

**Compte-rendu de la réunion des référents de proximité
Etablissement Siège
17 Avril 2023**

*Début de réunion : 9 h 00
Fin de réunion : 11 h 00*

Liste des référents de proximité :

[Redacted list of proximity referents]

[Redacted list of proximity referents]

Représentants de la Direction :

Chef d'établissement [Redacted]
Responsable Relat [Redacted]

1. Points d'information du Chef d'établissement

Points d'actualité sur les enjeux opérationnels de l'Etablissement

➤ **Enjeux opérationnels et/ou travaux au sein de l'établissement**

Le Chef d'Etablissement a évoqué les points suivants :

. Les fenêtres du bâtiment Greenwich : il y a plusieurs mois un problème a eu lieu, et il y a quelques semaines une information a été remontée sur le fait qu'une autre fenêtre posait des problèmes. Nous ne sommes pas propriétaire du bâtiment et l'entreprise gestionnaire a été appelé pour intervenir. Une réunion a également été organisée avec l'ensemble des acteurs pour trouver une solution afin que ce type de problématique n'existe plus.

. Breakroom du bâtiment Greenwich : une intervention est prévue pour régler ce sujet. La maintenance a trouvé une façon de régler le problème. Les référents de proximité ont demandé si une solution de repli était prévue pendant le moment des travaux. Par ailleurs ils aimeraient savoir ce qu'il est prévu concernant le bruit des travaux vis-à-vis des salariés en poste. Le Chef d'Etablissement a pris l'ensemble des points et reviendra vers les référents de proximité

Les référents de proximité ont souhaité soulever le problème de certaines toilettes. Ils ont cité en exemple le bâtiment génie qui ne possède pas de toilettes PMR. Le Chef d'Etablissement a indiqué que les équipes de la maintenance sont en train de voir ce qui peut être mis en place pour traiter ce problème.

Les référents de proximité ont souhaité aborder le sujet de la badgeuse qui est hors service depuis 3 semaines au 3ème étage du bâtiment Greenwich Bat B. Du coup il y a la queue sur les autres

badgeuses et certains salariés ont dépassé la tolérance accordée sur le badgeage. Le Chef d'Etablissement a pris le point pour le traiter.

➤ Dispositif de cooptation

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.

➤ Négociations à venir

L'entreprise et ses partenaires sociaux ont signé un nouvel accord d'intéressement portant sur trois ans (années fiscales 2023, 2024 et 2025). Ce dispositif permet de verser un complément de rémunération fondé sur la réalisation d'objectifs collectifs tant financier (résultat d'exploitation) que qualitatif (taux de satisfaction liée à l'interaction entre nos visiteurs et les Cast Members). Il vise ainsi à augmenter le pouvoir d'achat des Cast Members, en redistribuant collectivement une partie des fruits de la croissance dans un contexte de progression des résultats financiers.

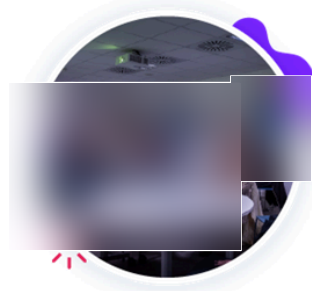
Cette reconnaissance de la contribution de chaque salarié au service de la performance de l'entreprise et la valorisation des salariés font partie intégrante de notre culture d'entreprise et s'inscrivent pleinement dans la vision DLP 2025 axée sur l'excellence opérationnelle.

➤ Formations



Quelles sont mes formations obligatoires ? Pourquoi est-il si important de les suivre ? Où les trouver ?

Vous trouverez les réponses à ces questions dans le **Guide des Formations Obligatoires** de Disneyland® Paris ! Il est disponible sur The Hub et pour les nouveaux Cast Members sur la page Bienvenue à Disneyland® Paris.



Vous souhaitez comprendre le système de la retraite ? Calculer le montant de votre pension et votre âge de retraite ? **428 participants** âgés de 50 à 53 ans ont déjà suivi cette formation en 2022. Les sessions 2023, destinées aux Cast Members sont à votre disposition en [clicquant ici](#) !

➤ **Rappel sur le CET**

Le compte épargne temps (CET) est un dispositif proposé aux Cast Members en vue d'épargner des jours de congés acquis ou des jours issus du compteur de repos compensateur de récupération. Le capital de jours ainsi cumulé pourra par la suite être utilisé pour indemniser une absence, être monétisé ou encore venir alimenter votre PERECO.

Alimenter son plan d'épargne retraite (PERECO), financer un congé pour convenance personnelle, anticiper son départ en retraite, augmenter ses revenus sont autant de raisons d'alimenter un compte épargne temps.

Le compte épargne temps offre l'opportunité d'accumuler des jours de congés et des journées de repos compensateur de récupération qui pourront être utilisés pour indemniser tout ou partie d'un congé, à savoir :

- Congé de longue durée (sabbatique, création d'entreprise)
- Congé lié à la famille (congé présence parentale, congé parental)
- Congé de fin de carrière
- Congé pour convenance personnelle

Il est possible d'alimenter votre CET selon vos besoins et vos capacités :

- Jusqu'à 10 jours de CP acquis par année civile maximum
- Sous réserve de justifier d'au moins six mois d'ancienneté continue dans l'entreprise à la date d'ouverture du compte.
- Sous réserve d'avoir bénéficié de dix jours de congés payés consécutifs entre le 1er juin et 31 octobre

Il est possible de disposer de son CET des façons suivantes :

- Utiliser les jours placés dans le CET CP pour financer tout ou partie d'un congé à condition d'avoir 5 jours dans son CET (pour financer les congés de fin de carrière et convenance personnelle, vous devez avoir soldé vos congés acquis) ;
- Alimenter votre PERECO (plan d'épargne retraite d'entreprise collectif) en monétisant des jours de votre CET CP (dans la limite de 10 jours par an) et bénéficiant d'une exonération fiscale ;
- Alimenter le fonds social familial via votre CET CP dans le cadre du don de jours pour permettre à des Cast Members de rester au chevet d'un proche gravement malade (dans la limite de 10 jours par an) ;
- Demander la monétisation des heures acquises dans le compteur CET autres (dans la limite de 70 heures par année civile). Cette monétisation sera imposée au titre de l'impôt sur les revenus.

➤ **Mise à jour du guide des politiques d'entreprise**

De nombreuses ressources régissent notre relation à l'entreprise en tant que salarié. Pour nous aider à retrouver les informations essentielles et comprendre les attentes de l'entreprise, le Guide des politiques d'entreprise est disponible sur DTools HR. Sa version mise à jour est maintenant disponible. Plusieurs documents régissent notre rapport au travail et à l'entreprise : règlement intérieur, code de déontologie, accords d'entreprise, ou encore présentation des principaux avantages entreprise. Pour en faciliter l'appropriation et la compréhension, en alignement avec The Walt Disney Company, Disneyland Paris a mis en place le Guide des politiques d'entreprise dédié à notre destination.

Son objectif est de synthétiser et simplifier les informations essentielles pour les Cast Members à travers cinq chapitres : Règles de conduite (ex : signalement des comportements inappropriés, utilisation des biens de l'entreprise) :

- . Utilisation des technologies (ex : utilisation des outils informatiques et des réseaux sociaux, etc.)
- . Politiques opérationnelles (ex : suivi du temps de travail, gestion des données personnelles, etc.)
- . Congés et aménagements (ex : types de congés, l'utilisation du compte épargne-temps, etc.)
- . Santé, sûreté et sécurité (ex : consignes de sécurité, visite médicale, bien-être au travail, etc.)

Ce guide est un outil indispensable dans votre parcours professionnel ! Mis à jour deux fois par an, il vous fournira toutes les réponses à vos questions.

➤ **BSI**

Il s'agit d'un document RH qui récapitule les éléments clés de la rémunération de chaque Cast Member ainsi que les avantages dont elle ou il a bénéficié au cours de l'année écoulée (congrés, formations, mutuelle, épargne, etc.).

Il s'adresse à chaque Cast Member en CDI (présent au 31 décembre 2022 et présent au 1er janvier 2023) et contient un grand nombre d'informations individualisées, le BSI est déposé sur les coffres-forts électroniques RH à compter de ce vendredi 31 mars 2023.

Le BSI permet de rappeler les différents éléments qui composent la rémunération globale et démontre ainsi que cette dernière ne se limite pas au salaire de base.

Les référents de proximité ont souhaité savoir comment seront envoyés les BSI pour les personnes n'ayant pas de coffre-fort. La Responsable des Relations Sociales a précisé que les salariés concernés devaient faire une demande par mail auprès de GHRO qui transmettra une version informatique. Les référents ont également demandé si une permanence impôts était prévu au sein de DLP. Le Chef d'Etablissement a précisé que cela n'était pas prévu à ce jour.

Les référents ont soulevé le problème du déplacement des salariés lorsqu'il faut aller au bâtiment Imagination. C'est d'autant plus le cas maintenant que la formation « Tradition » retourne sur Baloo. Le Chef d'Etablissement a rappelé l'existence de la navette.

➤ **Effectifs**

La Responsable des Relations Sociales a transmis les dernières données relatives aux effectifs :

Effectifs au 28 février 2023

							Grand Total
NCA							363
AMN							365
AMA							303
CAD							1240
Total	87	38	125	1352	794	2146	2271

									Total
Total	1	1	39	17	56	1	1	2	59

Effectifs au 31 mars 2023

							CDD	Total	Grand Total
NCA							7		356
AMN							70		372
AMA							11		304
CAD							39		1244
Total	87	40	127	1358	791	2149			2276

									Total
Total	1	1	39	17	56	1	1	2	59

2. Echanges sur les réclamations remontées par les référents de proximité en application de l'accord CSE selon les thématiques & sous rubriques identifiées.

➤ Thématique : Divers

- Navette Greenwich : les référents de proximité ont souhaité évoquer les problématiques de fonctionnement et les impacts que cela peut avoir, notamment sur l'organisation des visites médicales des agents du CRC. Le Chef d'Etablissement a expliqué que cette situation était généralement due aux événements sociaux, et l'absence de dernière minute des collaborateurs. La base bus s'efforce d'assurer un service en mode dégradé et de communiquer dans les meilleurs délais, lorsque la situation se présente. La priorité est de satisfaire au mieux les clients internes et externes. Par ailleurs actuellement sont menées des études sur la fréquentation et l'organisation des lignes actuelles et futures. Également, le Chef d'Etablissement a prévu de prendre attache avec le Service Médical pour voir ce qu'il peut être fait d'un point de vue visite médicale ailleurs qu'au Batiment Mickey.
- Les référents de proximité ont évoqué les difficultés pour joindre le département RH. Le Chef d'Etablissement a souhaité faire quelques rappels concernant l'outil Workday, pour mieux comprendre les impacts sur les services RH :
 - . L'outil a été implémenté l'été dernier. La solution a impacté 4 grandes organisations : GHRO / HRIS / Org management et Paie en bout de chaîne
 - . Avant l'arborescence était la suivante : SAP (saisie des données administratives) qui se desservait dans HR Access pour établir la paie. Depuis Workday est le point d'entrée pour la saisie de la donnée administrative. Puis il y a déversement sur SAP paie.
 - . La mise en place de l'outil a été faite sur 110 pays, le même jour à la même heure. Dans la précipitation nous avons dû nous aligner et nous n'étions pas pleinement prêt à 100% au moment du lancement.
 - . Nous nous sommes alors retrouvés avec une configuration où les échanges entre les solutions n'étaient pas finalisées. Il fallait re traiter en manuel, ce qui a pu engendrer une surcharge des équipes qui depuis a été réduite de plus de 80%

Malgré les contraintes, des évolutions significatives ont eu lieu :

 - . Recrutement supplémentaire en priorité en mobilité interne.
 - . Développement avec les équipes US d'une ouverture de saisie entre les deux run de paie. On a gagné 8 jours de travail supplémentaires. Capacité d'intégrer en masse les lignes.
 - . Solution technique sur les changements anticipés dans le futur versus les changements de salaire. Désormais il est possible de saisir les changements pour l'avenir.
 - . Traitement beaucoup plus rapide des dossiers : la tendance actuelle de la file d'attente est de 614 à fin mars (au lieu de 1700 en novembre).
- En 2022, ont été mis en place les QC en remplacement des évaluations annuelles. Les référents de proximité s'interrogeaient sur la notion de co-responsabilité de ces moments d'échange. Sur certains départements, aucun échange n'a été proposé aux salariés, notamment sur des services en surcharge de travail. Sur d'autres, le format imposé fait office d'évaluation. Les référents de proximité ont demandé des éclaircissements. Le Chef d'Etablissement a précisé que les QT et QC sont des temps de rencontres entre les leaders et les salariés. Les QT sont mis en place pour discuter du travail au quotidien. Les QC sont mis en place dans le cadre de la démarche « the Achieve », d'échange entre le leader et son salarié. Les QC sont moins fréquents que les QT, ils peuvent être formels ou informels. Dans ces moments-là, les leader et CM échangent. C'est une co responsabilité des deux parties.

Ce sont aux managers de suivre leur QT et QC. Il y a également les entretiens professionnels qui ont lieu tous les deux ans, ou il y a un suivi. Et puis il y a ces niveaux d'échanges qui ne sont pas réglementaires. Il n'y a pas de contrôle stricto sensu, ni de suivi RH, ni de données chiffrées. Le Chef d'Etablissement précise qu'il remontera ce point côté HRBP également.

3. Echanges sur les réclamations traitées

/

La prochaine réunion des référents de proximité aura lieu
le **Jeudi 29 juin 2023 à 9 h 00**,
Les éventuelles réclamations devront parvenir au Chef d'établissement
au plus tard le 8 juin 2023.

Fin 11h

Siège