

Compte-rendu de la réunion des référents de proximité
Etablissement Services Techniques-Ateliers Centraux-Horticulture
27 janvier 2025

Début de réunion : 14h

Référents de Proximité :

		P
		A
	MY KHANH	P
		P
		P
		P
		P
		P
		P
		A
		P
		A
		A
		P
		P
		P
LA BONTE		P
		P
		A
		P (visio)
		P (visio)
		P (visio)

1. Points d'information du Chef d'établissement

- **Sujets d'actualité**

- Sujet d'actualité sociale

il ensuite un point sur les sujets d'actualité suivants :

- ✚ Lancement Spectacle nocturne Disney Tales of Magic depuis le 10 janvier 2025.
- ✚ Ouverture du bâtiment Dreams (les premières équipes son arrivées le 20 janvier)
- ✚ Février 2025 : Projections Cast Members et proches de Captain America : « Brave New world »
- ✚ 23 février au 1er mars 2025 : Global Recognition Week, la semaine dédiée à la reconnaissance de tous les Cast Members.
- ✚ Nuit du 26 au 27 février : Night Shift Celebration, l'évènement de reconnaissance pour les personnes travaillant de nuit.
- ✚ Nouvel accord santé en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2025. Permet aux salariés qui le souhaitent de souscrire au régime optionnel et/ou à la surcomplémentaire de la mutuelle d'entreprise jusqu'au 31 mars 2025.
- ✚ Début des négociations sur l'Intéressement le 30 janvier 2025 (autres dates de réunions les 13 février et 27 février 2025).

ndique que l'inauguration des bâtiments Raya et Meeko a eu lieu la

plique que le service paie va venir deux soir, afin de pouvoir échnager
rs de nuit du Parc 1, de la division.

Les nuits ne sont pas encore déterminée, mais la date sera communiquée aux Cast Members qui pourraient être intéressés.

Il est rappelé qu'il ne s'agit pas de permanences, où chaque Cast vient avec ses problématiques, mais cela pourra permettre un échange entre la paie et les équipes de nuit.

rappelle que le sujet de la restauration de nuit est toujours suivi de
demeurent. Durant les derniers échanges concernant la restauration
de nuit, les principaux points relevés étaient les suivants :

- Evolution positive de l'ensemble de la prestation / du service et de la courtoisie du personnel en place
- Encadrement supplémentaire répond au besoin
- Identification claire des responsables Sodexo par une lanière « Manager »
- Accentuer le contrôle des cuissons des garnitures (pâtes, riz par exemple)
- S'assurer de la bonne température des plats chauds
- Perception d'un grammage insuffisant sur certains plats (contractuel)
- Assurer une pérennité des bonnes pratiques et poursuivre le travail en cours

Les Référents de proximité indiquent sur les Hotels, les retours sont toujours négatifs.
 Le prochain rendez-vous trimestriel avec les équipes se tiendra le Lundi 31 mars 2025.
 Afin de maintenir une continuité dans les échanges , il est important que les RDP présents au cours de ces réunions , continuent à suivre ces réunions
 Afin d'aborder le sujet restauration de nuit dans les Hôtels , il serait intéressant d'avoir un ou plusieurs RDP de la Maintenance Hotels présents à ces réunions.

- **Point sur les effectifs**

■ que qu'au 31 décembre 2024, l'établissement comptait 1939 salariés :
 femmes et 1 529 CDI hommes
 ➤ dont 23 CDD femmes et 84 CDD hommes

Dont 76 apprentis.

		31/12/2024	31/12/2024		
	CDD	CDD	CDI	CDI	
	Féminin	Masculin	Féminin		
CAD	5	5	111	260	381
AMA			62	280	342
AMN	8	13	68	461	550
NCA	10	66	62	528	666
TOTAL	23	84	303	1529	1939

	AMN	AMN	NCA	NCA	
	Féminin	Masculin	Féminin		Total
	7	9	9	49	74
	1			1	2
	8	9	9	50	76

■ mande si c'est normal que l'hotel Santa Fé qui est un 2 étoiles aient trois
 e Cheyenne n'en a que deux.

Pas de réunion entre la maintenance hotel et les hotels.

Il remonte également le fait qu'il n'y ait pas de communication entre la maintenance hotel et la Direction des Hotels et notamment le Housekeeping.

■ end le point.

Les Référents de proximité indiquent que les salariés maintenance hotel aimeraient pouvoir assister aux tables rondes qui ont lieu dans les Hotels, afin de partager les points qui ne vont pas.

emande s'il y a une visibilité sur le nombre de recrutement avec . Il explique que les gens s'inquiètent quant à la charge de travail qui pourrait se répercuter car pas suffisamment de techniciens prévus.

répond qu'un point sera fait sur le sujet et remontera ce point

2. Echanges sur les réclamations remontées

- Divers (dotation, compte pénibilité)

Dotations

Les Référents de proximité remontent qu'à la suite de la dernière réunion RDP, il avait été fait part des problèmes de Stock pour la dotation annuelle des Cast members :

A ce jour : il y a toujours des problèmes de Stock et le costuming nous invite à repasser dans 1 mois. Cela dure depuis plusieurs mois.

Qu'est-il possible de faire pour résoudre ce souci ?

pond que le costuming a été contraint d'arrêter la distribution de la dotation bre 2024. La distribution a repris dès le mois d'octobre. En décembre, un focus spécifique a été fait sur les équipes maintenance de nuit.

Depuis début janvier, l'ensemble des approvisionnements a repris.

Il y a eu rupture sur quelques tailles de softshell et une livraison est attendue d'ici début février.

Concernant les équipes Horticulture, un travail a été mené avec les équipes concernées sur le remplacement du pantalon, suite à un arrêt du modèle par le fabricant. La référence retenue est en cours de commande.

De plus, le costuming a été alerté sur le refus de distribution de parka aux équipes Horticulture. Un rappel a été fait au Costuming Distribution confirmant qu'ils étaient bien éligibles à cet article.

Les Référents de proximité indiquent que ce mois-ci des « kits vêtements grand froid » ont été distribués sur les territoires, mais malheureusement beaucoup n'ont pas pu avoir leurs kits car il n'y en avait pas assez. Ils demandent à ce que tous les techniciens puissent avoir leur kit et que ceux-ci soient distribués en début d'hiver et non au milieu.

indique avoir poussé le point afin de les distribuer en plus en amont. haussures prescrites par la médecine du travail ont été distribuées, mais d'autres sont en attente de réception sur février.

Compte Pénibilité :

Les Référents de proximité s'interrogent sur le compte professionnel de prévention (C2P). Ils demandent à partir de combien d'heures de travail de nuit, les points de pénibilité sont déclenchés.

ique que le C2P (compte professionnel de prévention) n'est pas un un dispositif légal. Celui-ci vise à réduire les effets de l'exposition des salariés à certains risques professionnels. Il leur permet de se former ou engager une reconversion professionnelle, pour accéder à un emploi moins exposé ou non exposé à ces facteurs. Il peut également leur permettre de réduire leur temps d'exposition à ces facteurs,

c'est-à-dire réduire leur temps de travail sans perte de salaire, ou encore anticiper le départ à la retraite.

Pour y prétendre, les Cast members doivent remplir les 3 conditions suivantes :

- Être affilié au régime général de la sécurité sociale
- Avoir un contrat de travail d'au moins 1 mois
- Être exposé à au moins 1 facteur de risque au-delà d'un certain seuil.

Les facteurs de risques éligibles sont les suivants :

- Travail de nuit
- Travail répétitif (impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte)
- Travail en équipes successives alternantes
- Travail effectué en milieu hyperbare
- Températures extrêmes
- Bruit.

Facteur de risques professionnels		Durée minimale
Travail de nuit	1 heure	100 nuits/an
		30 nuits/an
		900 heures/an

Chaque année, le salarié acquiert 4 points par facteur de risques auquel il est exposé.

Pour les salariés nés avant le mois de juillet 1956, les points sont doublés.

Les points acquis par le salarié sont reportés sur son compte 1 fois par an, à la suite de la déclaration de l'employeur. Le C2P est ainsi alimenté tout au long de sa carrière.

Les points accumulés sur le compte restent acquis au salarié jusqu'à ce qu'il les utilise en totalité ou jusqu'à son départ à la retraite.

Pour utiliser ses points, il faut se connecter sur internet sur son compte :

<https://salarie.compteprofessionnelprevention.fr/espacesalarie/##/>

- Points opérationnels

Les Référents de proximité suite à la nouvelle organisation de la Direction Bâtiment et Central Shop, demandent pourquoi le scope d'Amar Benabdelkader n'apparaît plus.

épond que dans le contexte de l'absence à durée indéterminée de e ne pas pénaliser les anciens services rattachés à celui-ci (et les és), ceux-ci ont été dispatchés dans les départements Maintenance Building et Maintenance Theming récemment créés. Chaque service et chaque Cast Members

agement direct qui les accompagne au quotidien. Bien évidemment, serve son statut de Manager et la Direction est dans l'attente de plus r l'organisation.

Service Design and Delivery

Les Référents de proximité demandent quel est le programme de reconnaissance au sein de la direction Design & Delivery ?

Ils s'interrogent sur le fait que certains postes de D&D n'aient pas été publiés en interne ?

Ex : SM hôtel / assistant Doc Contrôleur

pond que les éléments de reconnaissance chez D&D sont les de l'entreprise sans distinction particulière spécifique à D&D.

Les équipes sont mises en avant par le manager lors des réunions plénières en fonction de leur projet, sont également organisés des petits déjeuner ou autre moment conviviaux en fonction des actualités.

Concernant le recrutement de certains postes e que co mme précisé dans notre charte mobilité, les postes nt ouverts par le biais d'une annonce si nous disposons de profils répondant au besoin. C'est d'ailleurs le cas pour l'ensemble des directions de l'entreprise, sans cas spécifique à D&D.

Pour le poste de Senior Manager Hotels Major Capital Projects, au vu des nouveaux besoins sans précédent sur le pôle hôtelier (c'est-à-dire un futur programme de réhabilitation majeure de différents hôtels (Sequoia Lodge, New Port Bay Club, Santa Fe) et les nouvelles stratégies de livraison de projets), il a été identifié un besoin de renforcer l'équipe avec un profil senior qui dispose d'une expertise et expérience sur ces nouveaux éléments afin d'également pouvoir repartir la charge de travail sur le leadership de cette équipe-là.

Il est rappelé qu'on regarde toujours d'abord les opportunités dans les équipes internes avant d'avancer avec un recrutement pour un poste senior à l'extérieur, mais pour ce cas spécifique, il était nécessaire d'avoir un profil qui avait l'expérience nécessaire pour ce rôle, et il n'était pas présent dans l'équipe en interne.

joute que la création du métier « Document Control » est une étape formation et la modernisation du service Design & Delivery. Un premier rôle de document Controller était un transfert en interne à Design & Delivery et l'ajout récent d'un assistant Document Controller est une affectation temporaire sous le programme ATMA.

Les Référents de proximité demandent ensuite s'il est normal que les Teams Leaders aient connaissance du salaire brut des équipes. Ils demandent pourquoi les managers n'ont pas donné d'augmentation au mérite.

Il est rappelé que les Teams Leaders sont au plus près de leurs équipes et ont en effet la capacité de leur annoncer leurs augmentations. Il est rappelé que les managers ont aussi un œil sur les augmentations décidées.

Les Référents de proximité indiquent que cette année, pour les augmentations il y a beaucoup de mécontents.

Restauration

Les Référents de proximité demande si le réfectoire Dreams restera ouvert après les horaires d'accueil de la restauration. Les techniciens du soir et de nuit se demandent s'ils pourront utiliser les tables, les fontaines et les micro-ondes pour se restaurer ?

[] explique que si Imaginations est choisi comme lieu de restauration le réfectoire de Dreams ne restera pas ouverte car ce n'est pas une salle de repos. Le nettoyage de la salle a lieu de nuit et on ne peut laisser un restaurant ouvert sans surveillance.

Les Référents de proximité demandent si suite à l'agression d'un salarié au parking Ventury 2, des travaux sont prévus ? Et si le parking du bâtiment Raya sera sécurisé ?

[] répond que pour le parking Ventury 2, il s'agit de vandalisme de type 1 et il y a été installé un système de vidéo-surveillance et les équipes de sécurité interne effectuent des rondes régulières sur ce lieu.

Cependant, au vu de l'incident, depuis le 10 janvier dernier, un binôme cynotechnique est présent chaque jour de 14h00 à 00h00, assurant une présence visible à l'entrée du parking (côté accès principal) et effectuant des rondes à partir de 18h00, renforcées par des passages fréquents des équipes de sécurité internes et externes.

Il y a actuellement des réflexions sur un dispositif pérenne.

Les Référents de proximité reviennent sur les augmentations individuelles qui selon certains salariés ne sont pas justifiées.

[] appelle qu'il est important que les cast members demandent des entretiens individuels avec leurs Team Leaders, afin de comprendre les décisions.

Télétravail

Les Référents de proximité se demandent si les salariés qui avec l'ancien accord avaient le droit à moins de jours de télétravail, pourront bénéficier des 10 jours de télétravail maximum par mois, avec le nouvel accord.

[] indique que conformément à l'accord applicable depuis le 1^{er} janvier 2025, les salariés occupant des postes leur permettant, pourront faire jusqu'à 10 jours de télétravail par mois.

Cependant, il est important d'appliquer les règles en bonne intelligence et si un poste ou une période ne permet pas de faire 10 jours par mois, alors il revient au manager de l'expliquer et au Cast member de l'entendre.

Les Référents de proximité remontent plusieurs situations de services, dans lesquels les règles ne sont pas toutes appliquées de la même manière.

[] demande s'il serait possible d'avoir une formation D-time de nuit, pour les

Le service RH a pris le point et fera le nécessaire pour que les salariés de nuit puissent suivre également la formation.

Prochaine réunion le **mercredi 19 mars 2025, réception des réclamations au plus tard le 28 février 2025**

Services Techniques-Ateliers Centraux-Horticulture