

Compte-rendu de la réunion ordinaire des référents de proximité

Etablissement PRODUITS

29 mars 2024

Début de réunion : 09h00

Fin de réunion : 10h45

Etaient présents : P

Etaient absents : A

Liste des référents de proximité :

Représentants de la Direction :

Chef d'établisseme

Responsable Relations Social

1. Points d'information du Chef d'établissement

➤ Points d'Actualité

-Business : on récupère le retard par rapport au 1^{er} trimestre pour Merchandise. Pour Food on avait pris de l'avance, un peu moins bien sur le mois de mars. Malgré tout, une bonne attendance sur les 3 derniers mois.

-Impact sur les WDS avec le démarrage des phases de travaux et la mise en place des palissades. A venir fermeture de Studio 1 fin avril (Restaurant en Coulisse et Boutique Légendes d'Hollywood).

-Fermeture des boutiques Disney Fashion Junior, Art Gallery et Léo pour réhabilitation liée au changement de concept du Disney Village et réouverture en décembre 2024. La boutique Léo sera transférée dans l'espace actuel «la tête dans les nuages (salle de jeu).

-Nous entrons dans la phase finale de l'implémentation du nouvel ERP pour Merchandise prévue en juin prochain. Nous avons bien conscience de la difficulté de ces prochaines semaines. Le Chef d'établissement indique qu'il ne faut pas hésiter à lui remonter les sujets d'inquiétude des salariés. Il y a aujourd'hui 2 enjeux majeurs : la date du GO ou NO GO et s'assurer qu'elle soit bien positionnée tenant compte des salariés impactés par le changement. La phase d'accompagnement des salariés après le démarrage sera probablement étendue au-delà du mois de septembre. Nous réfléchissons au détachement d'un ou 2 Key User à 100% pour accompagner les équipes Merchandise dans la mise en œuvre du projet (répondre à leur questions). Nous serons donc hyper vigilants car conscients de la magnitude du projet, à l'écoute et dans l'accompagnement des équipes.

🎉 **12 avril 2024, 32ème anniversaire DLP programme d'événements exclusifs à cet occasion**

🎉 **Passeport en scène : À partir du 1er mars 2024, ouverture exceptionnelle des réservations sur trois mois**

Les réservations sont exceptionnellement ouvertes sur les trois prochains mois (deux mois habituellement) avec la possibilité de réserver dès à présent vos visites sur le mois de mai.

🎉 21/05 Yoga day et 23/05 : Fun Run

➤ Point sur les effectifs : 29 février 2024

323 Cast members répartis :

279 CDI : 174 femmes et 105 hommes

35 CDD : 36 femmes et 8 hommes (dont 35 Alternants : 29 femmes et 6 hommes)

Il est fait remarquer la difficulté à ouvrir des Reqqs. Le chef d'établissement indique que nous avons ouvert beaucoup de reqqs, la difficulté est plus liée aux aléas de Workday.

➤ Points d'actualité sociale

➤ Index de l'égalité femmes-Hommes

Pour la deuxième année consécutive, notre entreprise a obtenu un score de 99/100 à l'index de l'égalité femmes-hommes établi dans le cadre de la loi « Avenir professionnel ». Cet index a pour objectif d'évaluer l'engagement d'une entreprise à proposer à ses salariés un

environnement de travail basé sur l'égalité femmes-hommes. Suivant une méthodologie précise, l'index évalue les entreprises sur une échelle de 100 points.

Il s'agit ainsi ici du sixième exercice en la matière, avec un résultat pour 2023, tel qu'il ressort de l'application de ces 5 critères, à 99 points sur 100 pour Disneyland Paris, à l'identique de 2022.

Sur les 5 indicateurs, nous pouvons constater l'évolution suivante depuis la mise en place de cet Index :

Les 3 indicateurs de taux d'augmentations (20/20), de taux promotions (15/15) et d'augmentations au retour de congés maternité (15/15) sont stables et au maximum des points attribuables

L'écart de rémunération (39/40) présente un point manquant mais reste à un niveau stable par rapport à 2022

L'indicateur portant sur la présence de femmes dans les 10 plus hautes rémunération (10/10) reste au maximum des points attribuables avec une progression du positionnement des femmes.

➤ **Livraison Bilan social individuel (BSI) 2023 à fin mars**

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 (congés, formations, mutuelle, épargne, etc.).

Le BSI sera déposé sur les [coffres-forts électroniques RH](#) le vendredi 31 mars 2024.

➤ **Campagne de préinscription en crèche**

Disneyland Paris et le réseau Les Petits Chaperons Rouges lancent une première campagne de préinscription pour une entrée en crèche à partir de septembre 2024. Préinscription jusqu'au 5 avril prochain sur le site internet [Les Petits Chaperons Rouges](#) (code de préinscription DLP2024).

➤ **Passeport en scène** : À partir du 1er mars 2024, ouverture exceptionnelle des réservations sur trois mois : Les réservations sont exceptionnellement ouvertes sur les trois prochains mois (deux mois habituellement) avec la possibilité de réserver dès à présent vos visites sur le mois de mai.

➤ L'avenant à l'accord d'intéressement a été signé par la CFDT, la CFE-CGC et la CGT.

2. Situations pour lesquelles une réponse n'a pas été apportée ou pour lesquelles il existe une réelle difficulté d'interprétation

Durée du travail : Télétravail pendant les JO 2024 :

Dans la mesure où l'Entreprise prendrait des actions en lien avec ce sujet, elle communiquera auprès de ces employés en temps voulu. A date, aucune information relative à un maintien du télétravail à 100% durant cette période. Il est rappelé que notre accord prévoit 5 jours de présence sur site par mois.

Pour information, les négociations sur le télétravail vont débuter le 04 juin prochain.

Pour répondre au questionnement des retombées que pourraient avoir les JO pour DLP : Oui nous suivons ce sujet. A date, une attendance pour ces jeux olympiques plutôt française (80%) qu'internationale. On a donc tendance à penser que ce sera au détriment de DLP.

Rémunération : déclaration défraiements kilométriques

Il est pris note de la remarque sur le fait que la lettre type envoyée en cas d'anomalie sur la déclaration des défraiements kilométriques aux salariés n'explicite pas l'erreur commise.

Cette lettre constitue-t-elle un élément disciplinaire pouvant conduire à une sanction ? Non, à date elle a pour but d'informer le salarié sur le traitement apporté à sa demande de remboursement de frais kilométriques et des éventuels ajustements réalisés au regard des règles d'éligibilité.

Pour faire suite à la demande, il est confirmé que le remboursement d'un trajet même si le salarié ne travaille qu'une demi-journée est possible dans le respect des règles d'éligibilité.

Rémunération : indemnité forfaitaire journalière – ½ journée télétravaillée

Il est rappelé que selon les dispositions de l'accord Télétravail « à la demande du salarié, le télétravail pourra s'exercer par demi-journée, même si le principe reste de télétravailler par journée entière », mais dans ce cadre le salarié ne percevra pas l'indemnité forfaitaire journalière.

Nous appliquons le barème URSSAF pour l'indemnité journalière (par journée de travail).

D LEARN : concernant la mention suivante : « *Your Leader has been notified of this missed deadline. Continued failure to complete your required training will result in a notification to Human Resources and can subject you to disciplinary action, which may be termination* », apparaissant en bas de la notification adressée au cast member en cas de formation à suivre sur D LEARN et en retard.

Comme déjà répondu antérieurement, elles correspondent aux notifications automatiques de toutes les formations Compliance (gérées par le s [redacted] les sont envoyées à tous les sites TWDC. Ce point est identifié et l'avons remonté aux US pour traduire cette notification en français et l'adapter à notre contexte légal.

A date chaque responsable reçoit une notification sur les formations à suivre qui n'auraient pas encore été effectuées par les cast member de son équipe dans le délai imparti puis invite ceux-ci à suivre la formation identifiée.

-Pour faire suite à une demande, nous allons rappeler à qui il faut envoyer le mail pour acter la validation d'une formation suivie ainsi que la manipulation à réaliser afin de désassigner un cast member inscrit à une formation à laquelle il n'est pas

Implémentation nouvel ERP :

Le logiciel sera en Français ou en Anglais au choix du Cast member

Il est pris note de la demande de prévoir un traducteur Anglais/Français dans le cadre des formations liées à l'implémentation du nouvel ERP qui vont être dispensées auprès des salariés afin de faciliter l'échange et la compréhension.

RPS - Retour et mise en place du plan d'Action :

Concernant le retour sur l'enquête RPS réalisée au sein de Produits Merchandise, la réponse ne peut être que mécanique, elle doit être également humaine. Le chef d'établissement explique qu'il y a un point remonté par certaines personnes qui a posé problème mais non tr [REDACTED] Manager, a demandé aux salariés de revenir auprès d'elle, mais à date pas de remontées des cast members.

Formations RPS pour les RDP :

Il est bien prévu une formation d'1/2 journée pour les RDP. Nous transmettrons l'information une fois que le planning sera établi.

Rythme de travail équipe POPI de nuit Vs maintenance :

Concernant le bénéfice du décompte spécifique des congés payés de 4 jours sur les territoires, il s'agit d'un usage très ancien qui date d'avant les accords sur les 35 heures et qui a été acté à un moment donné dans un contexte donné et que l'Entreprise n'entend pas étendre.

La prochaine réunion aura lieu le vendredi 31 mai 2024 à 09h00, dans la salle de réunion Steam Roller 1er étage du bâtiment Mickey Mouse. Les situations éventuelles devront parvenir au Chef d'établissement au plus tard le dimanche 12 mai 2024 à 23h59 (soit 4 jours avant l'envoi de la convocation prévue le vendredi 17 mai 2024).