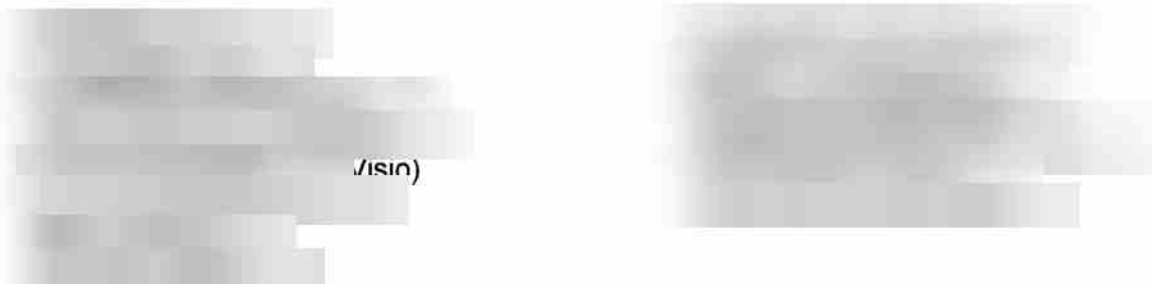


Compte-rendu de la réunion des référents de proximité
Etablissement Autres Hôtels
22 mai 2024

Début de réunion : 14 h 00

Fin de réunion : 17 h 00

Liste des référents de proximité :



Représentants de la Direction :

Cheffe d'établissement

Responsable Relations Socia

1. Points d'information du Chef d'établissement

La Cheffe d'établissement indique qu'un lieu a été identifié pour parquer les fauteuils électriques des guests pour le Ranch Davy Crockett et l'hôtel Cheyenne. Ceci va être facilitant tant pour les guests que pour les cast members.

Concernant le Ranch Davy Crockett : traitement d'une ancienne ligne au DUER dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail des cast members :

- la Taverne : le podium pour les cast members qui travaillent à l'accueil et la caisse n'était pas ergonomique : un nouveau meuble est en cours de réalisation par une entreprise extérieure (validé par l'ergonome, HST et POPI).

Fun Run 24 mai : Course de 5 km à partir de 6 h 30 le vendredi 24 mai prochain !
Nouveau cette année : le départ s'effectuera pour la première fois au cœur du Parc Disneyland !

Spectacles Alice et la Reine de cœur : retour au pays des merveilles -
lancement officiel le 25 mai prochain

Retour de notre spectacle nocturne iconique Disney Illuminations à partir du 31 mai

Célébrez le mois des fiertés : Disneyland Paris célèbre les Fiertés le samedi 29 juin 2024 !
Une journée pleine de vie et de couleurs avec des animations spéciales :

La Pré-Parade Disney Arc-en-Ciel

Rejoignez Mickey, Minnie, Pluto, Dingo et Donald lors de la Pré-Parade Disney Arc-en-Ciel et défilez pour célébrer la diversité, à 11 h dans le Parc Disneyland.

Deux nouveaux Pin's Cast Member Exclusive

À partir du samedi 29 juin, retrouvez deux nouveaux pin's Disneyland Paris Pride Cast Member Exclusive en édition limitée en vente à la boutique Jessica (bâtiment ImagiNations) de 11 h à 17 h :

- Pin's « Name Tag » limité à 1 000 exemplaires, 6 € l'unité.
- Pin's « Be proud be you » limité à 1 000 exemplaires, 10 € l'unité.

Des conférences engagées et inspirantes le mardi 18 juin 2024 au New York Convention Center du Disney Hotel New York – The Art of Marvel,

Loto Pride par le réseau Disney Pride : En clôture de cette journée de conférences, le réseau Disney Pride vous invite à un moment festif le 18 juin 2024 à 18h.

✚ **Soirée Cast Member** le 03 juillet prochain.

Effectifs

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

Effectifs au 30 avril 2024

	30/04/2024	30/04/2024	30/04/2024	30/04/2024		
	CDD	CDD	CDI	CDI	Grand Total	
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin		
				22	49	71
AMA				17	35	52
AMN			1	47	82	130
NCA	39		36	486	406	967
TOTAL	39		37	572	572	1220

	AMN	NCA	NCA	
Dont Alternants	Masculin	Féminin	Masculin	Total
Apprenti		1		
Total		1		

Suite à questionnement, la Cheffe d'établissement précise que lorsqu'un poste est rendu vacant, il est procédé à l'ouverture du besoin pour son remplacement. Le recours à l'intérim

permet de pouvoir combler le besoin opérationnel le cas échéant et ce, fonction de nos prévisions. Il est indiqué que depuis le mois d'avril, nous ne sommes pas au niveau d'attente lié au prévisionnel, nous adaptons donc notre besoin au regard de notre activité opérationnelle.

➤ **Campagne conversion CDD-> CDI : info sur le HUB**

Les dates de début et de fin de votre contrat qui définissent la période durant laquelle remonter votre souhait de rester. Soyez vigilants, la fin de période de recueil correspondant à votre contrat pourrait arriver plus vite que vous ne le pensez !

Les postes sont à pourvoir au sein des divisions opérationnelles :

- Attractions
- Merchandise
- Métiers de l'accueil et du service
- Restauration
- Hôtels (Hébergement, Réception, Restauration, Boutiques, etc.)

Je souhaite rester, vers qui dois-je me tourner ?

Manifestez-vous auprès de votre leader, laquelle ou lequel entamera les démarches nécessaires.

	Dates de votre contrat	Période de recueil pour postuler à une conversion CDD-CDI
Phase 1	Arrivé avant le 15 mai 2024 et fin de contrat entre le 1 ^{er} août et le 3 novembre 2024	du 15 mai au 12 juin 2024
Phase 2	Arrivé entre le 15 mai et le 15 juin 2024 et fin de contrat entre le 1 ^{er} septembre et le 3 novembre 2024	du 14 juin au 10 juillet 2024
Phase 3	Arrivé entre le 16 juin et le 10 juillet 2024 et fin de contrat avant le 1 ^{er} octobre 2024	du 12 juillet au 7 août 2024
Phase 4	Arrivé entre le 11 juillet 2024 et 8 août et fin de contrat après le 30 septembre 2024	du 9 août au 28 août 2024

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

Thématique rémunération : défraiements kilométriques

Les référents de proximités ont souhaité attirer l'attention de la Cheffe d'établissement sur le calcul du défraiement kilométrique. Beaucoup de salariés ne comprennent pas pourquoi faut-

il un abonnement hebdomadaire pour pouvoir le cumuler avec leur défraiement kilométrique. Cela leurs revient plus chers qu'un abonnement mensuel ou annuel. Ils ne trouvent pas cela logique et compatible de la part d'une direction qui veille sur le bien-être de ses salariés et leur pouvoir d'achat, cela d'une part. La Cheffe d'établissement rappelle que nous sommes dans une phase d'expérimentation. Pour réponse à un questionnement, si un cast member travaille sur plusieurs locations, Il doit entrer le site principal : celui qu'il fréquente le plus régulièrement au cours du mois. Non il n'y a pas de mesure compensatoire complémentaire.

Thématique : organisation opérationnelle / Briefing

Les référents de proximité demandent pourquoi il n'y a plus de briefings car avec les horaires choisis les employés arrivent à des horaires différents. Ils demandent la remise en place des briefings en physique ou sous forme d'affichage (écran...). La Cheffe d'établissement indique qu'en fonction des lieux et des arrivées les briefings se font soit en présentiel par un leader, soit via un écran d'information. Un rappel aux équipes a été fait afin de s'assurer que l'un ou l'autre soit proposé systématiquement pour chaque arrivée.

Thématique Emploi : Evolution professionnelle

Les référents de proximité demandent quels sont les conditions d'évolution pour tous les coefficients (cast à cast xp, cast xp à team leader, team leader à team leader xp, team leader xp à manager...). Concernant les modalités d'évolution aux différents coefficients, nous appliquons les critères classants que sont la formation, l'autonomie et la responsabilité (issues de nos dispositions conventionnelles applicables dans l'Entreprise).

Les référents de proximité demandent si la grille d'évaluation pour les coefficients (181-200-215) est-elle mise à jour ? Ainsi les cm's 181 qui ont pu acquérir de l'expérience sur ces 15 années au sein de leur location se voient pénalisés. Le manager reconnaît leur compétence mais leur fait entendre qu'ils ne sont pas flexibles sur une tranche d'horaire suite à leur situation tant que : salariés monoparentaux / ou salariés en difficultés physiques/ restriction médicale. Il est précisé que l'outil de promotion tel qu'il existait n'est plus applicable en raison de la dénonciation par les organisations syndicales de l'accord existant (relatif aux modalités d'évolution professionnelle au coefficient 200 du 28 décembre 2001) qui le prévoyait et qui a donc cessé de s'appliquer le 12 octobre 2016. Toutefois, notre convention collective d'adaptation demeurant en vigueur, nous continuons à appliquer les critères classants que sont la formation, l'autonomie et la responsabilité permettant au responsable hiérarchique d'accompagner son collaborateur dans l'évolution de ses compétences et de son autonomie. Il est précisé que le parcours évolutif, adapté à chaque ligne de business, est basé sur l'acquisition de compétences diverses qui s'acquièrent dans des locations différentes.

Thématique Formation :

Les salariés qui souhaitent utiliser leur CPF à partir du 1/5/2024 devront s'acquitter d'une participation forfaitaire de 100€ selon le décret gouvernemental du 30/04/2024, cette somme étant amenée à augmenter chaque année vu qu'elle sera indexée sur l'inflation. Les Référents de proximité demande si Disneyland Paris pourrait prendre en charge cette participation forfaitaire.

Cette question ne relève pas de la compétence de la Cheffe d'établissement. Néanmoins, il est indiqué que le CPF est un compte qui appartient à son titulaire, il n'est pas rattaché au contrat de travail. La gestion de celui-ci est assurée par la Caisse des dépôts et consignations et seul le titulaire connaît le montant de ses droits. L'entreprise n'y a pas accès. Concernant

le décret de 2024, la participation obligatoire est imputée au salarié qui mobilise son compte pour financer une formation et non imposée à l'entreprise.

Les référents de proximité constatent que les formations (l'excellence au naturel, Vibrancy, cars attitude) sont dispensées notamment par des cast member xp volontaires qui sont formateurs terrains, es ce normal et il y a-t-il une compensation pour ces cast member ?

La Cheffe d'établissement rappelle que le formateur terrain est un Cast Member issu du terrain, coefficient 200 à 220, qui anime parfois des formations en salle et/ou sur le lieu de travail en complément de ses activités principales. Cette mission fait partie intégrante de l'emploi.

Thématique Congés/absences :

Les référents de proximité demandent à la direction "Comment la direction compte-t-elle résoudre le problème des nombreux salariés frustrés par le refus de leurs demandes de vacances, puisqu'ils reçoivent les dates disponibles après avoir déjà été refusées, créant ainsi une impression d'imposition des vacances plutôt que de choix libre pour les employés ?

La cheffe d'établissement indique qu'en cas de problématique de congés refusés le salarié doit se rapprocher de son manager qui appartient la décision finale de la validation.

Les référents de proximité constatent que Les team leader ont droit à 5 jours supplémentaires (JT) valables jusqu'au 31 décembre. En cas de départ de l'Entreprise en cours d'année (quel que soit le motif) ou si le Team Leader est transféré dans une location ne pratiquant pas ce rythme horaire ou promu, il sera procédé à un ajustement du nombre de jours attribués selon la date de sortie à trimestre échu. Ex : un TL est promu cadre au 1^{er} mars . Le trimestre se termine au 31 mars. En avril un bilan est fait sur ses JT. Il va lui être repris la valeur de 4 jours sur paie d'avril soit une somme de 450€ à 500 € brut. Normalement tout trimestre commencé est dû. Pourquoi la reprise est de 4 jours et pas 3, 75jours ? Pourquoi maintenir un compteur de congé indu et sanctionner financièrement les salariés ?Toujours sur le même principe de reprise de jour, les personnes travaillant avec les horaires choisis (sixième semaine = J5) sont eux aussi impacter par cette régularisation. Ex : un salarié opérationnel a 5 jours de J5. Au 1^{er} juin, il quitte le dispositif des horaires choisis. Il va lui être déduit 3 jours soit (280€ à 330€ sur paie de juillet. Cependant il va conserver son compteur de J5

Il est pris note du point mais en effet, dans l'éventualité où le Team Leader / CM n'aurait pas effectué une année complète, les jours déficitaires seraient déduits de l'exercice suivant prorata temporis. La régularisation n'intervient pas au niveau du compteur du nombre de jours mais en montant en paie.

Thématique Divers : Planification

Les référents de proximité demandent si une certaine adaptation est prévu sur le planning pour les parents isolés. La Cheffe d'établissement indique que chaque cas étant particulier, le salarié doit se rapprocher de son encadrement.

Les référents de proximité demandent de remettre à disposition les 4 semaines de planning imprimés auprès du management (affichage ou classeur dans le bureau). La Cheffe d'établissement indique que les salariés peuvent consulter leur planning via un PC qui sera mis à leur disposition sur les différents lieux de travail ou des classeurs et ceci, dans l'attente de la finalisation du développement d'une page web.

Les référents de proximité constatent trop d'anomalies concernant la planification UKG avec des semaines pour certains salariés loin d'être linéaires et lorsque ça se répète pour un même salarié cela impacte sa santé psycho physique. Ils demande à ce qu'un rappel auprès du service en charge de la planification l'importance d'une planification linéaire. La Cheffe

d'établissement mentionne qu'un rappel sera fait aux managers pour faire le lien avec WFI pour s'assurer que la planification soit le plus linéaire possible pour les salariés.

Thématique Durée du travail :

s compensateur de remplacement
Il est indiqué qu'il n'est pas possible de mentionner la date butoir sur le bulletin de paie.
Les salariés peuvent prendre les heures acquises dans un délai de 6 mois à compter de l'affichage sur le bulletin de paie.
Au-delà de 6 mois les heures sont payées ou sont prolongées de 6 mois sur demande écrite du salarié. Au-delà elles sont perdues.

Thématique Emploi :

Les référents de proximité constatent qu'il est demandé aux salariés Housekeeping de passer l'aspirateur dans les circulations clients lorsque le prestataire n'a pas effectué cette prestation de manière satisfaisante. Il n'y a-t-il pas là un prêt de main d'œuvre illicite ? Non, et la Cheffe d'établissement a rappelé que les employés de service peuvent être amenés à réaliser les actions correctives adaptées à tout type de problématique opérationnelle, identifiée ou imprévue (propreté d'une chambre, d'un lieu public, ou de détection d'anomalies,)

Les référents de proximité demandent pourquoi il y'a des équipes qui font du travail pas prévu dans leur statut ? Comme pour exemple un employé restauration qui s'occupe d'un Buffet. Concernant l'activité Buffet, la Cheffe d'établissement précise que les buffets avec prépaiement font partie d'une des activités des EDR et que les buffets avec prise de commande font partie des activités des serveurs.

Dans le cadre du travail des seniors, les salariés souhaitent connaître les mesures mises en place par la direction pour les cast qui sont en âge avancé et en état de santé bien fragile ? La Cheffe d'établissement mentionne qu'en fonction des situations, il pourra être étudié les possibilités en vue d'aménager les postes de travail et rappelle que l'ensemble des salariés de 60 ans et plus bénéficie d'une pause conventionnelle d'une demi-heure par jour, pause conventionnelle portée à une heure pour les salariés en nuit fixes et cela au regard de leur rythme de travail.

Thématique Représentants du personnel : heure de délégation

Lors d'une journée de délégation (en dehors de sa location respective) les représentants du personnel ont-ils droit à la prime d'habillage ?
Les heures de délégation sont considérées comme du temps de travail effectif. Les indemnités qui compensent une sujétion particulière liée à l'emploi sont dues. Le représentant du personnel doit percevoir la rémunération qu'il aurait reçue s'il avait continué de travailler.

Thématique Divers :

Déploiement des bornes électriques

Afin de faciliter la mobilité électrique et participer à la décarbonation des déplacements de ses salariés, Disneyland Paris a investi dans l'installation de bornes destinées à recharger leurs véhicules personnels situées sur le parking Rust-Eze dès le 24 avril après téléchargement d'une application dédiée. Les référents de proximité ont demandé d'élargir ce système dans la zone hôtels et de faire bénéficier l'ensemble des salariés par équité. La Cheffe

d'établissement a indiqué que le déploiement de bornes de recharge pour les Cast Members sur d'autres lieux est actuellement à l'étude.

Boutiques Jessica :

Les référents de proximité ont demandé si la boutique Jessica peut se déplacer au Ranch Davy Crockett pour maintenir les mêmes avantages que les salariés des parcs, du Disney Village et de la zone hôtelière du a l'éloignement du site. La Cheffe d'établissement a indiqué que la boutique Jessica ne se déplace pas sur les locations. La boutique a été déplacée de Baloo à ImagiNations depuis plusieurs années pour faciliter son accès aux Cast members

Outing :

Les référents de proximité indiquent rencontrer des difficultés sur le manque de reconnaissance envers les équipes vis-à-vis des outing ! depuis le COVID les équipes qui n'ont pas eu cette chance de se retrouver autour d'un repas avec les différents départements souhaitent la mise en place du Disney top, Ainsi que L'OUTING.

La Cheffe d'établissement répond que depuis le 1^{er} juillet 2023, les Disney Challenges peuvent être initiés par les leaders à raison de 4 par an. Plus d'informations sur le programme dans l'article dédié sur DToolsHR. Les moments de convivialité peuvent être organisés sous forme de petit-déjeuner, déjeuner ou goûter via le traiteur en ligne de la restauration d'entreprise Sodexo dans les salles à disposition dans les coulisses (et où la consommation de nourriture est autorisée).

Programme reconnaissance :

La Cheffe d'établissement indique que les Disney TOP continuent à être mis en place, la décision d'en mettre en place revient au manager de la location.

Depuis le 1^{er} octobre et en remplacement de la plateforme Disney TOP, tous les programmes de reconnaissance sont désormais recensés sur la page dédiée sur The Hub. Cette page oriente pour chaque programme vers les outils correspondants. Un nouvel outil est en cours de développement afin de permettre aux leaders d'attribuer toute récompense en lien avec les programmes générant une récompense monétaire directement aux bénéficiaires.

En fin de réunion, la Cheffe d'établissement a souhaité faire un point avec les référents de proximité sur les réclamations reçues, bon nombre n'étaient pas des réclamations en tant que telles ou auraient pu être traitées directement auprès des managers. Il a été rappelé que le traitement des réclamations individuelles et collectives se fait au quotidien dans le cadre d'échanges réguliers avec la ligne hiérarchique et la réunion bimestrielle a pour objectif de traiter les situations pour lesquelles une réponse n'a pas été apportée ou pour lesquelles il existe une réelle difficulté d'interprétation et de partager les réclamations qui ont fait l'objet de réponses. Elles sont relatives aux salaires, à l'application du code du travail, ainsi que celles des conventions et accords collectifs applicables dans l'Entreprise à l'exception de la santé et de la sécurité qui relèvent de la seule compétence des CSSCT. La réunion bimestrielle a pour objectif de traiter les situations pour lesquelles une réponse n'a pas été apportée ou pour lesquelles il existe une réelle difficulté d'interprétation et de partager les réclamations qui ont fait l'objet de réponses.

La prochaine réunion des référents de proximité aura lieu
Le lundi 22 juillet 2024 à 14h00,
Les éventuelles réclamations devront parvenir à la Cheffe d'établissement
au plus tard le 03 juillet 2024.



Cheffe d'Etablissement
Autres Hôtels