

**Compte-rendu de la réunion des référents de proximité
Etablissement Spectacles
24 septembre 2024**

Début de réunion : 15h

Référents de Proximité :

Age Group	Male (%)	Female (%)
18-24	100	100
25-34	100	100
35-44	100	100
45-54	100	100
55-64	100	100
65-74	100	100
75-84	100	100
85+	100	100

1. Points d'information du Chef d'établissement

Sujets d'actualité

que les sujets d'actualité suivants :

- Show Alice : qui touche à sa fin. Il sera réouvert l'année prochaine en mai.
- Million splash of color s'arrête le 30 septembre et reviendra en FY26, il sera remplacé par un autre show (entre avril-mai jusqu'à septembre).

- Deux shows en relâche : Lion King (réouverture en novembre) et D Factory.
- Halloween : du 1er octobre jusqu'au 3 novembre (15h25 et 17h : cavalcade). On a les fontaines 3 fois par jour. 2 TAG avec les vilains et l'autre basé sur Phantom Manor.
- Meet and play : 5 fois par jour à Criter Coral avec Mother Gothel.

ême costume pour les deux parcs et tout arrivera au mois d'avril (même costume pour tous sauf le DLH).

la s'est bien passé. Il y a des actions à travailler mais tout s'est bien passé.

- Mesures thermiques INRS sur la parade pour voir l'impact de certains costumes sur le corps et la santé.

it un point sur les sujets d'actualité suivants :

- Soirées Services Award : Pour remercier les Cast Members de leur fidélité et les mettre à l'honneur, Disneyland Paris organise une soirée de gala Services Award, pour les salariés ayant une ancienneté de 10,15, 20, 25, 30 ou 35 ans, entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024. Les Cast Members devront s'inscrire à une des dates suivantes : 22, 23, 24 octobre 2024, sur Cast Résa, avant le 8 octobre 17h. Ces soirées se tiendront au centre de convention du Disney Hotel New York® – The Art of Marvel.

Point sur les effectifs

ique que fin aout, l'établissement comptait 2681 salariés (2658 en juin

- CDI 2469 : 1381 femmes et 1088 hommes
- CDD 212 : 146 femmes et 66 hommes

Dont 11 alternants : 8 apprentis et 3 contrats de professionnalisation.

	31/08/2024	31/08/2024	31/08/2024	31/08/2024	
	CDD	CDD	CDI	CDI	Grand Total
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	
	3	1	172	218	394
AMA	7	6	150	205	368
AMN	40	10	539	412	1001
NCA	96	49	520	253	918
TOTAL	146	66	1381	1088	2681

2. Echanges sur les réclamations remontées

○ Emploi (*évolution professionnelle*)

Les Référents de proximité demandent comment un salarié peut évoluer vers un coefficient supérieur, s'il possède les qualités, l'ancienneté et les diplômes requis ? Par exemple pour atteindre les coefficients 200, 215, 220, 400.

Qui peut déclencher cette évolution ? La hiérarchie ou le salarié ?

Quand les conditions de l'évolution sont réunies, conditions indiquées dans les dispositions conventionnelles, pourquoi cette évolution ne se fait pas ?

Il est expliqué qu'il y a des coefficients automatiques, qui passent à un coefficient supérieur dès qu'il y a l'ancienneté nécessaire, et d'autres qui ne peuvent être atteints que sur les critères d'autonomie et de responsabilité. Tout dépend du métier. Cela doit remplir deux conditions : les compétences et il faut également qu'il y ait un besoin.

On travaille sur un parcours d'évolution sur le costuming et la cosmétologie, pour que ce soit clair et juste pour l'ensemble des salariés.

Les Référents de proximité demandent si on passe du coefficient 200 à 215 à l'ancienneté ?

Il est répondu que le passage est automatique au bout de 2 ans.

L'évolution professionnelle des salariés repose exclusivement sur des critères objectifs, sur les compétences et la performance.

○ Congés / Absences (*congrés pour convenance personnelle*)

Les Référents de proximité demandent s'il est possible pour un salarié de prendre des congés pour convenance personnelle alors même qu'il lui reste des CX ?

Il est répondu qu'en théorie, pour ce type de congé (autrement appelé congé sans solde) on a la possibilité de le demander même s'ils leur restent des CX.

Seule subtilité, s'ils souhaitent le financer par leur CET alors ils devront au préalable utiliser leurs droits à congés payés.

○ Durée du travail (*recours au 6^{ème} jour*)

Les Référents de proximité estiment que dans le contexte actuel de stratégie de retenue économique, dans les équipes techniques de spectacle, pour couvrir les besoins on prime les sixièmes jours plutôt que les embauches ou le déplacement de CDI d'une équipe à l'autre.

Cette stratégie porte à un épuisement des salariés et un risque plus élevé d'absences dues à la fatigue et la maladie. Ils demandent s'il serait possible de limiter dans la mesure du possible le recours aux sixièmes jours d'office quand il y a d'autres possibilités intra équipes ou via les intermittents ?

Il est répondu que qu'il ne s'agit en rien d'une stratégie. Tous les postes sont ouverts, il y a de la prudence, mais tous les besoins (costuming, technique, photographe...) sont tous ouverts en CDI ou CDD. Si un poste n'est pas couvert, on demande aux CDD et CDI (on comble par du sourcing interne) et après si personne n'est disponible on fait appel aux 6^{èmes} jours.

Les recrutements externes sont en attente jusqu'en janvier sur les postes non masteurisés, mais en interne tout est ouvert.

- Rémunération & Avantages Sociaux

Les Référents de proximité rapportent qu'il y a de plus en plus de problèmes de saisie de paie qui impactent les salariés.

Des AP/AB qui passent en AN malgré la bonne saisie de la hiérarchie sur CTT. Des mauvaises prises en charge des arrêts maladie sur salaire. Que comptez-vous mettre en place pour que ces erreurs ne se produisent plus ? Il pourrait y avoir budget d'urgence en cas de problèmes pour les salariés ?

Pour les intermittents spectacle, depuis la mise en place de MovinMotion, ils n'ont plus droit à un acompte sur salaire, comment est-il possible de leur refuser cet avantage ? Il y a quelque chose de prévu pour qu'ils puissent en demander un en cas de détresse économique ? Et où en sommes-nous avec les soucis de Impôts pour les remboursements des frais de voyages ? Pourquoi on parle d'avantages en nature et pas de note de frais ?

Il faut que s'il y a le moindre problème, la demande doit être envoyée via P + encadrement pour suivi. On doit connaître le souci pour pouvoir le traiter.

Pour les arrêts maladie, si des problèmes de saisie sont rencontrés, il faut également le

expliquer qu'il y a aussi des arrêts maladies frauduleux : falsification par le faux médecin non reconnu par l'ordre des médecins, ce qui entraîne une non prise en charge et une absence de remboursement par la Sécurité sociale.

Pour les intermittents : cela fait plus de 2 ans qu'il n'y a plus d'avance sur salaire, c'est une décision d'entreprise.

Il n'y a rien à demander sauf prévenir la régie s'il y a une détresse économique, comme ça on peut voir comment trouver des solutions (avec assistante sociale...).

Depuis toujours les billets d'avions sont déclarés comme avantage en nature, c'est la fiscalité française, avec l'URSSAF. Les avantages en nature sont déclarés dans le bulletin de paie. Les salariés sont informés et depuis on le fait apparaître dans leur document. Il est vrai que le principe était peu expliqué avant le mois d'avril.

Les Référents de proximité demande quand sera mise en place des journées de permanence des équipes du service paie sur le terrain (Nala et/ou Imaginations) pour avoir une aide plus concrète pour les salariés en détresse

Il faut noter que ce n'est pas prévu et ce n'est pas dans la stratégie. C'est ce qui a changé et ce sont les HRBP qui nous aident au quotidien pour faire le lien avec le service paie.

- Divers

- *Déménagement Dreams*

Les Référents de proximité s'interrogent sur le déménagement vers Dreams. Est-ce que tous les cast members pourront avoir du temps supplémentaire sur leur temps de travail effectif, pour déménager leurs effets personnels ?

Il a été convenu qu'elle a convenu avec ses collègues Chefs d'établissement pour la stratégie. Elle reviendra sur le sujet lors d'une prochaine réunion.

Les Référents de proximité demande ce qu'il en est des horaires de fin de shift pour les opérationnels qui seront amenés à déménager leur costumings actuel vers Dreams ? Temps pour se changer, navette pour se rendre à Imagination et ensuite au RER, en sachant qu'aujourd'hui le dernier train au départ de Chessy est à minuit vingt...

Appelle qu'on ne fait pas les shift, planification en fonction des horaires RER, des besoins opérationnelles. Tous ont signé un contrat, mais les managers font tout de même attention.

Pour les photographes sur l'établissement Spectacles, le dernier shift est 23h, donc il n'y a pas de soucis de RER, mais les équipes pourront s'arranger entre elles.

- *Disney Village (équipes spectacles)*

Les Référents de proximité remontent qu'il y a beaucoup de bruits à la cafétéria de Disney Village. Est-il possible de supprimer les bruits de marteaux piqueurs et/ou autre, pendant les heures du déjeuner ?

On dit qu'il n'y a pas d'heure de déjeuner fixe. Si le niveau sonore est trop haut, on va essayer de faire baisser les travaux, mais le Disney Village est en transformation donc les travaux vont continuer.

- *Comportement déplacé des guests*

Les Référents de proximité souhaitent savoir si la mise en place de tables rondes, qui devaient être organisées en juillet, ont bien eu lieu et si des problématiques ont été identifiées et remontées par les characters et face characters. Des solutions ont-elles été trouvées ?

On dit qu'il y a eu beaucoup de discussions en one to one de certains face characters. Un des team leader a commencé à faire une formation pour anticiper les comportements déplacés et si ça se produit pour savoir quoi faire. La formation commencera à être dispensée au 1^{er} octobre.

Si un incident a lieu, il est important que le salarié le dise tout de suite. On va présenter le plan d'action incivilités et agressions en CSSCT, lors de la prochaine réunion RDP, un point sera fait sur le sujet.

- *Organisation équipe spectacle Disney Village*

Les Référents de proximité souhaitent savoir s'il y a un changement d'organisation de prévue pour l'équipe spectacle basée à Disney Village, et si oui, laquelle et à quel moment ?

On dit qu'à date rien n'est prévu, mais qu'il y a une réflexion sur le sujet. Il y a une petite équipe polyvalente qui s'occupe de tout, donc on réfléchit si on ne doit pas appliquer la même organisation qu'il y a sur les Parcs, au Disney Village. Réflexion sur le recrutement d'un poste de régie artistique pour accueillir les intermittents.

Les Référents de proximité demandent à connaître les noms des responsables qui peuvent intervenir dans les backstages, qu'il est possible d'alerter quand il est constaté des situations qui pourraient provoquer des accidents ? (Trous sur le trottoir ou autres...).

On dit que s'il y a un souci, on fait un OT en appelant le 4.40.40 ou en appelant directement le responsable hiérarchique.

Les Référents de proximité demandent d'afficher les équipes avec leurs accompagnateurs sur les 3 écrans du bâtiment Nala (l'écran situé au niveau des têtes des characters)

[REDACTED] plique que les plannings ne peuvent être affichés sur l'écran car ils ont déjà r. Mais une réflexion est en cours sur ce qu'il est possible de faire pour arrêter de faire des plannings papiers.

Les Référents de proximité demandent s'il ne serait pas possible de les afficher dans les breakroom ?

Les Référents de proximité indiquent que pour la saisie CTT, pour signifier les erreurs, c'est le manager qui va avertir GHRO.

Les Référents de proximité attirent l'attention sur les micro-ondes sur Simba et sur le fait qu'il n'y ait pas assez de tables et chaises. De plus, il y a des soucis au niveau des toilettes hommes.

[REDACTED]

Prochaine réunion le **jeudi 14 novembre à 14h.**

Les Référents de proximité ont **jusqu'au vendredi 25 octobre 2024,** pour envoyer les réclamations qu'ils souhaitent traiter en réunion.

[REDACTED]

ectacles