

Compte-rendu de la réunion ordinaire des référents de proximité

Etablissement BOUTIQUES

12 mars 2024

Début de réunion : 14h00

Fin de réunion : 16h00

Etaient présents : P

Etaient absents : A

Liste des référents de proximité :

isio)

Représentants de la Direction :

Cheffe d'établissement

Responsable Relations Social

1. Points d'information de la Cheffe d'établissement

➤ Points d'Actualité

- ✚ **Semaine de la reconnaissance du 25/02 au 02/03** : 1 Trophée « d'expérience client » attribué à l'équipe Harrington. Lors de la soirée des citations nous avons 6 lauréats de présents avec le Barber d'Emporium qui a fait partie des cast members le plus cité par nos visiteurs.
- ✚ La réhabilitation de la boutique Studio Store se poursuit
- ✚ **Fermeture de la boutique Légendes d'Hollywood** à fin avril et ce pour 1 an. Dans ce cadre et afin de célébrer également la réouverture de Studio Store, nous allons organiser un évènement pour remercier les équipes de Studio 1. Pour répondre à une interrogation, il y a eu un respect des demandes de transfert des cast members en lien avec le besoin des boutiques.
- ✚ **Modèle Store** : On continue l'initiative interaction guest/cast member sur les boutiques Emporium, Marianne, Constellation et Studio Store. Poursuivre la formation des cast members Floor/stock sur la connaissance de l'histoire Disney de chaque boutique afin qu'ils puissent le partager avec nos guests. Formation en présentiel et en e-learning. Les tests sont positifs. Taux de satisfaction des guests en augmentation et un engagement très positif des cast members. Pour le moment ceci est neutre en terme de revenu.
- ✚ **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.

➤ Point sur les effectifs

Situation au 29.02.2024

Total 1111 salariés (Filière vente et stocks) :

1036 CDI : 622 femmes et 414 hommes

75 CDD : 48 femmes et 27 hommes (dont 14 Alternants : 7 femmes et 7 hommes)

Recrutement en cours : 108 CDI et 122 CDD

Sachant qu'à date, 97% des offres sont acceptées soit 222 reqqs et qu'il reste 3% à pourvoir soit 7 reqqs.

46 Reqqs prévues pour la période des vacances scolaires : 100% pourvues.

Est-il possible de prévoir à l'intégration des CDDs, de faire un point sur les différents accès nécessaires à l'exercice de leur poste de travail my ID etc.. Oui, nous avons travaillé sur un nouveau module de bienvenu en Opérations dans lequel il est prévu un point relatif à l'activation des accès nécessaires à la prise de poste. Celui-ci devrait être lancé fin mars.

Concernant le recrutement en filière stocks, il est fait part de l'arrivée de plusieurs salariés qui habitent très loin et qui ne peuvent faire tous les horaires. Nous prenons note de la remarque pour refaire le point avec le recrutement.

Parcours Start Your Leadership :

Pour ce qui concerne les Cast members qui sont dans le parcours SYL actuel, il sera statué sur leur positionnement ou pas en tant que Team leader au 1^{er} avril prochain.

➤ Points d'actualité sociale

[Campagne de cooptation depuis le 12 février et jusqu'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.

Les métiers :

Commis(e) de cuisine ; Serveur(se) ; Barman(aid) ; Sous-Chef(fe)/Second de Cuisine ; Demi-chef(fe) de partie ; Demi-chef(fe) de rang ; Chef(fe) de Rang ; Chef(fe) de Partie ; Adjoint(e) Manager Restaurant Buffet/Service à table
Surveillant(e) de baignade ; Hôte(sse) d'Accueil - Guest Relations ; Agent(e) de Sécurité ; Conseiller(ère) Clientèle marchés Néerlandais et Allemand (CRC) ; Jardiniers ; Technicien(ne) Audio / Vidéo ; Technicien(ne) Effet Spéciaux ; Technicien(ne) Vidéo

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)
- [REDACTED] teur, directrice et plus
- [REDACTED]
- [REDACTED] u stagiaires

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.

Pour en savoir plus et répondre à toutes vos questions, vous pouvez consulter notre FAQ à la suite de cet article.

**Montant indiqués bruts, soumis aux cotisations et à l'imposition. Versement selon conditions citées sur salaire dans le mois suivant la date de validation, suivant calendrier de clôture de paie.

➤ 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 (congrés, 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).

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

Rémunération :

-Concernant le défraiement kilométrique et la carte navigo, peut-on bénéficier des deux en cas de spécial event ? :

Non. Il est possible de cumuler le remboursement de transport et le défraiement kilométrique au cours d'une même période mais pas au cours d'un même trajet.

-Pourquoi les vendeurs boutiques ne perçoivent pas de prime sur les ventes et le C.A au même titre que les vendeurs Pandora ?

Ceci n'est pas prévu. Il est rappelé que les salariés de Pandora bénéficient de dispositifs particuliers propre à l'Entreprise Pandora.

Planification : Consultation des plannings

-Planning Kronos : avez-vous envisagé une solution de substitution pour les personnes n'ayant pas accès ?

Nous avons prévu un affichage sur des tablettes PC mises à disposition des salariés sur les différents lieux de travail ou des classeurs et ceci, dans l'attente de la finalisation du développement d'une page web.

Bien entendu, les salariés peuvent se rapprocher de leurs managements qui pourront les accompagner en cas de difficultés dans l'utilisation des outils, et afin de les accompagner dans l'utilisation de ces supports.

-Les castmembers prévus sur les points de vente Pandora, sont-ils comptés dans les effectifs de la boutique ?

Non, il y a un workload à part pour ce point de vente dans le cadre de la prévision du besoin des effectifs pandora. Exceptionnellement, en cas d'absence d'un salarié Pandora, nous avons des dispositions à mettre en place afin de palier à cette absence (Cast member de notre équipe, formé à Pandora ou à défaut cast member de l'équipe Pool déploiement).

Représentant du personnel :

-Pourrait-on avoir un ordinateur opérationnel dans le local syndical (OT ouvert) ?

Il a été procédé à l'installation de l'ordinateur dédié au local CSSCT/RDP Etablissement Boutiques le lundi 4 mars à 10h00 avec le service Informatique.

Divers :

-Est-ce que les filières stock auront leur propre concours comme les boutiques en dehors des concours Cowide ? A ce jour aucune filière stock n'a eu de concours
Nous travaillons sur une piste de concours interne filière, par zone et sur des indicateurs purement stocks.

-A quand le retour des outings ?

Pour le moment, nous n'avons pas d'information sur ce sujet car nous sommes toujours en freeze plan sur ce point.

-Pourrait-on savoir quand sera mise la rampe du modulaire Portal (608) sur WDS ? cela devient un peu compliqué de rentrer la marchandise ou de faire du floor en montant la marche.

Il est rappelé que cela relève de la compétence de la CSSCT. Néanmoins, il est indiqué qu'une rampe en bois a été installée le 28 février 2024 (action provisoire).

Il est demandé la possibilité de mettre en place une rampe sur le modulaire Mission Equipment. Le point est noté.

-Il est pris note du point soulevé concernant les costumes : manque de taille, costume sale etc..

Il est demandé la possibilité de doter en K-way les équipes des stocks comme les cast members Parcs d'Autopia.

-Il est demandé une meilleure reconnaissance des magasiniers au quotidien, pour exemple l'absence des équipes de la filière stock lors de la photo pour l'ouverture d'Avengers.

-Qu'en est-il du parcours de développement au métier de magasinier boutiques coefficient 200 versus celui en vente ?

Après vérification, il n'y a pas de changement concernant le parcours.

Le cast member doit satisfaire à l'ensemble des critères de formation, d'autonomie et de responsabilité pour être positionné au coef 200/215.

Pour ce qui concerne la formation : 12 mois minimum au sein de DLP dans le même emploi sur 2 établissements et/ou départements différents avec 2 managers pendant au moins 6 mois consécutifs (hors cas de suspension de contrat), ou 12 mois minimum d'expérience équivalente validée hors de l'Entreprise.

Tout salarié sera promu au coefficient 200/215 (si +4ans d'ancienneté) sous réserve de la vacance d'un poste.

La prochaine réunion aura lieu le 21 mai 2024 à 14h00, dans la salle de réunion Oscar 2ème étage du bâtiment Disney Channel. Les situations éventuelles devront parvenir à la Cheffe d'établissement au plus tard le 03 mai 2024 à 23h59 (soit 4 jours avant l'envoi de la convocation prévue le 07 mai 2024).
--