

Compte-rendu de la réunion des référents de proximité Etablissement EDLI () 2025

Début de réunion : 9h

Référents de Proximité :

présent
présent
présent

Direction :

Relations Sociales :

1. Points d'information du Chef d'établissement

Sujets d'actualité

fait un point sur les sujets d'actualité suivants :

Seconde campagne de pré-inscription Les Petits Chaperons Rouges

Une nouvelle campagne de réinscription Les Petits Chaperons Rouges, pour des places en crèche a été ouverte le 1^{er} juillet et ce jusqu'au 31 août 2025.

Campagne de recrutement

Depuis la mi-juin, la campagne de recrutement a été lancée, avec une première phase consacrée exclusivement à la mobilité interne. Plus de 1000 postes sont à pourvoir au sein de la destination, destinée à pourvoir les postes pour l'expansion du parc Walt Disney Studios, mais pas seulement. Les offres disponibles sont consultables sur My Disney Career. Durant les mois de juillet et août, les équipes de recrutement se rendront dans les coulisses des Parcs, des Hôtels et du Disney Village afin de rencontrer les Cast Members. Ils pourront ainsi répondre à leurs questions éventuelles concernant cette nouvelle campagne de recrutement et la procédure associée.

Campagne de conversion CDD en CDI

Depuis le 2 juin, les Cast Members en CDD souhaitant pérenniser leur contrat en CDI peuvent se manifester auprès de leur leader dans le cadre de la campagne de conversion. La conversion s'effectue poste pour poste, sans possibilité de changement de métier et de location. En cas de conversion, une pause entre CDD et CDI est possible, limitée à 7 jours d'absence non payée, à organiser avec votre leader.

	Dates de votre contrat	Période de recueil pour postuler à une conversion CDD-CDI
Phase 1	Tous les arrivés avant le 31 mai avec une fin de contrat entre le 31 mai et le 2 novembre 2025 inclus	du 4 juin au 2 juillet 2025
Phase 2	Tous les arrivés entre le 1er juin et le 28 juin inclus avec une fin de contrat jusqu'au 2 novembre 2025 inclus	du 9 juillet au 6 août 2025
Phase 3	Tous les arrivés entre le 29 juin et le 11 août inclus avec une fin jusqu'au 2 novembre 2025 inclus	du 11 août au 29 août 2025

Campagne ambassadeurs

Nouvelle campagne ambassadeurs ouverte depuis le 16 juin, jusqu'au 31 juillet.

o Point sur les effectifs

Donne les dernières données relatives aux effectifs au 30 juin 2025 :

Sur un total de 392 cast members sur l'établissement EDLI, il y a :

- en CDI : 111 femmes et 158 hommes
- en CDD : 41 femmes et 82 hommes
- Dont 4 alternants

	30/06/2025	30/06/2025	30/06/2025	30/06/2025	
	CDD	CDD	CDI	CDI	Grand Total
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	
	22	50	110	155	337
AMA	1	4		2	7
AMN	2	11			13
NCA	16	17	1	1	35
TOTAL	41	82	111	158	392

	AMN	AMN	NCA	
Dont Alternants	Féminin	Masculin	Féminin	Total
Apprenti	1	2		3
Contrat de professionnalisation			1	1
Total	1	2	1	4

2. Echanges sur les réclamations remontées par les Référents de proximité en application de l'accord CSE :

- Formation

- Les Référents de proximité remontent le fait que suite à certaines fins de missions chez EDLI, une latence des enregistrements de formation, ont fait avorter certaines formations.

[REDACTED] indique que les demandes de formation liées aux fins de chantier sont enregistrées par le service RH dès la demande du salarié auprès de celui-ci, à condition que le dossier soit complet et que le salarié soit toujours en poste. Cette démarche permet de faciliter le traitement du dossier sur le site de l'OPCO (via l'accès employeur).

Il est précisé que l'entreprise n'a pas la main sur les délais de traitement de l'OPCO ATLAS. Cependant, des relances sont effectuées régulièrement par les équipes RH dès que le dossier apparaît en cours de traitement.

Par ailleurs, les salariés sont pleinement autonomes pour :

- relancer directement l'organisme de formation en cas de documents manquants,
- ou demander à ce dernier de contacter l'OPCO via la plateforme dédiée ou par téléphone au 01 43 46 01 60.

Les salariés peuvent également constituer et envoyer eux-mêmes leur dossier de demande de formation par voie postale, sans passer par le service RH, à l'adresse suivante :

25 quai Panhard et Levassor
75013 Paris

Toutes ces informations figurent dans la note d'information transmise par le service RH à chaque salarié notifié en fin de chantier.

[REDACTED] ajoute qu'il est important d'anticiper les demandes, dès lors que les gens ont des projets de formation, pour avoir le temps d'organiser et valider ces formations.

[REDACTED] demande s'il y a un nouvel outil RH de formation.

[REDACTED] indique que deux personnes de « University » sont dédiées à l'établissement.

- Congés /Absences

- Les Référents de proximité demande si la règle des C4 a été éclaircie avec le service paie.

[REDACTED] rappelle la règle des CY, qui vient remplacer un CX lorsque la période de vacances du Cast members contient un jour férié non planifié. Le Cast member pose 10 CX, mais on ne lui en décompte que 9 et le 10ème est remplacé par un CY. Il s'agit d'une règle d'entreprise afin de ne pas léser les Cast members qui ont un jour férié pendant leur vacances sur un jour non planifié habituellement. Il s'agit d'une règle automatisée dans les systèmes, qui concerne également les salariés EDLI.

[REDACTED] ; s'étonne de la réponse car indique que la paie n'a pas fait ce même retour à un des salariés concernés.

[REDACTED] end le point.

- Contrat de travail
 - Les Référents de proximité indiquent qu'il y a encore des salariés qui n'ont toujours pas reçu leurs avenants.

[REDACTED] indique que toutes les demandes d'avenants pour les contrats CDIC sont actuellement en cours de traitement au sein du GHRO. Les HRBP ont transmis l'ensemble des informations nécessaires, couvrant environ 150 dossiers. Ce travail a nécessité une révision approfondie des fiches de poste de chaque salarié ainsi que des projets sur lesquels ils sont affectés.

La transmission des mêmes informations est également finalisée pour les 50 salariés détachés et GHRO procédera dans la foulée à la rédaction des avenants correspondants.

Il est précisé qu'il s'agit de la première fois que GHRO prend en charge la rédaction d'avenants pour des prolongation CDIC et détachement EDLI. Cela a impliqué la mise en place d'un tout nouveau processus de communication des informations entre GHRO et le service RH.

Les avenants sont progressivement déposés dans les coffres-forts numériques des salariés au fur et à mesure de leur finalisation.

- Les Référents de proximité se posent la question de la révision des fiches de poste WDI Paris et WDI DSQ Paris. Ils demandent s'il est prévu une harmonisation globale et si les fiches de poste WDI DSQ Paris vont être revues.

[REDACTED] indique que les fiches de poste des salariés WDI EDLI ont été revues à l'occasion des avenants, afin que chaque salarié en CDIC dispose d'un descriptif de mission cohérent avec ses tâches et responsabilités sur les nouveaux chantiers auxquels il est affecté. Concernant les salariés WDI DSQ en CDI, leurs fiches de poste sont révisées et ajustées en fonction des évolutions de l'organisation.

Il existe bien des différences de missions entre les salariés DSQ et EDLI, et celles-ci sont reflétées dans les descriptifs de poste respectifs.

[REDACTED] s'étonne car pour certains salariés présents dans l'entreprise depuis longtemps, les fiches de poste n'ont pas été revues.

[REDACTED] engagera à nouveau avec le service WDI DSQ afin d'adresser le cas des postes longue durée.

- Rémunération & Avantages Sociaux
 - Les Référents de proximité demandent pourquoi l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise ne bénéficie-t-il pas tous du dispositif LTI (Long Term Incentive). Quels sont les critères d'éligibilité actuels, et existe-t-il une volonté d'élargir cet avantage à un plus grand nombre de salariés.

[REDACTED] indique qu'il existe deux types programmes LTI :

- EXE LTI : Programme d'incentive à Long terme pour les positions Directeur & Above
- TECH LTI : Programme d'incentive à Long terme pour les emplois IT et digitaux appartenant à cette LOB (Périmètre Techno Digital)

De façon épisodique, des SPECIAL LTI peuvent également être attribués à certaines occasions (recrutement d'un EXE, promotion d'un EXE en cours d'année Volonté de rétention exceptionnelle pour un collaborateur identifié par son leadership)
Les programmes de LTI sont activés par la TWDC

demande si cela pourrait être étendu à d'autres.

pond que cela ne semble pas possible.

- Divers (accès My ID, compte de pénibilité, recrutement, opportunités Abu Dhabi, GPEC)
- Les Référénts de proximité s'inquiètent de la latence des accès informatiques (My ID) lors des transferts de retour en fin de mission EDLI vers DLP, car cela complique énormément la réintégration du personnel générant un stress supplémentaire chez les salariés concernés.

end le point.

- Les Référénts de proximité demandent où en est la situation du compte pénibilité non crédité pour les salariés concernés.

lique que les RH ont été alertés sur le sujet relatif au compte de pénibilité. Ils se sont rapprochés des services compétents afin de demander la correction des deux situations identifiées.

- Les Référénts de proximité s'étonnent de la non-reconduction de deux SI électricité pour les futurs projets et pour finir ceux en cours, alors qu'un SI électricité extérieur a été recruté.

lique qu'une personne a été engagée pour une courte durée avec des compétences spécifiques (fibre optique) pour renforcer l'équipe comme il y avait un problème de suivi.

- Les Référénts de proximité demande s'il y aura des opportunités de missions à Abu Dhabi. Est-ce qu'il y aurait des actions concrètes prévues à court terme comme cela avait été évoqué lors du dernier « All Hands » pour reconnaître et accompagner les collaborateurs investis, souhaitant poursuivre leur parcours au sein de l'entreprise.

pond qu'il y a eu l'annonce courant Mai 2025. Mais en revanche ce sont les prémices de l'opération. Un accord cadre a été passé entre Miral et Disney, mais le planning, l'investissement, le nombre d'attractions... sont à confirmer. Les rôles et responsabilité entre Miral et Disney ne sont pas encore définis.

En revanche les personnes intéressées peuvent se manifester. Il en est d'ailleurs de même pour Shanghai.

Pour ceux intéressés, il est possible de se manifester auprès [redacted] mettant les RH en copie.

- Les Référénts de proximité demandent quelle [redacted] elle au sein de l'établissement. Qu'en est-il de la reconnaissance des collaborateurs [redacted]

ique qu'étant donné qu'EDLI fait partie de l'UES, le cycle de gestion des talents, ainsi que la politique d'accès à la formation sont alignés sur ceux en vigueur au sein de DLP.

mande comment cela s'applique pour les CDIC.

xplique qu'avec l'entretien professionnel, il est possible de voir comment évoluer. Pour cela il est nécessaire d'utiliser K2.

ique que le cadre est effectivement K2, mais cela repose aussi beaucoup sur le manager.

grette que les personnes détachées, qui ont eu une certaine évolution, n'aient aucune piste pour le vendre chez DLP.

ond qu'à l'ouverture de poste chez DLP, tout le personnel EDLI peut candidater notamment en s'appuyant sur les nouvelles compétences acquises. Les RH suivent également ces évolutions et peuvent venir en soutien.

me que l'on ne valorise pas suffisamment les salariés qui acquièrent des compétences chez EDLI.

Fin de réunion 10h40

Prochaine réunion le **mercredi 24 septembre 2025 à 9h**.

Les Référents de proximité ont **jusqu'au vendredi 5 septembre 2025** pour envoyer les situations non résolues avec le management et qu'ils souhaitent traiter en réunion.



Chef d'établissement
EDLI