe plutôt bien sur le fait qu'une nouvelle opération de cooptation aura peut-être lieu dans un avenir proche selon l'avancée des recrutements.

Les Référents de proximité indiquent constater que les jeunes de 20 ans ne restent pas, évoquant le fait qu'ils n'adhèrent pas aux conditions de travail.

Il indique que l'Entreprise a pour objectif de mettre en place des entretiens pour comprendre ce qui motivent les salariés à quitter l'Entreprise. Il rappelle que le turn-over est à son plus bas, et notamment en comparatif à 2019.

Pause de 10h20 à 10h40

Il présente le processus de recrutement des salariés en situation de

Il indique que 104 recrutements de salariés en situation de handicap ont été effectués, ce qui fait que l'Entreprise dépasse le taux d'embauche de 6% fixé par la loi.

Voir process en annexe.

2. Echanges sur les réclamations remontées par les Référents de Proximité en application de l'accord CSE.

Congés payés

- ✓ Congés d'été

Congés & absences :

✓ Congés de fin d'année

[REDACTED] indique que la réclamation portait sur le fait que les salariés ne pouvaient poser des congés sur la période de juillet / août. Il indique que cela n'a en effet pas été dit lors de la réunion des référents de proximité de décembre.

[REDACTED] reconnaît que cela n'a pas été dit et s'excuse pour cet oubli.

Les Référents de proximité indiquent que les salariés n'arrivent pas à poser la 6^{ème} semaine de congés, donnant pour exemple un salarié à qui elle a été refusée par trois fois.

Ils indiquent que UKG n'est pas aidant car la saisie des congés varie beaucoup. Ils ajoutent qu'avec le bug d'UKG, des salariés n'ont pas pu valider leurs congés.

[REDACTED] indique que qu'il a communiqué sur le bug dès qu'il a été mis au courant et que depuis le début de l'été, près de 87 % ont été posés à Parc Opérations à ce jour. Il explique que pour la 6^{ème} semaine, l'intention n'est pas de la refuser mais que pour l'instant les équipes se concentrent sur la gestion des congés principaux et qu'ensuite ils feront un retour sur les 6^{ème} semaines.

Les Référents de proximité souhaiteraient que des personnes de WFI viennent faire une intervention en réunion.

[REDACTED] indique qu'il n'y est pas opposé, mais précise que cela devrait se faire sous conditions décidées à l'avance.

[REDACTED] indique qu'ils n'ont bénéficié de plus de 5 jours consécutifs lors des vacances de Noël et que que 10 personnes au total ont bénéficié de plus de 3 jours.

Les Référents de proximité indiquent espérer que cela se passe mieux l'an prochain en terme de gestion.

✓ Outils

[REDACTED] indique que la réclamation portait sur le fait d'avoir un outil permettant de consulter les disponibilités pour poser des congés payés, mais qu'à ce stade nous n'avons pas l'infrastructure technique qui permettrait de le faire, pour avoir une interface utilisateur de type Booking par exemple. Il n'est pas prévu de la développer pour l'instant.

Les Référents de proximité indiquent que les plannings des congés payés ne sont pas affichés comme ils le devraient.

[REDACTED] indique qu'il s'était assuré du contraire récemment mais va refaire le point.

Les Référents de proximité expliquent qu'avant il était possible d'avoir un reporting semaine par semaine et trouvent dommage que l'outil actuel ne le permette pas.

[REDACTED] indique qu'il va se renseigner pour savoir si cela est possible.

Politique sociale :

- ✓ Logement pour les CDD

ique que la réclamation qui lui a été remontée portait sur le fait que des xclus de la Boiserie.

Il explique que selon les informations obtenues de la part du manager Housing, qui a déjà reçu et expliqué sa mission à un référent de proximité, il n'y a eu aucune expulsion de salariés ; les salariés qui passent en CDI sont informés qu'ils devront trouver une autre solution de logement, la résidence étant réservée à l'accueil des CDD.

Les Référents de proximité citent l'exemple d'un salarié qui a dû quitter la Boiserie le 25 décembre et a dormi dans sa voiture car il lui aurait été refusé le fait de lui laisser son logement encore deux semaines.

Le Référent de proximité qui a rencontré le manager Housing explique qu'actuellement la pression est forte sur les logements dans la mesure où les Pléiades ne sont pas ouvertes.

Les Référents de proximité expriment le fait qu'ils souhaiteraient qu'une personne soit dédiée à l'aide de la recherche de logement pour les CDD qui passent en CDI.

que que l'équipe Housing met des annonces à disposition des salariés

Les Référents de proximité souhaiteraient que l'Entreprise puisse avancer la caution pour ces salariés.

Emploi :

- ✓ Stages

lique que le nombre de stages est limité et que la législation impose un ser aux Entreprises.

Les Référents de proximité regrettent que certains enfants soient pris en stage et pas d'autres.

Rémunérations & avantages :

- ✓ Erreur de paye

lique que les équipes travaillent pour rattraper le retard accumulé depuis l'accompagnement des leaders va être amplifié (Guide leaders en préparation ainsi que d'autres outils + task force HRBP). Il y a 9500 à 10000 transactions par mois et au mois d'octobre 2022, 1500 n'étaient pas traitées. Cela a été plus difficile en décembre/janvier du fait de la NAO. En février 2023, 850 n'étaient pas traitées (dont 150 avaient plus de 3 mois de retard). Les équipes de GHRO vont être renforcées de 22 personnes dont 17 sont déjà recrutées.

t remonter les problématiques de paye afin que les leaders et la uissent les faire passer en priorité.

Les Référents de proximité reme [REDACTED] les dossiers qui ont déjà été traités. Ils indiquent que l'Entrepri ment du fait que cela va a pu avoir des conséquences pour certains sur le bénéfice d'avantages et aura certainement des conséquences sur la fiscalité attachée à leurs revenus en 2023.

Ils indiquent comprendre la nécessité de changer d'outil et de se moderniser, mais regrettent qu'il n'y ait pas eu plus de tests ou de formations en amont du déploiement.

[REDACTED] que que cela va s'arranger au fur et à mesure.

Fin de la réunion : 12h10

La prochaine réunion aura lieu le jeudi 20 avril 2023 à 9h. Les référents de proximité ont jusqu'au jeudi 30 mars 2023 pour envoyer les situations non résolues avec le management et qu'ils souhaitent traiter en réunion

[REDACTED]

Parc Opérations

ANNEXE

Process de recrutement externe – focus salariés ayant une RQTH

