

Compte-rendu de la réunion des référents de proximité  
Etablissement Entrepôts  
23 septembre 2024

Début de réunion : 9h30

Référents de Proximité :

t (visio)  
nt

t  
ent

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

**Sujets d'actualité**

pelle que va s'ouvrir la première campagne de recrutement des  
sujet important pour les équipes. Pour la 3eme année, ce seront des  
inscriptions sur une plateforme web. La plateforme ouvre le 1er octobre et il est important de  
mettre l'ensemble des documents dessus.

Il y a deux campagnes de stages :

- Celle pour les stages de novembre à février (à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2024)
- Cette pour les stages d'avril à septembre (inscription à compter du 1<sup>er</sup> mars)

Il n'y a que 500 places au total sur les deux sessions, il est donc nécessaire d'être réactifs.

plique que l'exercice fiscal se cloturant, un travail est fait sur le nouvel  
tifs qui ont été communiqués en terme d'effectif pour l'AOP 25.

On a un AOP 25 qui est ambitieux mais qui prend en compte la réalité de 2024.

elle qu'il est important de communiquer les plannings prévisionnels en  
ible.

Le Chef d'Etablissement indique que le projet de changement d'ERP/WMS est dans sa phase  
finale, on en est à la 3<sup>ème</sup> semaine de test et il y en a encore 3. Ca se déroule très bien notamment  
côté WMS, il n'y a plus d'anomalie. Sur la partie ERP il reste quelques anomalies mais pas  
énormes.

On veut changer le système mi-novembre, en arrêtant d'utiliser Gold et activer le nouveau WMS le 21 novembre. Pendant cette période de non disponibilité des systèmes, on va continuer de travailler, en n'ayant pas de système Gold merch, mais en s'organisant en conséquences. Vendredi 20 septembre, il y a eu une journée de découverte et pour l'équipe de nuit le jeudi 19 septembre. On va démarrer des formations qui vont nous emmener jusqu'à fin octobre et après on sera sur des sessions ouvertes, pour permettre aux équipes de pratiquer et rassurer ceux qui auraient eu des difficultés.

terroge sur le mode de fonctionnement du 15 au 21 novembre, puisqu'il

nd que différentes options sont envisagées. Il convient de voir l'estimation des aient être vendus pendant cette période et voir ce qui peut être préparé en amont.

Ce volume une fois déterminé, pourra être absorbé la semaine d'avant, avant la coupure du système et aussi préparer les commandes et produits qui pourraient être vendus pendant cette coupure. On attend d'avoir l'étude des volumétries avant de décider.

Si les volumes sont trop importants, on peut aussi valider et pendant les 4 jours de coupure, on prépare à partir de supports papier. On est en train de regarder avec les équipes Produits.

Pour l'Etablissement Entrepôts, l'intérêt est de pouvoir en faire un maximum avant le retour du système.

Une coupure de 4 jours n'étant pas anodine, nous allons faire au mieux. On attend donc l'estimation de la volumétrie. Plus on peut en faire avant, mieux c'est. On ne peut pas non plus tout livrer d'un coup. S'il y a un problème de place, il sera aussi possible de stocker à Megara.

cise que les deux solutions possibles sont les suivantes :

à l'avance avant la coupure et donc ça permet de gérer les écarts de picking. Il y a cependant quelques jours de double préparation.

- Pendant ces journées de coupure, on prépare des étiquettes et on sait que des écarts sont possible. Il n'y aura pas de problème de place dans cette hypothèse, mais c'est moins propre de migrer car les données ne seront pas exactes.

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 1<sup>er</sup> 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**

les dernières données relatives aux effectifs au 31 août 2024 :

Sur un total de 280 Cast Members sur l'établissement Entrepôts, il y a :

- 253 CDI, dont 102 femmes et 151 hommes
- 27 CDD, dont 10 femmes et 17 hommes

|              | 31/08/2024 | 31/08/2024 | 31/08/2024 | 31/08/2024 |             |
|--------------|------------|------------|------------|------------|-------------|
|              | CDD        | CDD        | CDI        | CDI        | Grand Total |
|              | Féminin    | Masculin   | Féminin    | Masculin   |             |
|              |            |            | 17         | 13         | 30          |
| AMA          |            | 1          | 13         | 13         | 27          |
| AMN          |            |            | 18         | 19         | 37          |
| NCA          | 10         | 16         | 54         | 106        | 186         |
| <b>TOTAL</b> | <b>10</b>  | <b>17</b>  | <b>102</b> | <b>151</b> | <b>280</b>  |

lique que l'entreprise a relancé un processus Start Your Leadership. n, les cast members intéressés doivent se manifester et font ensuite l'objet d'un processus de validation.

CSur le périmètre Entrepôts/costuming : on avait un besoin de 5 personnes et on intègre 4 étudiants dans ce cadre.

## **2. Echanges sur les réclamations remontées**

### **○ Emploi / Recrutement**

Les Référents de proximité se posent des questions quant aux recrutements sur l'établissement Entrepôts.

ue que suite aux échanges avec Workforce Insights, le nombre de req à ouvrir (départements confondus). Il précise que parmi ces 3 req, ne sont pas comptabilisés les 3 CDD saisonniers qui ont été gardés. 13 positions vont donc être ouvertes.

ose la question quant à la consultation des Team Leaders lors d'une D à CDI.

ond que le point doit être fait avec les managers.

nde quand les CDD auront des retours.

ique que c'est Talent Acquisition qui leur fera un retour, avant la fin de leur CDD.

onte le fait que lorsque des intérimaires arrivent, on perd beaucoup de ns de conduite. Ils passent du temps à travailler en manuel , alors qu'ils ont leur permis engins.

que prendre le point avec notamment des progrès à réaliser dans la nt par les formateurs. Un cadrage est sans doute nécessaire sur ce sujet.

Les Référents de proximité demandent où en est le recrutement du préparateur de commande sur la partie food.

Le Chef d'établissement explique qu'il allait être demandée l'ouverture de Req, qui viendraient renforcer l'équipe Picking Food.

Les Référents de proximité se demandent s'il existe une étude en cours ou à venir sur une éventuelle sous-traitance de certaines activités sur les entrepôts et du costuming ?

nd que la logique n'est pas de sous-traiter, mais de construire. On a ur contrôler notre destin et non pas pour sous-traiter. Il précise qu'il compte sur les Référents de proximité pour l'accompagner dans ce discours pour éviter que tous les mois et sans fondements différents le justifiant, nous ayons les mêmes questions. Il faut les tuer dans l'œuf par notre action commune. « Je compte sur vous ».

- Durée du travail (UKG)

Les Référents de proximité demandent si l'utilisation d'UKG est obligatoire ? Et que si ce n'est pas le cas, quelle est la marche à suivre pour consulter son planning, poser ses congés... ?

ond que l'utilisation d'UKG est effectivement obligatoire. syndicale a recherché les publications effectuées par l'entreprise sur ce sujet.

ent donc après vérification sur sa réponse : tion à l'installation et l'utilisation de l'application mobile. Il convient dans ce cas de se rapprocher de son encadrement pour obtenir ses plannings et poser ses congés

orte qu'il y a des bugs sur l'application et qu'il est difficile de s'y connecter.

ande s'il est possible de voir les pointages dans Kronos.

nd que Kronos n'est pas connecté aux pointeuses.

- Congés / Absences (*jours de récupération de nuit*)

Les Référents de proximité rapportent que des Cast Members se plaignent d'avoir perdu des jours de récupération de nuit à prendre avant le 31/08/2024, car ils n'avaient pas la visibilité sur Kronos, pour pouvoir prendre ces jours de récupération.

[REDACTED] que que la prise en compte de ce problème est en cours.

[REDACTED] ute qu'il va voir avec la paie et les RH, si une récupération de ces jours

- Politique sociale (*frais kilométriques*)

Les Référents de proximité demandent si la durée de déclaration de frais kilométrique peut être allongée, car les cast members se plaignent que la durée est trop courte.

[REDACTED] nd que non, car la règle est globale société.

- Divers

- *Megara*

Les Référents de proximité demandent si un nouveau retard est attendu pour la livraison Megara.

[REDACTED] nd qu'il n'y a pas de nouveau retard pour Megara, que le sur janvier, avec une fin de déménagement sur mars.

Les Référents de proximité demandent quand aura lieu la prime de déménagement de Megara.

Le Chef d'établissement explique qu'il s'agit d'une indemnité exceptionnelle et non une prime. Il ajoute que les conditions restent les mêmes : chaque fin de mois après la mise en service du site, on regarde qui a commencé à travailler de manière stable sur le site et on déclenche en paie l'indemnité. C'est une indemnité de 650 euros bruts (et non 625 comme énoncé).

[REDACTED] ue que certains ont testé le grand chariot sur Megara et que la hauteur

[REDACTED] elle que c'est du matériel adapté à ce type de tâche pour faire des tout le monde n'est pas à l'aise c'est sûr, mais le matériel est adapté.

On va étudier l'amélioration de la visibilité pour les Cast Members qui seraient en hauteur si cela s'avère nécessaire. Dans un premier temps, un test sera effectué avec les conducteurs réguliers du matériel (les équipes RCIO).

Les Référents de proximité demandent quel est le coefficient minimum sur le déménagement de Megara.

que qu'il n'y a pas de coefficient minimum. On a des emplois, avec des n œuvre, qui justifient qu'on ait tel ou tel coefficient. C'est l'emploi qui induit le coefficient et pas le lieu.

te qu'il avait été dit que ceux allant sur Megara allaient plus toucher à l y aurait un changement de coefficient.

nd que si la pratique ou les activités mises en œuvre sur Megara avec chait les cases d'un coefficient 200 » alors on verrait. Aujourd'hui sur Megara on va former les Cast Members sur l'utilisation de WMS sur la réception et sur le picking. Si certains sont transverses et en capacité de travailler en autonomie, alors il n'y a pas de sujet, mais le critère c'est le degré d'autonomie dans le poste.

ise également qu'il ne faut pas se méprendre : beaucoup a été fait tre aux équipes de l'entrepôt d'évoluer en :

- Privilégiant au maximum la mobilité interne avant de se tourner vers l'externe.
- En traitant ce qui pouvait relever d'erreurs.
- En développant le nombre de formateurs et de nouveau avec une nouvelle campagne d'élargissement du nombre de formateur.

Son analyse et qu'il nous reste aujourd'hui des situations individuelles et plus de problématique collective, ce qui est tout à fait différent. Malheureusement, tout le monde ne peut pas acquérir les compétences requises par un coefficient 200 ou mettre en œuvre dans son emploi les compétences requises pour un coefficient 200. Là aussi, il demande aux Référents de Proximité de jouer leur rôle. La responsabilité est collective.

#### - *Point sur les cales de quai*

Les Référents de proximité rapportent que les réceptionnaires et les chauffeurs se plaignent des cales de quai et du fait qu'on leur ait retiré les clés de forçage, qui leur permettaient de débloquent plus rapidement les anomalies liées à l'utilisation des cales par certains chauffeurs extérieurs.

te que la fréquence des pannes est de plus en plus importante, ce qui embête s réceptionneurs, car ils doivent appeler la maintenance, ou débloquent avec la clé allen.

lique que la clé de forçage ne peut pas être en libre circulation car le vigilance particulière. Le fait d'aller chercher la clé, permet de tracer, d'identifier la panne et d'ouvrir un OT.

#### - *Pass en scène*

Les Référents de proximité demandent un rappel quant aux sanctions disciplinaires prévues lorsque sont enfreintes les règles d'utilisation du Pass en scène.

lique que dans le cadre du disciplinaire, c'est du cas par cas. Chaque t relève d'une procédure individuelle.

L'utilisation frauduleuse, démontrée et caractérisée, génère des entretiens disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Il rappelle que le Pass en scène est un avantage représentant une valeur pécuniaire, il est donc normal de vérifier que cet avantage soit utilisé correctement.

La sanction est proportionnelle à la faute et repose sur un principe d'équité de traitement au sein de l'entreprise.

#### - *Dotations*

Les Référents de proximité remontent le fait que les Cast Members de l'entrepôt se plaignent de ne toujours pas avoir leur dotation qui étaient prévues pour juin. Il semblerait que tout soit en rupture dernièrement.

ond qu'il a été demandé de retarder les dotations, car en rupture sur un . Ont été prioritaires les saisonniers et les nouveaux CDI.

Les cas particuliers eux aussi peuvent bénéficier de dotations.

On devrait avoir une autre communication sur le sujet prochainement.

nte qu'un Cast member, suite à la déclaration erronée de ses défraiement un message des RH disant que si jamais ça se reproduisait, ça serait passible de sanctions disciplinaires.

lique que depuis 1 an, le management n'a plus de visibilité, c'est-à-dire s le processus de validation. Lorsqu'il y a erreur de déclaration, les RH informent sur People Doc une première fois et l'encadrement n'est pas au courant. Si cela se reproduit, on renotifye sur People Doc et l'encadrement est mis au courant et la 3ème fois que ça se produit, notification dans People Doc, encadrement mis au courant et c'est à l'encadrement de décider si oui ou non une sanction doit être donnée.

On ne va pas sanctionner quelqu'un qui a sous-déclaré par exemple. Eric rappelle également que sur des sujets comme ceux-ci, chacun doit tout simplement se prendre en main. L'erreur est bien entendu humaine, mais il faut que chacun se responsabilise, l'encadrement ne peut pas tout voir et n'a pas vocation à régler ce type de problème.

Fin de réunion 12h30.

La prochaine réunion des Référents de proximité aura lieu  
le **lundi 18 novembre 2024 à 9h30.**  
Les éventuelles réclamations devront parvenir au Chef d'Etablissement  
au plus tard **le lundi 4 novembre 2024**

Entrepôts