

**Compte-rendu de la réunion des référents de proximité  
Etablissement Autres Hôtels  
19 Mars 2024**

*Début de réunion : 9 h 00*

*Fin de réunion : 10 h*

**Liste des référents de proximité :**



**Représentants de la Direction :**

Chef d'établissement

Responsable Relations Sociales

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

- **Emplacements pour charger les Scooters électriques de nos visiteurs :** L'endroit proposé a été validé par tous les experts, la maintenance a fait les travaux nécessaires. Cette exemple sera à dupliquer dans le reste des Hôtels utilisant la même méthodologie.

- **Emplacements privilégiés**

Le 28 mars 2024, notre destination lancera une nouvelle zone réservée en extérieur pour deux de nos spectacles en plein air les plus populaires, Disney Stars on Parade et Disney Dreams.

Cette zone dédiée assure à nos visiteurs une vue imprenable et garantie sur nos spectacles extérieurs les plus populaires. Ce nouveau service, disponible à l'achat en quantité limitée via l'application mobile de Disneyland Paris, City Hall et Guest Relations, constitue une option supplémentaire pour nos visiteurs souhaitant personnaliser davantage leur expérience au sein de la destination.

Tarif unique de 19 € par spectacle et par personne (pas de réduction disponible).

- **Campagne de cooptation jusqu'au 29 mars 2024**

Du 12 février au 29 mars, les Cast Members peuvent coopter les candidat(e)s qu'ils/elles jugent qualifié(e)s sur certains métiers de la Restauration, Hôtellerie, Horticulture et bien d'autres. Un dispositif de prime de cooptation pouvant aller jusqu'à 500€ est proposé.

**Comment faire ?**

Le/la candidat(e) doit postuler sur le site [careers.disneylandparis.com](https://careers.disneylandparis.com) pendant la période du 12 février au 29 mars sur l'un de ces métiers. Pendant sa candidature, il/elle pourra renseigner les nom, prénom et ID du Cast Member qui le/la coopte.

**Qui peut coopérer ?**

Tout Cast Member en CDI, CDD ou alternance, à temps complet ou partiel, employé(e) de Eurodisney

Associés SAS, EDLI, SETEMO Imagineering SARL

A l'exception :

- Des Cast Members impliqués dans le processus de sélection et recrutement des candidat(e)s (tout niveau hiérarchique)
- Des Cast Members de statut directeur, directrice et plus
- [REDACTED]
- Des Cast Members intermittents ou stagiaires

Et après ?

Si le/la candidat(e) est retenu(e) :

- Pour une embauche en CDI : 250 €\*\* seront versés à la fin de la période d'essai si celle-ci est validée et 250 €\*\* versés à la fin du 6ème mois du contrat de travail du Cast Member recommandé.
- Pour une embauche en CDD de plus de quatre semaines : 250€\*\* versés à la fin de la période d'essai si celle-ci est validée.

### ➤ Index égalité homme / femme

Cette année encore, Disneyland Paris a obtenu la note de 99/100 à l'Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce score vient souligner l'engagement continu de l'entreprise en faveur de l'égalité des genres.

Avec 99/100, Disneyland Paris se place au-dessus de la moyenne nationale à l'Index de l'égalité professionnelle femmes – hommes. Créé en 2018, cet index, obligatoire pour les entreprises françaises de plus de cinquante salariés, mesure l'égalité salariale entre les femmes et les hommes d'une entreprise à travers cinq indicateurs :

1. Écart de rémunération femmes-hommes  
À Disneyland Paris, on observe un très faible écart de rémunération en faveur des hommes, lequel se réduit chaque année et cette année encore, passant de 0,3 % en 2022 à 0,2 %.
2. Écart de répartition des augmentations individuelles  
Chaque année, Disneyland Paris s'efforce de compenser l'écart de rémunération entre les genres à travers des mesures concrètes.
3. Écart de répartition des promotions  
Depuis plusieurs années, et dans sa volonté d'atteindre une parité salariale, Disneyland Paris est engagée à mener une politique visant à rééquilibrer l'écart de rémunération. En 2023, on observe un écart global de promotion en faveur des femmes de 0,7 %.
4. Augmentations au retour de congé de maternité  
En 2023, 100 % des personnes concernées à Disneyland Paris ont bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité.
5. Équilibre parmi les dix plus hautes rémunérations  
Pour la seconde année consécutive, Disneyland Paris compte 4 femmes dans le top 10. L'entreprise atteint par ailleurs un équilibre paritaire de la 11e à la 20e place, avec autant de femmes que d'hommes.

### **L'égalité à Disneyland Paris, un engagement de plus de 20 ans**

Dès 2004, l'entreprise signait son premier accord sur l'égalité salariale et professionnelle entre les femmes et les hommes. Depuis, trois nouveaux accords ont été conclus, témoignant de l'engagement renouvelé de Disneyland Paris en faveur de l'égalité professionnelle. Cette politique volontariste est notamment marquée par des mesures concrètes en matière d'embauches, de promotions, de formations, de conciliation entre activités professionnelles et personnelles, de conditions de travail et de rémunération. Consultez les dispositifs mis en place dans le cadre de notre politique égalité via The Hub, sur la page Politique égalité.

### ➤ Visibilité exceptionnellement étendue à 3 mois pour les réservations PES

Pour célébrer la fin de Global Recognition Week 2024 et afin de profiter au mieux des Parcs Disney avec leurs proches, dès le mois de mars, les salariés peuvent exceptionnellement profiter de la possibilité de réserver leurs places jusqu'à trois mois à l'avance.

1 Mars

ont déposés sur les coffres-forts avant le 31 mars prochain.

➤ **Journée de sensibilisation dépistage maladies infectieuses**

En plus du dépistage du VIH, des hépatites virales et des infections sexuellement transmissibles (IST), l'équipe du CeGIDD (Centre Gratuit d'information, de dépistage et de diagnostic) se rend disponible pour répondre à toutes les questions que les salariés peuvent se poser sur les infections par les virus de l'immunodéficience humaine, les hépatites virales et les IST.

Cette journée d'information et de dépistage se tiendra le **jeudi 21 mars 2024 de 9 h à 17 h** au service Prévention et Santé au travail (bâtiment Mickey Mouse) ainsi que de **12 h à 20 h** sur le centre de premiers soins situé à **Main Street Est (Parc Disneyland)**.

Il est possible de venir se faire dépister **sans rendez-vous**, les dépistages sont **gratuits** et **anonymes**. La restitution des résultats aura lieu le **jeudi 28 mars 2024 de 9 h à 17 h** sans rendez-vous au service de Prévention et Santé au travail (bâtiment Mickey Mouse) et sera également administrée par le médecin du CeGIDD.

➤ **Guide des politiques sociales**

De nombreuses ressources régissent notre relation à l'entreprise en tant que salariés. Pour nous aider à retrouver les informations essentielles et comprendre les attentes de l'entreprise, notre Guide des politiques d'entreprise a récemment été mis à jour.

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 créé 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 réseaux sociaux, etc.)
- Politiques opérationnelles (ex : suivi 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.)

➤ Evolution minima conventionnels

|     |     | 01/04/2024 |
|-----|-----|------------|
|     |     | 1 766.92   |
| NCA | 150 | 1 784.60   |
|     | 175 | 1 818.66   |
|     | 181 | 1 836.00   |
|     | 187 | 1 851.30   |
|     | 200 | 1 871.70   |
|     | 215 | 1 902.30   |
|     | 220 | 1 917.60   |
| AMN | 225 | 1 938.00   |
|     | 250 | 2 162.40   |

|     |     |  |
|-----|-----|--|
| AMA | 280 |  |
|     | 280 |  |
|     | 300 |  |
|     | 300 |  |
|     | 360 |  |
|     | 400 |  |
|     | 430 |  |
|     | 520 |  |

➤ Evènements à venir sur Q3

23/05 : Fun Run  
 21/06 : International Yoga Day  
 24, 25, 26/06 – 1, 2 et 3/07 : Projections Inside Out 2  
 27/06 : Cast Member Party

Effectifs

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

Effectifs au 29 Février 2024

|       | 29/02/2024 | 29/02/2024 | 29/02/2024 | 29/02/2024 |             |
|-------|------------|------------|------------|------------|-------------|
|       | CDD        | CDD        | CDI        | CDI        | Grand Total |
|       | Féminin    | Masculin   | Féminin    | Masculin   |             |
|       |            |            |            | 23         | 50          |
| AMA   |            |            |            | 15         | 34          |
| AMN   |            |            | 1          | 48         | 83          |
| NCA   |            | 18         | 17         | 476        | 398         |
| TOTAL |            | 18         | 18         | 562        | 565         |

|                 | AMN      | NCA     | NCA      |       |
|-----------------|----------|---------|----------|-------|
| Dont Alternants | Masculin | Féminin | Masculin | Total |
|                 |          | 1       | 7        |       |
|                 |          | 1       | 7        |       |

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

### **➤ Thématique : Durée du travail**

- ✓ Les référents de proximité ont alerté la Cheffe d'Etablissement sur les transferts de salariés de la bagagerie. Les salariés sont fatigués, et inquiets sur ces transferts, d'autant qu'il n'y a pas de contrepartie financière ou prime liée à cet effort supplémentaire. La Cheffe d'Etablissement a rappelé au préalable que les niveaux d'effectifs au sein du Resort sont calculés sur la base du besoin opérationnel que ce soit sur l'amplitude d'ouverture prévue qu'avec les volumes de business projetés. Par rapport à ce besoin opérationnel, toutes les REQS nécessaires sont ouvertes quelle que soit la location.  
Si toutes les REQS ne sont pas pourvues ou qu'il y ait des absences dans les équipes, nous avons recours soit à des intérimaires, soit aux équipes de déploiement, soit au transfert de salariés. Dans tous les cas il est de la responsabilité de l'employeur de pallier les absences et assurer la continuité de service. Cet acte managérial relève de l'organisation de l'entreprise et n'a pas vocation à changer.  
Ainsi lorsqu'il y a un besoin ponctuel de renfort, des transferts peuvent et sont réalisés au sein du resort, quelle que soit la location, selon les planifications. Les plannings sont élaborés sur 4 semaines, ce qui permet de mieux anticiper les besoins et les volumes attendus. Selon l'évolution de l'activité au cours des semaines, le forecast évolue lui aussi et permet le positionnement des salariés en fonction du besoin.

### **➤ Thématique : Emploi / Contrat de travail**

- ✓ Les référents de proximité ont demandé à la Direction d'intervenir vis-à-vis du manque d'effectifs qui entraîne surcharge de travail, dégradation des conditions de travail, augmentation du stress, épuisement professionnel, diminution de la motivation, absentéisme. La Cheffe d'Etablissement a rappelé qu'on calcule le niveau d'effectif sur la base du besoin opérationnel : sur l'amplitude d'ouverture prévue et avec les volumes de business projetés. Par rapport à ce besoin opérationnel, toutes les reqs nécessaires sont ouvertes. Si toutes les reqs ne sont pas pourvues ou que nous avons dans les équipes des absences, nous avons recours à des intérimaires et/ou aux équipes déploiement.
- ✓ Les référents de proximité ont souhaité savoir pourquoi les teams leaders à temps partiel ne bénéficient pas des jours de repos J5 comme leurs collègues à temps plein. La Cheffe d'Etablissement a expliqué que les jours de repos supplémentaires sont attribués aux TL et TL expérimentés identifiés dans certains secteurs qui travaillent dans le cadre d'une planification à raison de 7 heures sur 5 jours par semaine, nous prenons toutefois acte de votre point.

### **➤ Thématique : Rémunérations & avantages sociaux**

- ✓ Les référents de proximité ont souhaité avoir des informations concernant le traitement des défraiements kilométriques : modalités de calcul de la distance domicile-travail et gestion des salariés du Val d'Europe. La Cheffe d'Etablissement a précisé que pour tenir compte de l'accroissement du volume de demandes traitées dans le cadre de l'extension du dispositif, les équipes ont cherché à modéliser le processus à grande échelle afin de garantir une équité de traitement tout en préservant la confidentialité des données personnelles. Les distances ont donc été définies entre la mairie de tous les codes postaux référencés dans l'entreprise et les adresses génériques validées par le groupe projet comme étant les plus représentatives de la géographie du site (parking Baloo, Imagination...). Si certain "lieu-dit" partage une mairie avec une autre commune, c'est celle-ci qui est choisi automatiquement et c'est aussi pour cela qu'il a été ajouté un delta de +2km sur l'ensemble des trajets. Dans l'ensemble, cette approche devrait permettre un traitement équilibré malgré la disparité  
D'une façon générale, il est important de garder en mémoire qu'il s'agit d'une phase d'expérimentation qui permet de faire rentrer dans le dispositif plusieurs milliers de salariés non bénéficiaires jusqu'alors ce qui représente un vrai plus dans le sens de l'intérêt général de l'ensemble de la population. Enfin, s'agissant des salariés du Val d'Europe, ils bénéficient bien du dispositif dès lors qu'ils répondent aux conditions d'éligibilité.

➤ **Thématique : Divers**

- ✓ Les référents de proximité ont demandé à la Direction pourquoi les salariés qui ont demandé leurs cartes cadeaux Spirit avant la fermeture de la plateforme ne l'ont pas eu jusqu'à présent. La Cheffe d'Etablissement a expliqué que depuis la fermeture de la plateforme, toutes les commandes ont été traitées et les cartes créditées. Compte tenu des volumes, ce travail s'est étalé dans le temps et représente aujourd'hui plus de 10 000 cartes actives en circulation. Le seul point en cours de résolution concerne les salariés dont la carte est arrivée à expiration pour lequel un processus a été revu comme suit : réémission d'une nouvelle carte, chargement des points en cas de solde positif, envoi au domicile du salarié et ce d'ici la fin du mois de mars au plus tard. Il s'agit là d'une démarche collective qui ne nécessite aucune action particulière du salarié concerné.

**3. Echanges sur les réclamations traitées**

/

La prochaine réunion des référents de proximité aura lieu  
**Le mercredi 22 mai 2024 à 14 h 00,**  
Les éventuelles réclamations devront parvenir au Chef d'établissement  
au plus tard le 2 mai 2024.

**Fin 10h**

Chef d'Etablissement  
Autres Hôtels