

Compte-rendu de la réunion ordinaire des référents de proximité

Etablissement BOUTIQUES

27 mars 2025

Début de réunion : 09h30

Fin de réunion : 11h00

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

Retour forum des salariés Merchandise

Pourquoi certains salariés du service merchandise n'ont-ils pas été invités à participer au forum ?
Nous avons organisé 3 sessions/jour avec une capacité maximale chacune de 70 personnes tenant compte du lieu d'accueil : Hurricane's au Disney Village.
Nous avons été victimes du succès de ce forum et nous prenons le point pour le futur.

Réouverture prévue de la Boutique Candy Palace le 11 avril 2025 et de Mickey's Hollywood Boutique le 26 avril 2025.

À partir du 8 mars 2025, deux nouvelles boutiques au Disney Village, offrent une expérience shopping entièrement repensée autour de la mode et du lifestyle : Disney Style et Disney Glamour. Ces ouvertures marquent un nouveau chapitre dans la transformation en cours de Disney Village. Elles seront suivies de la réouverture de la boutique Deco by Disney prévues au mois d'avril.

Disneyland Hôtel, Inauguration le vendredi 7 mars 2025, du nouveau restaurant « La Forêt Secrète » où le chef étend une expérience culinaire gastronomique et immersive. Suite au questionnement, il est confirmé que cette prestation n'est pas éligible à une remise cast members DLP.

-12.04.25 : 33^{ème} anniversaire DLP :

Au programme : une présentation des projets actuels et futurs, un showroom immersif et une visite exclusive de chantier au sein de Disney Adventure World. Découvrez l'agenda complet ci-dessous :

MERSIF (participation sur inscription via Cast Résa)
Six sessions de 45 minutes de visite d'un showroom inédit à *Studio D* (Parc Walt Disney Studios) seront proposées à 900 Cast Members, qui y découvriront des nouvelles informations sur les projets en cours et à venir au sein de notre destination. Ce showroom sera introduit par Natacha Rafalski, Présidente de Disneyland Paris ; Michel den Dulk, Vice President Portfolio Executive Creative Director de Disneyland Paris à Walt Disney Imagineering Paris ; et Dylan Legras et Jose Alfaro Navarro, Ambassadeurs 2024-2025 de notre destination.

Une seule visite possible, au choix, sur inscription via Cast Résa :

- De 11 h à 11 h 45 ;
- De 12 h à 12 h 45 ;
- De 14 h à 14 h 45 ;
- De 15 h à 15 h 45 ;
- De 16 h à 16 h 45 ;
- De 17 h à 17 h 45.

Réservation possible jusqu'au jeudi 10 avril 2025 (12 h), dans la limite des places disponibles. Les inscriptions au showroom, via Cast Résa, ouvriront en deux temps : la première moitié des places

sera mise en ligne le mercredi 19 mars 2025 dans l'après-midi, puis la seconde moitié le vendredi 21 mars 2025 dans la matinée.

VISITE

Les Cast Members qui ne pourront pas se rendre au showroom immersif (voir le paragraphe ci-dessus) pourront profiter d'une visite virtuelle de ce dernier via The Hub.

Les annonces partagées à ce showroom seront déclinées à travers plusieurs expositions au sein des bâtiments Baloo, Bellini, Citalys, Dreams et ImagiNations dans les jours suivants l'événement.

VISITE DE CHANTIER AU PARC WALT DISNEY STUDIOS (participation sur concours via [The Hub](#))

À vos équipements de protection individuelle ! 60 Cast Members auront l'opportunité visiter les chantiers de World Premiere et de l'extension du Parc Walt Disney Studios, prochainement renommé Disney Adventure World.

Deux visites seront organisées (une seule visite possible par Cast Member) : 30 Cast Members de 10 h 30 à 12 h 45, et 30 autres Cast Members de 10 h 45 à 13 h. Le créneau horaire sera attribué à chaque gagnant du concours, sans possibilité de le modifier. Notez que la visite s'effectuera en anglais.

Les photos et vidéos ne seront pas autorisées pendant toute la durée de la visite de chantier, à l'exception des points photos désignés par l'entreprise et qui permettront aux Cast Members de partager des clichés de cette visite exceptionnelle sur les réseaux sociaux avec le hashtag #DisneyCastLife !

➤ Point sur les effectifs

Situation au 31.01.2025 :

Total 1012 salariés (Filière vente et stocks) :

983 CDI : 598 femmes et 385 hommes

29 CDD : 15 femmes et 14 hommes (dont 16 Alternants : 9 femmes et 7 hommes)

Point recrutement :

337 reqqs à pourvoir : 297 CDD et 58 CDI

Reste à pourvoir 17 reqqs CDD

33 CDD filière stocks et 264 CDD vente

Calcul des effectifs pour la journée : Sur quels critères se basent les calculs des effectifs pour une journée donnée ? Nous avons observé que le sous-effectif récurrent empêche les salariés présents d'accomplir leurs tâches de manière optimale, notamment pour le modèle store.

Le besoin des effectifs est calculé au regard du besoin opérationnel tenant compte de la POH, attendance + % absentéisme.

Campagne de recrutement d'alternants : La campagne de recrutement a débuté depuis le 3 mars 2025 sur notre site [Disney Careers](#). Cette année, plus de 280 postes sont à pourvoir dans de nombreux domaines, dont environ deux tiers dans les fonctions opérationnelles, services techniques et encadrement et un tiers dans les fonctions supports. Nouveauté cette année, un événement de recrutement dédié aux fonctions opérationnelles, services techniques et encadrement se tiendra le mercredi 26 mars 2025 de 10 h à 12 h et de 14 h à 17 h au Bâtiment Bellini. Les Cast Members actuellement en alternance au sein de Disneyland Paris recevront bientôt dans leur coffre-fort personnel le processus à suivre s'ils souhaitent rester au sein de l'entreprise pour une nouvelle année d'alternance.

➤ **Actualités sociales** :

- [Index de l'égalité femmes-Hommes](#)

Pour la troisième 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 ». L'index 2024 de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est une obligation légale qui a pour objectif de mesurer l'engagement d'une entreprise à favoriser l'égalité salariale femmes – Hommes à travers 5 indicateurs :

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 2023.

Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

- [Campagne d'inscription à la crèche Petit Chaperon Rouge](#) : La campagne de préinscription pour la rentrée en septembre 2025 a commencé lundi 3 mars et fini le 6 avril 2025. Le Cast Members peuvent effectuer donc dès à présent leur demande directement sur la plateforme www.lpcr.fr avec le code DLP2025. L'équipe Service Familles Les Petits Chaperons Rouges sera également présente sur site pour répondre à toutes les questions des Cast Members. Les permanences se tiendront de 8h à 16h les : Jeudi 6 mars à la Conciergerie d'entreprise du bâtiment Dreams / Mardi 18 mars dans le hall d'ImagiNations / Mardi 1er avril dans le hall d'ImagiNations.

- [Campagne de nomination The Walt Disney Legacy Award](#) : La période de nominations de la septième édition du programme de reconnaissance The Walt Disney Legacy Awards est ouverte jusqu'au 28 mars 2025. Pendant la période de nomination, comme chaque année, les Cast Members sont invités à soumettre la ou les nomination(s) [sur le site dédié](#).

- Mise à disposition du BSI dans le coffre-fort le 31 mars.

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

Temps de trajet : méthodologie :

-Pourriez-vous nous préciser sur quels critères les temps de trajets sont évalués ? Par exemple, nous avons constaté que les temps de trajets entre les boutiques Main Street et Frontierland sont identiques, malgré des distances différentes.

La méthodologie relative au temps de trajet a été explicitée le 05 juillet 2024 lors de la commission de suivi des accords et ce dans le cadre de l'ouverture future du bâtiment Dreams. Lors de cette commission, il a été explicité aux membres que par souci de cohérence et d'équité, cette méthodologie serait appliquée à l'ensemble des salariés de la destination ayant un temps de trajet. Ainsi, les itinéraires sélectionnés pour réaliser les mesures sont basés sur l'utilisation effective de la majorité des salariés, avec une vitesse moyenne de déplacement de 1 m/s (3,6 km/h). De même, les mesures effectuées (par trajet aller) ont été arrondies à la tranche de 5 minutes. Les temps mesurés seront systématiquement arrondis à la tranche de temps de trajet supérieure selon les 4 tranches définies (pour exemple, pour un temps de trajet mesuré à 6.50 minutes, le temps de trajet appliqué sera de 10 minutes).

Les mesures effectuées et arrondies permettent de conserver 5 temps de trajet différents et de simplifier la lisibilité des temps de trajet en les regroupant par tranche de 5 minutes (aller simple). Ainsi, à venir 5 tranches définies à 0,5,10,15 et 20 minutes, vs précédemment 0,5,8,10 et 13 minutes.

Temps trajet Main Street : Ancien temps trajet 8mn aller et 8mn retour. Temps trajet mesuré 6mn -> révisé à 10mn aller et 10 mn retour

Temps trajet Frontierland (Thunder mesa) : Ancien temps trajet 8mn aller et 8mn retour. Temps trajet mesuré : 8mn -> Révisé à 10mn aller et 10mn retour.

Emploi :

-Fiches de poste : Serait-il possible de nous fournir les fiches de poste des vendeurs et des stockeurs ? Cela nous permettrait de mieux comprendre les attentes et responsabilités associées à ces rôles.

Concernant la demande des représentants du personnel de leur fournir les fiches emplois, il est précisé que tout Cast member peut demander à consulter sa fiche emploi auprès de son responsable hiérarchique, elle lui est présentée et pourra lui être remise.

-Inclusion des salariés avec restrictions médicales : Plusieurs salariés rencontrent des restrictions médicales, horaires, etc. Bien qu'ils s'engagent pleinement et fournissent un travail de qualité, ces restrictions semblent limiter leurs perspectives d'évolution. Quelles actions sont mises en place pour favoriser l'inclusion de ces salariés ?

Il est rappelé que l'évolution est liée à des compétences, non à des restrictions médicales. Toutefois certains postes nécessitent de la flexibilité.

-Grille d'évaluation des stockeurs : Existe-t-il une grille d'évaluation spécifique pour les stockeurs ? Si oui, pourriez-vous nous en fournir davantage d'informations à ce sujet ?

Grille de départ pour transfert (parcours xp) : Est-il possible que chaque salarié transféré définitivement vers une autre location puisse recevoir sa grille, qu'elle soit validée ou non, avant son départ ? Cela garantirait une meilleure transparence dans le processus.

La Cheffe d'Etablissement répond que l'Accord relatif aux modalités d'évolution professionnelle au coefficient 200, du 28 décembre 2001 a été dénoncé par les Organisations syndicales et, à la suite de quoi, a 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, la grille de promotion 200/215 est devenu un outil managérial permettant au responsable hiérarchique d'accompagner son collaborateur dans l'évolution de ses compétences et de son autonomie. Dans le cadre du process il est prévu un Débrief entre les 2 Managers et formalisation du transfert.

Formation sur DTimes : Le management n'a pas encore reçu la formation nécessaire pour utiliser efficacement le système DTimes. Pourquoi n'a-t-il pas bénéficié d'une formation approfondie, en présentiel, afin de mieux maîtriser cet outil et ainsi faciliter le travail quotidien des salariés ?

Le système DTime a été lancé très récemment, soit le 03/03 dernier. Ce qui nécessite encore un besoin d'appropriation et de prise en main.

Paie de mars sécurisée car entièrement alimentée par l'ancien système CTT.

La collecte des pointages fonctionne parfaitement bien.

Concernant la paie d'avril, nous avons mis en place un double accompagnement pour s'assurer que cette paie serait, elle aussi, sécurisée, à savoir :

-salariés masterisés, il a été décidé de solliciter les équipes WFI pour procéder aux validations d'écart de tolérance, modification day-off,... en attendant les derniers passages en production sur les automatismes, et ainsi soulager les team leaders opérationnels. En parallèle, ces TL opérationnels continuent d'être accompagnés et formés à l'outil en vue de la paie de mai.

Tous les salariés masterisés restent gérés à la pose de leurs congés à l'identique de ce qui se faisait avant.

Tous nos efforts sont concentrés sur l'accompagnement de nos Leaders et assistantes, sur la résolution des bugs techniques que nous pouvons encore rencontrer, ou encore sur la maximisation de l'automatisation des data pour faire en sorte que la clôture de la paie d'avril se fasse dans de bonnes conditions et que les suivantes soient également facilitées.

Congés payés :

nt le 31 mai : Pourquoi certains salariés n'ont-ils pas pu poser leur CX avant la date limite du 31 mai ? La seule alternative proposée a été de les transférer vers le CET. Existe-t-il une solution plus adaptée pour ces cas

La problématique de pose de congés des cast members stocks provient d'un non-respect des consignes de certains salariés. Il se trouve que sur certaines semaines nous avons jusqu'à 12 salariés en congés en même temps ce qui est incompatible avec l'opération.

Ces cast members malgré plusieurs rappels n'ont pas respecté les consignes, malgré l'aide des TLs. Nous avons demandé à ces salariés de se manifester auprès du manager afin de leur trouver une solution exceptionnelle.

A ce jour personne ne s'est manifesté

Système Oracle : Le système Oracle mis en place depuis novembre présente encore plusieurs dysfonctionnements. Cela impacte gravement la gestion des stocks et la disponibilité des produits en magasin. Quand prévoyez-vous une mise à jour qui résoudra ces problèmes de manière durable ?

Lancement du nouvel ERP en novembre 2024. A date nous ne sommes pas encore calés concernant la fluctuation du niveau de stocks. Il reste encore un certain nombre de dysfonctionnements identifiés à régler. Il est indiqué que l'ensemble des problèmes identifiés ont été répartis par grand

sujet et un leader a été nommé pour le suivi pour chacun d'eux (groupe de travail entre les équipes technologie/Produits/Entrepôts et Opérations pour remonter les problèmes constatés). Bascule de l'activité merchandise d'hercule sur le nouvel Entrepôt Mégara depuis début mars qui nécessite également des ajustements. La phase d'hypercare est toujours active

Divers :

LYOVEL : Qui est responsable de la gestion des problèmes avec le partenaire LYOVEL ? Sur Frontierland, nous rencontrons des difficultés récurrentes, notamment le non-remboursement des salariés lors de pannes. Quelles solutions peuvent être envisagées pour résoudre ces situations ?

The Hub + sur chaque distributeur : il y a l'information suivante :

Pour tout incident technique, vous pouvez joindre la hotline Lyovel au 11 530 (en interne) ou au 01 49 84 90 30 avec le numéro du distributeur concerné. En cas de basculement sur la messagerie vocale, merci de laisser vos coordonnées, vous serez recontacté par une opératrice.

Si vous avez des questions concernant les distributeurs automatiques, merci de contacter : GAELLE.NICOLAS@disney.com ou GUILLAUME.TRANIN@disney.com ou JEAN-FRANCOIS.LUSSAUD@disney.com

I y a 15 jours avaient été informés de dysfonctionnement au niveau Frontierland. Par contre après vérification par Lyovel, il n'y avait aucun appel de salarié reçu sur la messagerie vocale de la hotline lyovel.

-Il est remonté une problématique WIFI récurrente au niveau du Cart extérieur Fanta situé entre les deux parcs. Dans le cadre de la réalisation des inventaires, le PDA ne fonctionne pas.

Nous travaillons à une meilleure couverture WIFI sur les Carts, renforcement du système avec des amplificateurs, relais de bornes qui devraient améliorer celle-ci. Pour le dysfonctionnement constaté sur le Cart Fanta il est demandé de formaliser un mail auprès [redacted] mettant en copie la Manager et Sr Manager concernées et Cheffe d'établissement pour le suivi.

-Concernant la remarque formulée sur les QC (quality conversation) qui ne seraient pas toujours réalisés, la Cheffe d'établissement va refaire un point avec les leaders.

La prochaine réunion aura lieu le jeudi 21 mai 2025 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 vendredi 02 mai 2024 à 23h59 (soit 4 jours avant l'envoi de la convocation prévue le mercredi 07 mai 2025).
--