

Compte-rendu de la réunion des référents de proximité

Etablissement SERVICES TECHNIQUES & ATELIERS CENTRAUX

Début de réunion : 9h30

Référents de Proximité :

		X
		X
		X
		X
		X
EL KADDOURI		X
		X
		X
LA BONTE		X
		X
		X
		X
		X
	MY KHANH	X
		X

L'ordre du jour est déroulé comme suit :

1. Points d'information du Chef d'établissement.

Sujets d'actualité

que le Grand final et explique que la CSSCT a été informée au sujet de x dans Flight Force au printemps.

Il évoque les prochains changements d'organisation au sein de la division FOS

A rappeler

ique qu'il lui a été demandé si l'Entreprise prévoyait des mesures la poursuite de l'augmentation de l'inflation.

Il rappelle les différentes mesures déjà mises en œuvre au cours des 6 derniers mois pour soutenir le pouvoir d'achat des salariés : NAO exceptionnelle, prime d'intéressement, prime de partage de la valeur, amélioration des garanties frais de santé....

que les dernières revalorisations des minima conventionnels en lien SMIC au 1er janvier 2023 qui sera portée à 1709,28 euros bruts par mois. Ainsi 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 €

Disney+ et pass en scène

pelle ensuite la possibilité offerte aux salariés de bénéficier d'un isney+ et du pass en scène simultanément depuis le 1^{er} janvier 2023.

Elle indique que l'abonnement Disney+ est un avantage en nature. 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).

Rappel de la communication disponible sur The Hub :

Envie d'en savoir plus et d'accéder à la foire aux questions ? Rendez-vous sur D Tools HR. Une question sur votre éligibilité ? Contactez GHRO via D Tools HR ou au 01 60 30 00 10 (ou 122 depuis un poste interne).

Un problème technique sur la plateforme ? Rendez-vous sur le centre d'aide ou écrivez à bundlesupport@twdc.com.

Une difficulté avec vos identifiants MyID ? Appelez la hotline au 01 64 74 44 44 (ou 4 44 44 depuis un poste interne), choix n°4.

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

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

3 Plateforme disponible en français dès le 1er janvier 2023.

Indemnité forfaitaire Télétravail

[REDACTED] pelle que l'indemnité forfaitaire destinée à participer aux frais inhérents mais fixée à 2,60 € par jour télétravaillé dans la limite de 57,20 € par mois. (Gouvernement)

Cette revalorisation est rétroactive au 1er janvier 2023 et visible sur la paie du mois de février.

Les référents de proximité indiquent que certains managers ne respectent pas les termes de l'accord sur le télétravail et ne permettent pas aux salariés d'en bénéficier à leur convenance. Ils évoquent le fait que des cadres autonomes doivent demander l'autorisation de faire du télétravail.

[REDACTED] t les termes de l'accord :

Article 2 : Nombre de jours de présence sur site

Afin de maintenir le lien social, la cohésion et le bon fonctionnement des équipes, l'activité exercée sur site sera au minimum de 5 jours par mois (nombre à proratiser en cas d'absence ou de travail à temps partiel ; ainsi un salarié travaillant à raison de 28 heures hebdomadaires devra être présent sur site 3 jours par mois) étant précisé que ces jours sont fixés en accord avec le salarié et son responsable hiérarchique afin de garantir la qualité de l'accueil sur site et doit être en corrélation avec les besoins du service et ceci dans un souci d'équité. Les jours en télétravail feront l'objet d'un planning prévisionnel de manière à s'assurer du bon fonctionnement du service. Chacun des services déterminera l'outil nécessaire pour le suivi et la gestion de cette planification.

Les parties conviennent de la nécessité de maintenir une certaine flexibilité dans la planification des jours de travail sur site cela afin de tenir conjointement compte des intérêts et impératifs d'organisation personnelle du salarié et/ou de fonctionnement de l'Entreprise.

Il pourra être demandé, pour les salariés nouvellement embauchés ou ceux pour lesquels une période de formation est nécessaire à la prise de poste, une présence sur site plus importante afin de faciliter ainsi l'intégration et la connaissance de l'Entreprise.

De même, le nombre de jours de télétravail pourra être réduit temporairement, en fonction du type d'activité et des projets à mettre en place nécessitant une plus grande présence sur site, sur demande motivée du responsable hiérarchique. Idéalement, il sera respecté un délai de prévenance de 15 jours et ceci afin de permettre à chacun de s'organiser. De même, de manière exceptionnelle, suivant accord entre le salarié et son responsable hiérarchique, il pourra être envisagé une période de télétravail à temps plein ou une présence inférieure à 5 jours par mois sur site.

Conformément aux dispositions de l'article L.1222-11 du Code du Travail, en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'Entreprise et garantir la protection des salariés. De même, le passage en télétravail peut être rendu nécessaire en cas d'épisode de pollution tel que défini par l'article L.223-1 du code de l'environnement.

Un référent de proximité demande si un salarié qui n'a pu se rendre sur site les jours de grève pourrait faire de la formation à distance et être considéré ainsi en formation.

Renseignement pris, cela ne peut être pris en compte par souci d'équité notamment entre les salariés.

Les référents de proximité évoquent les annonces fait [REDACTED] eille relatives à la suppression de 7 000 emplois au sein du Groupe TW

[REDACTED] que qu'à sa connaissance à ce stade Disneyland Paris ne serait pas les nombreux recrutements en cours dans les opérations et les extensions de parc en cours de réalisation.

Un référent de proximité demande si la Direction va faire quelque chose s'agissant des défraiements kilométriques.

[REDACTED] ond que cela n'est pas prévu à date et qu'elle remontera le point.

Prévention harcèlement /comportements sexistes

[REDACTED] elle qu'une communication a été refaite récemment sur The Hub dans le cadre du harcèlement et des comportements sexistes. A cette occasion, les points de contact possibles ont été rappelés :

- Un supérieur hiérarchique qui a la confiance du salarié ;
- Un responsable RH de proximité ;
- Une ligne dédiée mise en place par Employee Relations : 01.64.74.88.88. du lundi au vendredi de 14h à 17h ;
- Un médecin du travail auprès duquel un RDV peut être pris en contactant le 01.64.74.55.53. ;
- Un référent harcèlement sexuel/agissements sexistes, représentant du personnel.

Les Référents de proximité demandent si les salariés de la Maintenance ont un nombre de jours limité à poser cet été comme ce qui se fait sur les parcs.

Après vérification, la Maintenance n'est pas concernée par cette mesure prise sur d'autres secteurs afin de permettre à un maximum de salariés de bénéficier de congés en juillet et août.

S'agissant de la pose de congés via l'application UKG, les salariés peuvent poser via L'app autant de jours qu'ils ont de disponible sans limite. Il n'y a pas de bug sur ce point. La confusion vient peut-être du fait que dans la demande il ne faut pas intégrer les jour Off et faire une ligne par semaine.

Autre point soulevé lors de la réunion au sujet de l'obtention des C4, il est précisé que lorsque l'on pose une semaine de vacances (5 CX) et qu'il y a un jour férié qui tombe sur un jour de repos, alors un jour CY se déclenche et le salarié ne se voit décompter que 4 CX. Par conséquent, s'il pose 10 CX et qu'un jour férié tombe sur un de ses jours de repos, il faut poser 1 jour supplémentaire pour pouvoir prétendre au C4 conventionnel.

Les Référents de proximité évoquent le fait que les salariés du Ride T3 souhaiteraient passer en nuit fixe.

[REDACTED] le point.

Les Référents de proximité demandent s'il est possible de nommer la break room d'Aladdin décédée à Phantom Manor, précisant que ce sujet avait été abordé avec [REDACTED]

[REDACTED] le point.

Formation Outils digitaux

[REDACTED] que que des formations vont être déployées en mars pour aider les salariés à maîtriser les outils digitaux de l'Entreprise : MyID, The Hub, D-Learn, MyLearn, DToolsHR, UKG, MyPeopleDoc, etc.

Il s'agira d'une formation en présentiel de 3 heures mise en place dans le cadre du Plan de Développement des Compétences 2023.

Pour en savoir plus : DLEARN, rubrique « All you can learn » dès maintenant.

Live Chat

[REDACTED] Référents de proximité du Live Chat a [REDACTED]
[REDACTED] dredi 10 février à 12h30 sur Workplace.

Point sur les effectifs

le point sur les effectifs précisant que ceux-ci augmentent depuis
e des CDD ou des CDI :

A fin novembre 2022 sur un effectif total de 1 820 salariés :

- 108 étaient en CDD, 30 femmes et 78 hommes ;
- 1 712 étaient en CDI, 285 femmes et 1 427 hommes

A fin décembre 2022 sur un effectif total de 1 824 salariés :

- 110 étaient en CDD, 30 femmes et 80 hommes ;
- 1 714 étaient en CDI, 285 femmes et 1 429 hommes

A fin janvier 2023 sur un effectif total de 1 834 salariés :

- 112 étaient en CDD, 30 femmes et 82 hommes ;
- 1 722 étaient en CDI, 293 femmes et 1 429 hommes

ique qu'il lui a été remonté un manque d'effectif au T5 dans certains
u soir. Il demande des précisions.

Un référent de proximité lui indique qu'il peut s'agir par exemple de la Maintenance Clim.

ique qu'il va faire un point de situation.

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

Durée du travail

✓ *Planification de la Maintenance Hôtels :*

lique qu'il lui était demandé pourquoi les plannings des teams leaders
hifts du soirs ayant été intégrés dans leurs cycles, ce qui peut provoquer
des contraintes personnelles.

Il indique qu'il n'y a eu aucune modification des plannings ni shifts. Le planning en vigueur est celui présenté en CSSCT.

L'engagement pris auprès des équipes était de faire une consultation 1 an après la mise en place. Celle-ci a été effectuée par les Seniors en Décembre 2022 avec les TLs et cast members via une table ronde.

Certains besoins ont été exprimés par certains TLs (ex finir à 22h au lieu de 19h pour une meilleure qualité de vie (matinée entière en repos))

Quelques retours sont encore en attente dans le Pôle Nature.

En fonction des retours et propositions des actions seront ou pas proposées et suivront le process normal y compris avis des instances représentatives le cas échéant.

Les Référents de proximité indiquent qu'il y a des plannings qui n'ont jamais été mis en place depuis le passage en CSSCT.

emonter le point.

Emploi

✓ *Activité des techniciens maintenance hôtels :*

Il indique que la demande à savoir : Les métiers des hôtels sont-ils menacés par la pandémie ? Il nous voyons beaucoup de travaux de rénovation en peinture et autres fait par des entreprises extérieures. Les techniciens des hôtels sont-ils amenés à terme à ne faire que les interventions de premiers niveaux ?

Il indique qu'en fonction des besoins les équipes des hôtels répondent aux demandes. Si le besoin est exceptionnel et permet de soulager nos équipes cela est étudié.

Peinture de nuit dans le lobby au Newport est la dernière activité en date ce qui a permis aux peintres de se concentrer le jour sur le show et le détail.

D'autres activités de peinture sont quelques fois organisées par FAM dans le cadre de leurs travaux.

✓ *Assistants managériaux :*

Il indique qu'il lui était demandé combien d'assistant(e)s managériales il y a

Il indique qu'il n'y a aucun assistant manager dans les hôtels (ni DV) en maintenance et rappelle que ce sujet avait été abordé lors de négociation avec les organisations syndicales et qu'aucun accord n'avait été trouvé.

Il indique que la seconde réclamation en lien avec ce sujet à savoir : Y'aura des postes de la réorganisation de la direction de la maintenance des hôtels qui concerneraient ces assistant(e)s?

Il indique qu'il y aura des ouvertures de postes maintenance au Disneyland début 2023 et qu'à terme il y aura un besoin d'une équipe maintenance (Manager, Team Leaders & Cast Members) ce qui ouvrira des possibilités en interne comme en externe si besoin.

Les Référents de proximité soulèvent le fait qu'ils n'ont plus droit qu'à un seul caleçon par an depuis la crise sanitaire.

Renseignement pris auprès de l'équipe Production Costumes, la règle appliquée est la suivante :

- Si 1ère dotation (nouveau arrivant) : 2 articles.
- Si renouvellement : 1 article.

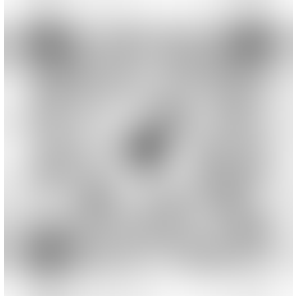
Etant précisé que ce type de produit a une bonne durée de vie en lavage ménager et n'est utilisé que pendant la saison d'hiver. Aussi, 2 changes pour la première année et une dotation d'un change les années suivantes est normalement suffisant (pas de remontée contraire du terrain à ce jour à leur niveau).

Les Référents de proximité indiquent que certains salariés se posent des questions s'agissant de l'amiante dans Small World.

[redacted] qu [redacted] récemment été rassurant sur ce que qu'il va demander à ce que le spécialiste vienne expliquer aux différentes équipes le suivi qui est fait afin de les rassurer.

[redacted] firme que le gilet fluorescent est obligatoire pour tout et en cas de brouillard, et sur Scène dès la fermeture des Parcs.

Voir communication sur The Hub :



[redacted] un point sur le process mis en place s'agissant de la prévention de la nouvelle tenue des électriciens déployée dans ce cadre, rappelant que ce sujet est passé en CSSCT ordinaire du mois de juin 2022.

Les Référents de proximité évoquent le fait qu'ils constatent régulièrement un non-respect du port des EPI, notamment dans l'encadrement.

[redacted] indique que le port des EPI est avant tout de la responsabilité de chacun parce que certains ne respectent pas les règles que cela exonère les salariés de les respecter.

Un Référent de proximité indique que les EPI de l'Entreprise ne sont pas toujours adaptés.

[redacted] rappelle l'existence de la Commission [redacted] bilan qui a été faite en CSSCT.

[redacted] indique que si les salariés estiment que des EPI ne sont pas adaptés, ils doivent en parler à leur encadrement.

Un Référent de proximité évoque des difficultés s'agissant des procédures d'arrêt d'urgence sur l'attraction RC RACER.

[redacted] soule le point afin de le remonter et l'invite à interpeler également son

Fin de la réunion à 11h30.

Services Techniques &
Ateliers Centraux

La prochaine réunion aura lieu le jeudi 6 avril 2023 à 9h30. Les référents ont jusqu'au jeudi 16 mars inclus pour envoyer leurs réclamations au Chef d'établissement