

Compte-rendu de la réunion ordinaire des référents de proximité

Etablissement Parcs Opérations

14 janvier 2025

Début de réunion : 14h00

Fin de réunion : 16h00

Etaient présents : P

Etaient absents : A

Liste des référents de proximité :

Représentants de la Direction :

Chef d'établissement

Responsable Relations Social

1. Points d'information du Chef d'établissement

➤ **Points d'Actualité**

DLP

0 - 20h /21h

Events:

- 14/01 Air France
- 17/01 Saint Gobain
- 18/01 Disney Tales of Magic Press Event
- 22/01 Funny Tour

Fermeture attractions janvier

- BTM depuis le 6/01 jusqu'au 20/06
- Space Mountain en EMT du 6/01 au 20/06 en remplacement de BTM
- Small World 20/01 au 31/01
- River Boat du 6/01 au 4/07

8h30 - 21h hors events

Events:

- 7/02 Wagner Reisen
- 26/02

Fermeture attractions février

- Star Tour 3/02 au 28/02

0 - 19h et 21h WE

Fermeture attraction novembre

- Animagique du 6/01 au 14/03

8h30 - 19H du 3 AU 7/02

21h du 8/02 au 28/02

- Réouverture Animation célébration le 15/02

-Pour donner suite à votre demande lors de notre dernière réunion un distributeur Picard a été installé en break room de Frontierland.

-Standard de présentation, sessions d'informations et de sensibilisation en cours auprès des leader, devrait être mise en place pour février 2025.

-Nuit du 26 au 27 février : Night Shift Célébration, l'évènement de reconnaissance pour les salariés travaillant de nuit.

-Bâtiment Dream, déménagement des équipes de Discoveryland prise du costume à Dream le 28/01, Fantasyland le 4/2 et Adventurland le 11/02.

-D TIME : Plan de communication en préparation avec la formation sous forme de (E-learning, vidéos et travaux pratiques) → plan de communication à partir du 15 janvier.

-17 février début des travaux Studio Services Baby Care et locaux ticketing

-Février 2025 : Projections Cast Members et proches de Captain America : Brave New world

-23 février au 1^{er} mars 2025 : Global Recognition Week, la semaine dédiée à la reconnaissance de tous les Cast Members.

Congé principal :

Recueil

15/01 -15/02

Arbitrage

01/03 -15/03

Validation ou Alternative à partir du 15/03

➤ **Point sur les effectifs :**

- Effectif de la division au 31 décembre 2024



	31/12/2024	31/12/2024	31/12/2024	31/12/2024	
	CDD	CDD	CDI	CDI	Grand Total
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	
CAD			15	27	42
AMA			26	28	54
AMN	8	7	66	81	162
NCA	203	154	992	858	2207
TOTAL	211	161	1099	994	2465

	AMN	AMN	NCA	NCA	
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Total
Dont Alternants					
Apprenti	8	7	8	4	27
Total	8	7	8	4	27

Recrutement Attractions : REQ ouvertes 14 CDI, 13 CDD

Recrutement accueil et service : REQ ouvertes 4 CDI, 4 CDD

- Intérimaires Parcs opérations
% d'heures intérimaires versus total heures travaillées
 - Septembre 5.8%
 - Octobre 3.8%
- Intérimaires Accueil & Service
% d'heures intérimaires versus total heures travaillées
 - Septembre 2.5%
 - Octobre 1.7%
- Heures supplémentaires inclus 6C Parcs Opérations CM versus totale heures travaillées
 - Septembre 1.7%
 - Octobre 1.2%
- Heures supplémentaires inclus 6C scope Accueil & Service CM versus totale heures travaillées
 - Septembre 1.6%
 - Octobre 1.2%
- Heures supplémentaires inclus 6C Parcs Opérations TL versus totale heures travaillées
 - Septembre 6.4%
 - Octobre 6.7%
- Heures supplémentaires inclus 6C scope Accueil & Service TL versus totale heures travaillées
 - Septembre 5.4%
 - Octobre 5.1%

Actualité sociale :

-**Couverture Santé** : Ouverture de la période de choix du régime optionnel : En vigueur depuis le 1^{er} janvier, notre nouvel accord santé permet à ceux qui le souhaitent de souscrire au régime optionnel et/ou à la surcomplémentaire de notre mutuelle d'entreprise jusqu'au 31 mars 2025.

- Début de la Négociation intéressement 30 janvier, 13 février et 27 février.

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

Divers : Parking Ventury

Suite aux récentes pluies nous avons constaté la présence de flaques d'eau à plusieurs endroits du parking Ventury. Cela soulève une interrogation : une inspection ou une intervention est-elle prévue pour remédier à ce problème et assurer une bonne évacuation des eaux pluviales. Ce souci pourrait en effet avoir des conséquences sur la praticité et la sécurité des lieux pour les cast member.

Le problème est effectivement bien identifié et remonté également auprès de notre partenaire pu [REDACTED] propriétaire et gestionnaire de cette zone. Elle a mené une étude et devrait intervenir avec une entreprise en janvier 2025 afin d'apporter des modifications sur la surface de recueil et évacuations des eaux pluviales.

Concernant le deuxième sujet qui concerne l'inondation au niveau de l'évacuation du parking Ventury, il est aussi identifié de notre côté [REDACTED] bien propriétaire, en janvier 25 un nettoyage de la grille du parking et un curage des réseaux ont été effectués.

Divers : Passeport en scène

Pouvez-vous nous dire pourquoi les cast member n'ont pas pu réserver des places via le système de réservation passer en scène pour le mois de janvier en avance ? Il se trouve que l'année dernière la même chose s'est produite et nous avons déjà soulevé le point. Habituellement les cast peuvent réserver des places avec au moins un mois d'avance.

L'équipe Cast Expérience nous indique que cette problématique a été identifiée et intégrée dans le plan de développement des systèmes informatiques.

A date une remise à zéro du compteur est nécessaire en fin d'année.

Pour plus d'information vous pouvez consult [REDACTED] e sur DTOOLS RH

Divers : Points Opérationnels :

Nous avons constaté que même si le management envoi des mails et fait des DMT les travaux demandés n'avancent pas comme il faut! Mais dès que un RDP vous sollicite et vous met en copie les choses avancent vraiment rapidement ! Pouvez-

vous nous dire si le management doit vous mettre en copie automatiquement sur leur mail de maintenance ainsi que leur senior manager pour gagner du temps?

Non. Il est de la responsabilité des encadrants d'ouvrir une DMT et un OT et de s'assurer de leurs suivis et de leurs réalisations, en cas d'urgence situation critique les managers font appel aux seniors managers puis à moi le cas échéant.

Divers : Costuming :

Les soucis d'approvisionnement des vêtements du costuming reste un réel soucis! Les ruptures de stock de sous-pull, pantalons, salopettes, etc sont régulières. Il est demandé à chaque cast member de porter un costume à sa taille, propre face à nos visiteurs! Il est des fois impossible de respecter cela. Pouvez-vous faire un point avec le costuming d'IMA pour palier à ces pénuries régulières et partager cela avec nous?

Salopettes Steam Train : l'équipe Distribution a constaté un mélange de tailles dans les rayons. Un rangement a donc été effectué. Un déstockage complémentaire a également été effectué sur quelques tailles. Après un suivi des données dans les systèmes depuis quelques jours, il n'est pas constaté de ruptures.

Pantalons noirs : nous avons connaissance de tensions sur ces articles. Des livraisons sont attendues sur le modèle hommes et femmes d'ici la fin janvier. Nous procéderons à un déstockage dès réception pour remettre à niveau les quantités en rayon.

Sous-pulls : nous ne constatons pas de ruptures sur cet article en rayon. Les équipes Distribution restent toutefois disponibles si besoin.

Emploi : Salariés expérimentés sur attraction

Suite à un besoin accru des formateurs sur le terrain (TR, OB1, et audits, etc) est-ce que des promotions coefficient 200-215 sont prévus à court terme ?

S'agissant de promotion au coefficient 200/215, il est rappelé que les promotions s'effectueront en fonction des besoins opérationnels (cf : Dispositions conventionnelles Troisième partie Classification /Chapitre 2/Section 3/ Article 16.6 : Périodicité des promotions au coefficient 200.

Nous avons bien identifié le besoin d'augmenter le nombre de formateur, notre ambition est d'atteindre 30% de formation par complex/production.

Représentants du Personnel : Tour terrain des RDP

Lors des tours sur le terrain RDP, pourriez-vous nous éclairer sur le fait si les RDP peuvent solliciter les salariés en position de « Greeter » afin de le questionner sur la situation réelle de la journée, comme par exemple : des absences de la journée, des problématiques existantes avec des visiteurs, de la gestion de la rotation, etc. Ils nous aient fait part d'une position de sécurité. Qu'est-ce qu'une position de sécurité ?

Sur ce point il est rappelé l'Article 3.1.1. Liberté de déplacement (Accord fonctionnement CSE, CSSCT et RDP) : Les représentants du personnel peuvent également, tant sur leurs heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, se déplacer librement à l'intérieur de l'Entreprise et ce en vue

de prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès des salariés à leur poste de travail.

Cette liberté de circulation et de contact doit pouvoir s'exercer sous réserve de respecter les règles internes régissant les accès à certaines zones et les éventuelles injonctions fixant des périmètres de sécurité.

Cette liberté ne doit pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés, notamment lorsque ceux-ci sont temporairement occupés en prise directe au bon déroulement d'un événement médiatique sur les Parcs.

Enfin, cette liberté s'exerce dans le respect des règles de compétence respectives de chaque institution.

Le Chef d'établissement complète pour répondre à la question le point 3.2 de l'OG (référence position de sécurité).

Il est essentiel que les cast members attractions travaillent, dans toute la mesure du possible, dans un environnement exempt de toute distraction.

Les cast members ne doivent jamais quitter leurs postes sauf lors d'un remplacement.

Les cast members doivent contrôler que les visiteurs répondent aux critères d'accès de l'attraction.

Congés & Absences : Horaires choisis / Prise 6^{ème} semaine congés payés

fin d'éviter que les salariés perdent leurs J5, ne serait-il pas plus judicieux ou même opportun qu'ils soient reçus par leur manager pour trouver une solution qui convient aux salariés ?

Concernant ce point il est précisé 2024 : Horaires choisis)

PRISE DE LA SIXIÈME SEMAINE DE CONGES

Comment poser/planifier cette sixième semaine de congés ?

La demande de prise de cette sixième semaine de congés s'effectuera selon le même processus que les congés payés et sous réserve de la validation Workforce Insights compte tenu des besoins opérationnels. Ces jours pourront être accolés aux congés payés habituels.

Les jours non pris seront-ils perdus ?

Les jours issus de cette sixième semaine non pris au 31 décembre 2025 ne seront pas perdus, ils seront automatiquement transférés sur le compte épargne temps (CET) sur le co

Emploi : rôle et missions

Concernant l'exploitation des rôles des salariés (coefficient 175-180) et salariés expérimentés (coefficient 200-215).

Coefficient 150 :

Responsable de l'exécution des tâches simple et bien définies en fonction des consignes détaillées fixant la nature du travail et la manière de le faire.

Coefficient 175-181 :

En fonction des résultats à atteindre, ces opérations doivent être enchaînées de façon cohérente en fonctions de consignes précises et détaillées qui sont fixées par la hiérarchie.

Coefficient 200-215 :

Responsable de l'application de règles relevant d'une technique bien déterminée exigeant des connaissances professionnelles qualifiées.

L'intéressé, placé sous le contrôle direct d'un responsable d'un niveau de qualification supérieur, peut être appelé à prendre des initiatives pour adapter les instructions et prévoir les moyens d'exécution.

Coefficient 225

Responsable d'organiser et distribuer le travail de l'équipe, dans une relation non hiérarchique. Il assiste le Small World Manager dans la réalisation budgétaire des objectifs du département.

Responsabilités inappropriées :

Nous avons observé que certains salariés coefficient 150/180 sont souvent amenés à assumer des responsabilités normalement dévolues aux salariés coefficient 200/215.

A titre d'exemple : Lors de tours terrain nous avons constaté de manière pérenne le rôle d'« alerteur » sur les attractions.

Ce rôle consiste :

à faire des points staff réguliers avec le « Team Leader »,

à prévoir les ajouts et retrait de positions,

ainsi qu'à gérer les sorties de rotation des salariés notamment pour des « projets ».

Ce rôle d'alerteur, aujourd'hui est attribué à des salariés coefficient 150/180.

Nous considérons qu'il s'agit d'une dysfonction et que cette attribution est en contradiction à leurs vraies « prérogatives » conformément à l'accord d'entreprise. En plus, d'une significative surcharge de travail induit par de fausses responsabilités dû à leur coefficient.

Gestion du temps de travail :

L'organisation du travail est essentielle pour garantir l'efficacité opérationnel.

Sur le terrain nous constatons aussi que la gestion et le contrôle du temps de pause des salariés est souvent exécuté par des salariés de coefficient 178-181, c'est que contredit l'idée d'adéquation entre poste et compétences.

Il s'agit des salariés qui ne disposent pas des compétences et des expériences suffisantes et nécessaires pour répondre à cette responsabilité qui dépassent de leur coefficient ; et parfois des dysfonctionnements se produisent, comme par exemple :

un non-respect des pauses obligatoire (des salariés qui dépassent les 3h30 dans la même position sans une pause),

une mauvaise gestion des situations conflictuelles avec les visiteurs,

et d'une surveillance excessive vers les autres collègues qui peuvent entraîner du stress et une mauvaise ambiance de travail.

Questions :

Pourriez-vous nous éclairer à qui correspond la prérogative de la gestion de l'organisation du travail ainsi que la gestion du temps de pause?

Quelles actions envisagez-vous pour éviter toute dérive et surcharge de responsabilités inadaptées à leur coefficient ?

Quelles démarches envisagez-vous mettre en place pour assurer une répartition équilibrée et équitable entre salariés, en tenant compte de leurs compétences respectives ?

Pouvez-vous nous confirmer que les salariés classés avec un coefficient expérimenté (200-215) sont bien associés à des missions et des responsabilités qui reflètent leur niveau de compétences et d'expérience ?

Quelles mesures comptez-vous mettre en place pour garantir que leurs compétences soient pleinement exploitées ?

Nous vous sollicitons une réévaluation et une amélioration des pratiques d'attribution du rôle des salariés coefficient expérimenté (coefficient 200-215), afin de garantir un environnement de travail plus saine et productif, et respectueux de la hiérarchie des responsabilités des fiches de poste.

Comme le nom l'indique, l'alerteur ne prend aucune décision sans en informer son encadrement, il n'est pas décideur, l'encadrement donne des directives et s'assure de leurs applications, de coutume attribuée aux rôles et responsabilités des salariés coefficients 200/2015, ce rôle est parfois aussi exercé et sur la base du volontariat uniquement par des salariés de coefficient inférieur, beaucoup de salariés nous sollicitent pour découvrir ce rôle.

Concernant les décisions opérationnelles de DA, retrait ou ajout de VLS, sortie de rotation, ajout de positions, les leaders prennent la décision, encore une fois l'alerteur peut suggérer en aucun cas il ne décide en lieu et place des leaders.

Le seul responsable est et restera le leader.

Enfin à titre d'information, nous envisageons d'augmenter le nombre de formateurs

Divers : Dotation d'hiver :

Serait-il possible de commander des dotations d'hiver sur le budget 2025 pour les salariés qui sont arrivés après le recensement ou sur les locations qui n'ont pas reçu leur dotation ?

Un rappel a été fait aux leaders.

La prochaine réunion aura lieu le mardi 25 mars 2025 à 10h30, dans la salle de réunion Oscar 2ème étage du bâtiment Disney Channel. Les situations éventuelles devront parvenir au Chef d'établissement au plus tard le jeudi 06 mars 2025 à 23h59 (soit 4 jours avant l'envoi de la convocation prévue le mardi 11 mars 2025.
--