

Compte-rendu de la réunion ordinaire des référents de proximité

Etablissement PRODUITS

27 septembre 2024

Début de réunion : 09h00

Fin de réunion : 11h05

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**

- Une année fiscale qui va se terminer en dessous de ce qui était prévu en terme d'attenance (700 000 guests en moins). En partie dû aux attaques en Israël en octobre 2023 qui ont engendrées beaucoup d'annulations de visiteurs étrangers mais également aux JO. L'Entreprise a fait des offres cette été qui ont un peu amortie la baisse d'attenance. Mais un guest mixte avec une capacité de dépenses plus limitée et donc un per/cap moins important.
- Octobre 2024 un peu calme mais très fort rebond sur la fin du mois (augmentation de la jauge des parcs)
- Freeze Plan se poursuit sur Q1 2025. On ne peut pas recruter en externe mais possible en interne. Les alternants sont considérés comme des candidats internes. Les besoins en effectif sont soumis à la validation du comité headcount. Concernant Merchandise produits 5 postes ont été validés sur les 8 demandés. Postes dont les reqqs vont être ouvertes et pour lesquelles nous avons l'autorisation de recruter pour une date d'arrivée au 1^{er} janvier 2025. Il est demandé si les CDD sont prioritaires sur ces postes. Le Chef d'établissement indique que les personnes intéressées en interne pourront postuler. Les postes seront ouverts à l'interne et l'externe.
Concernant les dépenses en 2025, pas de coupure mais il nous a été demandé de décaler celles-ci sur Q2 FY25 afin de sécuriser Q1.
- Saison Halloween du 1 octobre au 3 novembre

➤ **Point sur les effectifs** : 31 août 2024

319 Cast members répartis :

285 CDI : 180 femmes et 105 hommes

34 CDD : 26 femmes et 8 hommes (dont 27 Alternants : 22 femmes et 5 hommes)

➤ **Points d'actualité sociale**

- NAO : 3^{ème} et dernière réunion de négociation ce jeudi 26 septembre. Accord NAO soumis à la signature des Organisations syndicales.

Le Chef d'établissement demande si les RDP souhaitent faire des commentaires sur l'accord :

Les Team leaders s'attendaient à plus. Quid répartition des 3,5%

Pas de prime de valeur ajoutée point négatif

Le maintien des mesures liés aux défraiements kilométriques est un point positif

Une partie des cadres sont récompensés par un bonus et d'autres non. Regrette qu'il n'y ait pas de prime de réalisation de projet. Important de reconnaître ceux qui contribuent à la réalisation des projets.

Pas l'impression qu'il y ait eu négociation

Si bonus pour tous, ne doit pas être que pour les Cadres. Nécessité d'avoir une répartition équitable des richesses.

Concernant les augmentations même si pouvait être mieux c'est déjà ça. Attention à l'attribution de l'AI qui peut générer des frustrations. Il faut espérer que les évaluations se feront objectivement.

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

Congés & Absences : traitement absence maladie non professionnelle

Rappel de la règle de droit : Si le salarié est en activité dans l'entreprise, il bénéficie d'un délai de 2 ans à compter du 24 avril 2024 (soit jusqu'au 23 avril 2026 minuit) pour réclamer les congés acquis au titre d'arrêts maladie intervenus après le 1er décembre 2009 (2 jours par mois de congé maladie). La direction RH va-t-elle communiquer auprès des salariés de DLP pour les informer de ce droit ? Si non pourquoi ? Pourquoi la règle de droit n'est-elle pas appliquée par défaut pour tous les salariés de l'établissement Sans qu'ils en fassent la demande ?

Il est rappelé que l'employeur n'est pas tenu de les en informer.

Les salariés qui entendent réclamer à leur employeur actuel les congés payés arriérés sur maladie disposent d'un délai de deux ans pour saisir le Conseil de Prud'hommes à compter du 24 avril 2024.

Pour information, La France avait eu une condamnation européenne sur l'acquisition des congés pendant la maladie puis un arrêt de la Cour de Cassation du 13 septembre 2023 autorisant les salariés à réclamer les congés payés au titre des arrêts maladies. La loi du 24 avril 2024 en a fixé les règles. Le conventionnel DLP était déjà plus favorable que le Droit du Travail français. L'impact pour DLP a donc été limité.

Les paramétrages ont été modifiés à partir de la paie de Novembre. 2023 afin de respecter intégralement la décision Européenne. La rétro-activité a été automatiquement appliquée pour les CMs concernés à partir de juin 2023.

Situations ATMA (affectation temporaire médicalement adaptée)

Le rôle crucial des ATMA dans les différents services de l'établissement Produit ne fait Etat d'aucun bilan auprès des représentants du Personnel de proximité. Pouvez-vous nous donner Leur nombre, le nombre de contrats 'CDD' successifs moyen réalisés. La précarité des contrats les amène à remplacer de façon pérenne les CDI au sein de l'établissement Un représentant demande que les ATMA puissent bénéficier d'une priorité d'embauche sur des contrats 'CDI' au sein de l'établissement et qu'un plan de communication soit établi auprès d'eux Pour que leur statut d'emploi précaire puisse déboucher sur une vision à court, moyen et long terme D'un objectif d'embauche en CDI sur l'emploi qu'ils occupent auprès de l'établissement

Le point de suivi sur les dossiers des inaptes en ATMA est réalisé en CSSCT de chaque établissement.

Le Chef d'établissement indique que lorsque cela se passe bien, nous essayons de pérenniser l'affectation. Les salariés(es) en ATMA sont bien souvent affectés sur des missions de cast members qui sont en arrêt maladie de plus ou moins longue durée. Il est donc parfois difficile sur ces situations de se projeter car l'information de la prolongation en arrêt maladie est connue tardivement. A date, nous avons demandé pour 2 de ces cast members un CDD de 6 mois.

Il est néanmoins rappelé que les dispositions de l'accord sur le Handicap prévois qu' en aucun cas, une affectation (ATMA) ne peut constituer une mesure de reclassement définitive, elle ne constitue qu'une mesure par nature temporaire.

Rémunération :

Panne informatique mondiale du 19 juillet 2024

Le service RH a demandé la saisie en autorisé payé (code AP) des salariés qui n'ont pu badger ce jour-là à cause de cette panne. Cependant il semble que ce code ai des conséquences sur le 13eme mois ainsi que sur les heures supplémentaires

Effectuées dans la semaine en cours. Pouvez-vous nous confirmer que ce n'est pas le cas ?

Il est indiqué que le code AP (abs. Autorisée payée) n'abat pas le 13^{ème} mois et n'a pas d'impact sur les heures supplémentaires réalisées au sein d'une même semaine.

Divers : ERP Merchandise

Nouvel ERP, Formation

Lors des derniers échanges avec les différents acteurs du projet ERP il avait été demandé et envisager la formation sur site et en Français de la partie Reporting du logiciel. A la place fin Aout a été programmé 6 demi-journées de présentation 'formation' du progiciel en distanciel, en anglais

Avec l'équipe Portugaise du Fournisseur. Au total seulement 4 x 30 minutes d'exercices. Le progiciel contenant 3 modules différents, 12.000 informations difficile d'en appréhender réellement le fonctionnement pour ceux présents et ceux qui pourront en suivre le Replay.

Les directions Produits Merchandise devront en tenir compte lors du Go live lorsqu'ils exprimeront leur souhait d'obtenir le résultat, suivis et autres demandes pour les différentes équipes en charge des reportings. Les tâches risquent d'être difficiles, quelle est votre réponse ?

Concernant le déploiement : le cut-over est prévu entre le 16 et 21 novembre prochain. Un projet qui va être compliqué car l'outil ne va pas être à l'attendu, il y a encore des points qui nécessitent des modifications. Pour ce qui concerne la formation, nous avons fait des demandes plus importantes mais qui, pour le moment, sont refusées par l'équipe projet. Nous continuons de nous battre sur ce point pour être entendu.

Les outils ne vont pas nous permettre au démarrage de sortir les reporting comme aujourd'hui. Nous allons faire de notre mieux mais cela va être difficile de répondre aux attentes de la Direction.

Nouvel ERP, Répartition des tâches

Le nouvel ERP va redéfinir les tâches et responsabilités pour beaucoup de salariés de l'établissement, est-il prévu

De revoir les 'Job Descriptions' ? Si oui quand vont-elles être partagés, vont-elles être discutés avec les salariés ?

Les fiches emplois ont été transmises pour une partie de l'équipe afin que Manager et cast member puissent partager leur contenu car les process évoluant, les missions vont également évoluer. Ce travail ayant pour objectif leur mise à jour.

Audit Produits Merchandise

La ve [redacted] ir réaliser des audits dans la centrale d'achat a -t-elle pris fin ?

Quel en est le bilan ? Quelle est les conséquences ?

[redacted] nous aider à cartographier les process et voir comment les équipes sont organisées. Le constat a été réalisé et évaluation des impacts pour les équipes en cours.

Pour information, nous ne basculerons pas sur le nouvel entrepôt Mégara dédié aux produits merchandise en novembre. Ce sera plutôt en février 2025 mais la date reste encore à déterminer.

Avantages sociaux : AG2R

Renoncement à la Mutuelle d'Entreprise :

Dans le cadre du code de la Sécurité Sociale il est possible de renoncer à la mutuelle d'entreprise dans le cadre. Des règles fixées par le code. Sous prétexte qu'un accord DLP prévoit que tous les salariés doivent prendre la mutuelle d'entreprise. Il est refusé aux salariés de l'établissement de bénéficier de cette exonération. Existe-t-il une inversion de la hiérarchie des normes

Dans le code de la Sécurité Sociale. Le code de la Sécurité Sociale fait-il mention de cette inversion ? Un référent de proximité demande que soit appliqué les règles du code de la sécurité sociale à tous les salariés qui en ont fait la demande et ce même rétroactivement,

Il est indiqué que cela ne relève pas de la compétence du Chef d'établissement.

En effet, le contrat d'adhésion souscrit par l'entreprise auprès de AG2R Prévoyance est un contrat collectif obligatoire. La volonté de DLP à travers sa politique d'entreprise santé est de pouvoir offrir une couverture de qualité à tous ses salariés et leur ayant droits, dans le cadre du régime de base obligatoire et familial. Ce niveau de qualité est rendu possible par le mécanisme de mutualisation, qui permet à tous de bénéficier d'un niveau de prix intéressant par rapport au marché (Régime de base collectif et familial à 26,65 euros en 2024, hors cotisation TAB).

Visual Display

Monsieur le chef d'établissement peut-il nous indiquer si la restitution au service Visual Display de l'enquête RPS a été réalisée ? Si non quand le sera-t-elle ? Quel en est les tenants et aboutissants, et, le plan d'action ?

Le Chef d'établissement indique que cela concerne les équipes merchandiser. Le questionnaire et les sessions participatives ont été réalisées. Le comité de pilotage s'est tenu hier (replanifié par rapport à la date initiale en raison des congés de tout à chacun des participants). Malheureusement les 2 membres CSSCT n'étaient pas présents à cette réunion. Le plan d'actions a été validé et va être présenté aux équipes dans les jours qui viennent.

Un membre fait état de l'évaluation primaire côté hébergement. Être attentif à ce que le processus soit bien respecté. Clarifier qui fait quoi et apporter le soutien nécessaire à la Sr Manager qui reste tenant compte du départ du Sr Manager.

Divers :

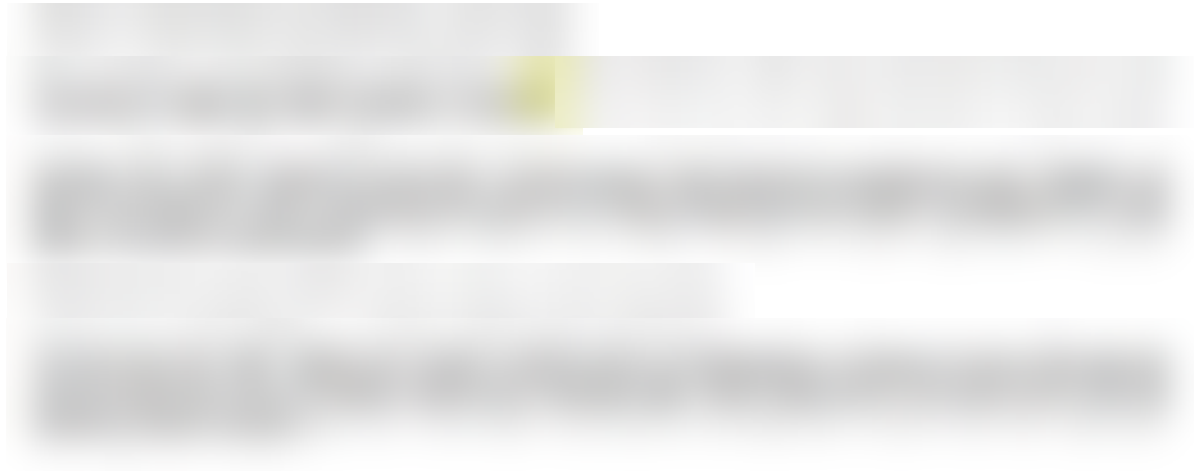
-Une remarque est faite concernant la déclaration des frais kilométriques. Si le cast member se trompe dans sa déclaration en sa défaveur, il n'y a pas de correctif possible. Par contre, si le cast member déclare + que ce qui devrait l'être, des correctifs sont apportés par l'entreprise et le cast member en est avisé.

Il est rappelé que pour ce qui concerne les déclarations liées au frais kilométriques, il est de la responsabilité de chaque salarié de veiller à mentionner les éléments avec exactitude.

-Il est demandé pourquoi les salariés des équipes propreté ne bénéficient pas de la prime radio (comme pour la maintenance).

Il est rappelé que la prime radio en tant que telle n'existe pas. Il s'agit de temps de « récupération » donné aux salariés qui gardent la radio sur leur pause déjeuner lorsqu'aucune rotation entre salariés ne peut être mise en place (cf dispositions conventionnelles Chapitre 7

Durée du Travail / Section 1 : Définition du temps de travail effectif, pauses et astreintes ci-dessous) :



La prochaine réunion aura lieu le vendredi 29 novembre 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 10 novembre 2024 à 23h59 (soit 4 jours avant l'envoi de la convocation prévue le vendredi 15 novembre 2024).