

Compte-rendu de la réunion des référents de proximité
Etablissement Hôtels Spécifiques
28 Mars 2024

Début de réunion : 14 h 00

Fin de réunion : 15 h 15

Liste des référents de proximité :

Représentants de la Direction :

Chef d'établissement
Responsable Relations Sociale

1. Points d'information du Chef d'établissement

➤ **Emplacements privilégiés**

Le 28 mars 2024, notre destination a lancé 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 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 coopter ?

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

agiaires

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 20 e 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.

Mars

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

➤ 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		
NCA		1 766.92	AMA	280
	150	1 784.60		280
	175	1 818.66		300
	181	1 836.00		300
	187	1 851.30		360
	200	1 871.70		400
	215	1 902.30		430
AMN	220	1 917.60		520
	225	1 938.00		
	250	2 162.40		

➤ 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		
		8	20	28	
		34	51	85	
1	3	55	95	154	
14	19	373	464	870	
TOTAL	15	22	470	630	

AMN	AMN	NCA	NCA	
Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Total
1		3	4	2
1		3	4	2

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 demandé au Chef d'Etablissement le maintien de l'affichage physique des plannings des salariés. Le Chef d'Etablissement a précisé que ce point ne relevait pas de la compétence des référents de proximité.

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

- ✓ Les référents de proximité ont demandé au Chef d'Etablissement de faire un point sur l'état des panoplies disponibles au sein de l'Etablissement. Le Chef d'Etablissement a indiqué que cette question ne relevait pas de la compétence des Référents de Proximité.
Néanmoins, il a précisé que sur le New York Hotel, les panoplies sont bien présentes, à l'exception des vestes de show cooking sur les grandes tailles pour lesquelles une demande de livraison a été passée et devrait arriver prochainement. Une livraison de chemises Hommes et Femmes est par ailleurs attendue en mai.
Sur le Newport Bay Club, une livraison importante de pantalons et chemises a été reçue tout récemment. Une seconde partie arrivera dans les prochains mois. Concernant la cuisine, un changement d'organisation sur la distribution des tenues en Centre de Convention (nécessité de mettre à disposition, pour chaque cuisinier, une panoplie pour les 5 jours de la semaine sous housse) occasionne un problème de disponibilité des articles. Cette situation va être régularisée dans les prochaines semaines.
- ✓ Les référents de proximité ont demandé un point sur les recrutements et remplacements, car depuis l'ouverture du Disneyland Hôtel les effectifs n'ont pas été remplacés au sein de l'Etablissement Hôtels Spécifiques. Le Chef d'Etablissement a rappelé tout d'abord que toutes les reqs de remplacement des salariés faisant l'objet d'une mobilité sur le Disneyland Hôtel ont été ouvertes dès que la décision de mobilité d'un cast a été prise, afin de limiter le risque de non-couverture à la date du départ. A ce jour, la quasi-totalité des remplacements a été faite, mais d'autres mobilités ou départs ont lieu. Il est donc quasi-impossible d'identifier les besoins spécifiquement liés à la mobilité sur le Disneyland Hôtel.
- ✓ Les référents de proximité ont soulevé le fait que les salariés du département Housekeeping s'étonnaient qu'il n'y ait pas un centre de déploiement à leur département. Le Chef d'Etablissement a précisé que ce point ne relevait pas du champ de compétence des référents de proximité.

➤ **Thématique : Formation**

- ✓ Les référents de proximité ont demandé au Chef d'Etablissement de prendre en compte leur souhait d'avoir des endroits ou lieux calmes pour effectuer leur formation E.learning. Le Chef d'Etablissement a rappelé que, selon les hôtels, des salles de réunion ou bureaux vacants peuvent être utilisés pour faire des formation E.learning avec des tablettes qui ont été mises à disposition pour chacun des départements par la Direction de la formation.

➤ **Thématique : Divers**

- ✓ Les référents de proximité sont revenus sur le port de pantalon pour les salariés femmes. A ce jour ils constatent, à regret, aucune avancée sur ce point. Ils ont demandé au Chef d'Etablissement de remédier rapidement à cet impair et répondre ainsi aux valeurs de l'entreprise.

Le Chef d'Etablissement a d'abord indiqué que cette question ne relevait pas du seul établissement Hôtels Spécifiques, mais d'une politique globale de l'entreprise, étant rappelé que lorsque les conditions de travail l'impliquent, un pantalon peut être fourni aux femmes.

Sur la partie Diversité et Inclusion, le Chef d'Etablissement a indiqué qu'un développement de pantalons pour les femmes est en cours, Global Entreprise (cela est fait pour chaque nouvel ouverture d'hôtel). Les équipes Costuming Central sont en phase d'études des quantités et coûts afin que cela soit budgété l'année prochaine. En attendant que ce déploiement soit effectif pour toutes les opérations, le Chef d'Etablissement a confirmé que sur le plan des conditions de travail, les costumings des hôtels distribuent systématiquement des collants et autres éléments chauds sur demande.

- ✓ Les référents de proximité se sont demandé pourquoi il y avait une différence de traitement entre les équipes du NY et celles du NPBC sur l'attribution des tickets restaurants des équipes effectuant les horaires de 5h. Le Chef d'Etablissement a rappelé qu'un travail avait été fait entre les Ressources Humaines et les managers concernés, il y a environ 1 an, sur l'éligibilité des équipes aux tickets restaurants. Ce travail a été fait en application des règles applicables pour bénéficier des tickets restaurants, à savoir :
 - Horaires ne permettant pas l'accès aux cafétérias d'entreprise pendant l'heure de lunch
 - Organisation opérationnelle ne permettant pas de prendre son heure de lunch en fin de shift lorsque la restauration d'entreprise est ouverte

Concrètement, l'éligibilité aux tickets restaurant dépend de l'heure de prise de lunch, laquelle est fonction de l'activité et de l'organisation de chaque département. Dès lors que l'activité ne permet aux CMs de prendre leur lunch en fin de shift (horaire auquel le restaurant d'entreprise est ouvert), ils bénéficient des tickets restaurant. Dans le cas contraire (ex pour les équipes petit déjeuner) les CMs ne bénéficient pas des tickets restaurant car ils peuvent déjeuner au restaurant d'entreprise qui est ouvert à ce moment-là.

A ce jour, la différence entre les équipes cuisine des Hôtels New York The Art of Marvel et Newport Bay Club est l'heure de prise de lunch. Cette situation peut évoluer en fonction de l'organisation de l'activité à couvrir par les salariés concernés.

Il est précisé que tous les salariés travaillant la nuit bénéficient des TR.

- ✓ Les référents de proximité ont demandé des éléments de réponse concernant l'incident de la plonge du restaurant Cape Cod survenu le 4 mars. Le Chef d'Etablissement a indiqué que ce point ne relevait pas de la compétence des référents de proximité, mais les membres de la CSSCT ont été informés lors de la réunion extraordinaire du 19 mars dernier.
- ✓ Les référents de proximité ont demandé des informations concernant le planning d'intervention du changement du sol du costuming de l'hôtel New York. Le Chef d'Etablissement a précisé que ce point ne relevait pas de la compétence des référents de proximité mais des membres CSSCT. Ce point sera traité en séance Ordinaire du 4 avril et les référents de proximités sont invités à se rapprocher des membres CSSCT à ce titre.
- ✓ Les référents de proximité ont souhaité savoir pourquoi l'arrêt de Bus Disney a été déplacé vers le centre de convention car cela rallonge le trajet pour les salariés. Le Chef d'Etablissement a précisé que la modification du point de desserte correspond à des enjeux de sécurité et d'accessibilité des personnes à mobilité réduite pour les navettes de l'aéroport de Paris.
- ✓ Les référents de proximité ont fait remonter le fait que le Bus Disney, desservant l'hôtel NPBC, est toujours en retard. Le Chef d'Etablissement a précisé que des retards peuvent survenir sur les rotations des bus, notamment du fait du trafic. Mais cela concerne tous les points desservis et pas seulement l'hôtel Newport. Le point a été remonté au service transport qui a été sensibilisé sur le sujet.

3. Echanges sur les réclamations traitées

/

La prochaine réunion des référents de proximité aura lieu

Le jeudi 16 mai 2024 à 14 h 00,

Les éventuelles réclamations devront parvenir au Chef d'établissement
au plus tard le 25 avril 2024.

Chef d'Etablissement
Hôtels Spécifiques



