

ETABLISSEMENT 9 – PARC OPÉRATIONS

08 Novembre 2018

Début de réunion : 09h00

Fin de réunion : 18h07

DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL :

TITULAIRES :

Lucas GHEDDAB : P

Paul GIRLING : P

Brice FRUYT : P

Melody GAULTIER :

Vinay MENDIRATTA : P

Jordy WILLIAMS :

Blaise MPASI :

Mickael DELAUNAY :

Christine BEZZO :

Marie-Corine SOUFFLEUR :

Fatma SAHLI TEKTEK : P

Edmond-Claver BAGHANA :

Alexandre THEOPHILE : P

Philippe CHAMPAGNAC :

Gangarazou MALLIPOUDY :

Malek BELAIBOUD : P 9H00-11H40

SUPPLÉANTS :

Adrien CHAZOT : P

Pauline LAZARO :

Elie KOMISO SILOUY KELE :

Maria RODRIGUEZ ZARZA : P

Jonathan DEAN : P 9H00-16H10

Luca Davide MERLO : P

Laurent DUBOIS :

Philippe MARIAGE : P

Renald GRANDJEAN : P

Brigitte SELANA : P 9H00-12H30

Ahmed MASROUR : P 9H00-11H40

DIRECTION :

Xavier BOUVET

RESSOURCES HUMAINES :

Samira SALEK

INVITÉ :

Ahorma Agberta

La prochaine réunion se tiendra le 13 Décembre 2018 à 09h00

Salle Colette – 3^{ème} étage au bâtiment Ratatouille

En préambule, le chef d'établissement procède à :

- **la présentation de Monsieur David BAUCHET, Senior Manager Guest Entry**
- **la distribution du protocole d'accord portant sur la négociation annuelle obligatoire 2019**
- **l'information et la consultation sur une proposition de reclassement en tant qu'Agent Administratif au sein d'ELO suite à inaptitude définitive d'une salariée à son poste d'Opératrice Animatrice Attractions.**

Après partage des informations relatives à la salariée, il est procédé au vote :

15 POUR 0 CONTRE 1 ABSTENTION

QUESTIONS CFDT

DISNEYLAND PARC :

TICKETING DLP :

1. Les délégués du personnel CFDT parcs opérations demandent au chef d'établissement Monsieur Xavier Bouvet :

Certains membres de l'encadrement de Ticketing dlp ne respectent pas le contenu des avenants signés par les deux parties, l'employeur et le salarié.

Une directive a été donné, celle de planifier à l'ensemble de l'équipe de Ticketing dlp pour travailler le 31 octobre 2018, et pour y réussir "le feu vert" a été déclenché pour y réaliser toute modification de jours de repos nécessaires. Et voici les faits: Un salarié, qu'après plusieurs mois d'arrêt de maladie, reprend son poste de travail en mi-temps thérapeutique, pour cela signe un avenant où son employeur stipule ses horaires de travail, ainsi que les jours off qu'il aura pendant toute la durée de sa nouvelle situation, en tant que salarié en mi-temps thérapeutique. Le samedi 13 octobre, il remarque que dans la troisième semaine affichée, on lui a changé ses jours de repos. Il se trouve que le mercredi 31 octobre 2018, qu'il devra être de repos, désormais il doit y travailler. Le salarié s'adresse à son encadrement pour leur faire part de l'erreur, et lui donne sa confiance pour le résoudre. La troisième semaine passe à la deuxième, l'erreur continue

toujours d'y être. Le salarié, une fois de plus s'adresse à son encadrement, pour entendre encore la même promesse, "on va s'en y occuper".

La deuxième semaine passe à la première, rien n'avait été modifié sur le planning. Néanmoins, un TL lui demande de signer une attestation de demande de changement de jours de repos.

M.Bouvet quel est le rôle de l'encadrement lorsqu'un salarié signale une anomalie constatée dans le cadre de son avenant ?

Le chef d'établissement répond qu'il s'agit d'une erreur de planification de notre part qui a été rectifiée.

2. M.Bouvet est-il normal que le salarié n'arrête pas de s'adresser auprès de son encadrement, semaine après semaine et que rien ne soit fait?

Le chef d'établissement répond qu'il s'agit d'une erreur de planification qui a été rectifiée.

3. M.Bouvet, dans ce contexte précis, trouvez-vous juste qu'on lui demande de signer une attestation de changement de jours de repos?

Le chef d'établissement répond qu'il s'agit d'une erreur de planification de notre part qui a été rectifiée.

4. M.Bouvet, ne croyez vous pas que peut-être il y avait une raison médicale dans le fait d'indiquer dans son avenant que ses jours de repos soient fixes et non modifiables ?

Pour votre information le samedi 27 octobre, le salarié a été informé que le 31 octobre, « il sera bien de repos » car les délégués du personnel CFDT sont intervenus.

Le chef d'établissement répond qu'il s'agit d'une erreur de planification de notre part qui a été rectifiée.

5. Les délégués du personnel CFDT parcs opérations demandent au chef d'établissement Monsieur Xavier Bouvet :

Les délégués du personnel CFDT parc opération constatent qu'une fois de plus ce sont les salariés de parcs opération, ceux même qui subissent les conditions climatiques, ceux même qui sont face aux frustrations de visiteurs, ceux même qui travaillent dans des conditions pas toujours faciles, comme par exemple le dernier vendredi 2 novembre, où notre parc a dépassé très largement la tendance prévue, ou le samedi 3 novembre où les salariés de Ticketing dlp ont dû annoncer aux visiteurs, qu'après avoir fait 1 heure de file d'attente suite à une panne des appareils TPE, ils devaient payer qu'en espèces.

M. Bouvet pourquoi ce sont toujours les mêmes, les salariés de parc opération, qui doivent faire plus d'efforts pour bénéficier des mêmes avantages que ceux qui travaillent dans l'administration?

Le chef d'établissement n'identifie pas de réclamations, en revanche il a bien conscience des conditions opérationnelles particulièrement difficiles du 2 et 3 novembre 2018 et remercie encore une fois toutes les équipes pour avoir géré parfaitement la situation.

6. Les délégués du personnel CFDT parc opération demandent au chef d'établissement de nous expliquer à quoi bon demander aux salariés de faire leurs souhaits pour Noël ou Nouvel An, quand le management les restreint les options. Et voici le message passé dans tous les briefing au sein de l'équipe de Guest Flow dlp: «Ne pas mettre de souhait pour le 31 décembre», «Faire le choix entre 24 décembre, 25 décembre ou Nouvel An.» «Maximum 4 jours: 2 jours off +CX (1 ou 2)+férié chômé» Les fêtes de Noël sont importantes pour la morale de vos salariés, car c'est un moment d'union de la famille. Les salariés ont travaillé dur tout au long de l'année, au moins consacrez-les la possibilité de passer quelques jours de fêtes de Noël avec leurs êtres chers. Quels sont les combinaisons possibles pour prendre 4 jours consécutifs si les salariés doivent faire le choix entre soit le 24 ou 25 décembre?, et si le 31 décembre impérativement tout monde doit y travailler? M. Bouvet les salariés se demandent pourquoi doit tout monde travailler le 31 décembre?

Le chef d'établissement confirme que ce message a bien été passé par le management pour des raisons évidentes liées à la bonne marche du service et à l'équité envers l'ensemble des membres de l'équipe. En ce sens, il a été demandé aux salariés de faire un choix entre le 24, le 25 décembre ou le 1er janvier.

7. Les délégués du personnel CFDT parc opération demandent au chef d'établissement de nous expliquer à quoi bon d'embaucher des CDD saisonniers pendant la période de Noël, si ce n'est pas pour pouvoir soulager de la charge de travail aux CDI pendant cette saison, ainsi que les donner l'opportunité d'exprimer un souhait de dates à ne pas venir au travail pour passer les fêtes de Noël en famille. Et voici le message passé par l'encadrement de ticketing dlp au sein de leur équipe: «Les jours de repos habituels vont changer» «Le 31 décembre impérativement tout monde doit travailler?

Le chef d'établissement répond que l'objectif premier de l'embauche des CDD et intérimaires en plus des salariés en CDI est de faire face au très fort surcroît d'activité pendant ces périodes. Nous faisons le maximum pour pouvoir accorder quelques jours d'absence, mais ils sont forcément limités. Cela passe par le recueil des souhaits, qui seront accordés en fonction des impératifs opérationnels.

8. Les délégués du personnel CFDT parc opération demandent au chef d'établissement comment l'employeur compte remercier à tous ses salariés de Ticketing dlp pour la journée du vendredi 2 novembre qui ont travaillé dans des conditions extrêmement dures, comment par exemples: Des salariés contrat dynamique qui ont pointé une heure plus tard à ce qu'il fallait.

Des salariés en mi-temps thérapeutique qu'eux aussi ont pointé 1 heure plus tard. Des salariés qu'ont dépassé plus de 3h30 de travail sans une pause. Des salariés qui ont pris la pause déjeuné presque à la fin de leur shift. Des salariés qui ont commencé à 9h du matin et qui sont partis en pause déjeuner à 15h15. Des salariés qui se sont fait insulter par des visiteurs qui ne comprenaient pas pourquoi il y avait que 3 caisses ouvertes? Des salariés qui se sont fait insulter par des visiteurs mécontents qu'une fois arrivés aux tourniques, les salariés les annonçaient qu'il fallait passer d'abord par la caisse pour faire échanger leur contremarque. Des salariés confrontés à des bagarres entre visiteurs, car ces visiteurs qui avaient été informés qu'il fallait d'abord échanger leur contremarque en caisse, ne pouvaient pas faire le tour pour se rendre à la de la fille d'attente, et ils s'y présentaient directement en caisse. Des salariés qui avaient besoins de son encadrement pour gérer des conflits au-delà de leurs compétences et qui n'arrivaient pas à les contacter, car le réseau était saturé.

Aux trois membres de l'encadrement de ticketing dlp qui étaient présentes le matin pour gérer tous ces conflits auxquels ses salariés étaient confrontés, qui couraient partout pour se rendre aux guichets, à la Relation Visiteurs, et au Donald Desk pour aider à ses salariés, Ainsi que donner un coup main à l'allée centrale pour gérer l'énorme flux de visiteurs et éviter des incidents majeurs. M.Bouvet, ne pensez-vous pas que tous ces salariés qui ont fait preuve d'un vrai professionnalisme, et d'un grand esprit d'équipe, méritent plus que des belles paroles de remerciement? M.Bouvet, ne pensez-vous que qu'ils méritent tous: La Clé pour leur efficacité, La Clé pour garder bonne mine malgré les insultes, La Clé pour avoir assuré la séquence d'entrée dans ces conditions.

Le chef d'établissement répond qu'il fera le point avec les équipes de management.

9. Les délégués du personnel CFDT Parc Opération font savoir au chef d'établissement qu'il subsiste toujours quelques situations à régler au sein de l'équipe de l'encadrement de Ticketing dlp. Le Samedi 20 octobre, un guichet était dédié au C.E de la SNCF. Cependant les salariés présents au briefing de 9h du matin, n'ont pas reçu d'information à ce sujet.

M.Bouvet, pourriez-vous faire un rappel à l'encadrement de Ticketing dlp que l'objectif de tout briefing est de transmettre les informations nécessaires aux salariés pour leur permettre de bien réaliser leur priorité principale, celle de renseigner les visiteurs, répondre à la satisfaction des clients et diminuer le temps d'attente.

Le chef d'établissement répond que l'essentiel des informations opérationnelles est transmis au quotidien en briefings et nous prenons note de cette information qui nous aidera à nous améliorer.

GUEST FLOW DLP :

10. Les délégués du personnel CFDT parcs opérations demandent au chef d'établissement Monsieur Xavier Bouvet :

Toute action a une raison d'être, pourriez-vous M. Bouvet nous expliquer pourquoi au sein de certains départements de Parc Opération, comme par exemple Ticketing dlp et Guest Flow dlp, que les membres respectifs de l'encadrement n'ont pas daigné communiquer à ses salariés, à aucun briefing, « le changement d'heure » ?

Êtes-vous d'accord que toute information impliquant un impact sur l'ensemble des salariés ce doit être communiquée à tous ceux qui font partis de l'équipe?

Pensez-vous légitime que les salariés s'interrogent sur la nature de ce manque d'information ?

Que des hypothèses circulent sur le fait que ce "soit disant oublié", de la part de l'encadrement, dans tous les briefings de la semaine, soit plutôt une action intentionnelle pour contre-carrer les effets des travaux sur la ligne RER A?

Le chef d'établissement invite les élus à plus de mesure et sait compter sur la maturité des salariés pour avoir en tête le passage en heure d'hiver.

11. Les délégués du personnel CFDT parcs opérations demandent au chef d'établissement Monsieur Xavier Bouvet

Certains membres de l'encadrement de Ticketing dlp ne respectent pas les indications de restrictions que la médecine du travail stipule dans la feuille d'aptitude d'un de ses salarié après une visite médical suite à un arrêt maladie de plus d'un mois, pourquoi ?

Le chef d'établissement répond que suite aux précisions données par les élus lors de la réunion il va traiter ce sujet avec l'équipe du Ticketing DLP.

12. Les délégués du personnel CFDT parcs opérations demandent au chef d'établissement Monsieur Xavier Bouvet s'il est acceptable qu'un membre de l'encadrement de ticketing DLP lorsqu'un salarié lui fait remarquer que dans le tableau d'affectation qu'il y a une erreur car il y a la restriction d'être toujours en binôme sur la position de Taker, et que celle-ci n'est pas respectée, qu'on lui réponds «tu n'as pas de restriction !!! »?

Le chef d'établissement répond que suite aux précisions données par les élus lors de la réunion il va traiter ce sujet avec l'équipe du Ticketing DLP.

13. Les délégués du personnel CFDT parcs opérations demandent au chef d'établissement Monsieur Xavier Bouvet

S'il est d'accord que la réponse du membre de l'encadrement pourrait provoquer des conséquences grave sur la santé physique et morale du salarié?

Pourriez-vous, M. Bouvet faire un rappel au sein de l'encadrement de cette équipe, de bien veiller à la santé et à la sécurité de l'ensemble de ses salariés.

Ainsi que de respecter les restrictions notées par la médecine de travail, et de ne pas faire de jugement en dehors de ses compétences.

Le chef d'établissement répond que suite aux précisions données par les élus lors de la réunion il va traiter ce sujet avec l'équipe du Ticketing DLP.

14. Les délégués du personnel CFDT parcs opérations demandent au chef d'établissement Monsieur Xavier Bouvet est-il normal qu'un membre de l'encadrement de Guest Flow dlp, pendant le dé-briefing de la parade, fasse des remarques négatives aux salariés qui s'étaient accroupis face aux visiteurs pendant la parade?

Le chef d'établissement répond que la parade s'opérant sur le mode cavalcade, le but étant notamment de préserver les salariés de la position accroupie les salariés sont invités à rester dans une position debout et mobile compatible tant avec leur capacité à intervenir pour la sécurité des visiteurs qu'avec une préservation du spectacle pour ceci.

15. Les délégués du personnel CFDT parcs opérations demandent au chef d'établissement Monsieur Xavier Bouvet, Trouvez-vous acceptable la réponse donnée par ce Team Leader qu'il allait faire tout le possible pour instaurer l'interdiction de s'accroupir devant les visiteurs ?

Quand quelqu'un lui a signalé que le fait de s'accroupir n'était pas interdit.

Et que chacun était libre de s'accroupir ou pas, en tenant en compte son état physique, Approuvez-vous ce comportement autoritaire de la part de ce membre de l'équipe de votre management?

Face à de telle déclaration de la part de ce membre de l'encadrement de Guest Flow dlp, qu'est-ce que doivent faire les salariés lorsqu'un enfant s'adresse à eux pour leurs poser une question?

Doivent-ils s'accroupir pour se mettre à la même hauteur de l'enfant? ou doivent-ils obéir à la directive de son encadrement de rester debout pour éviter de se faire mal au moment de se redresser?

Nous, les délégués du personnel CFDT parc opération, défendons le respect de la liberté de chacun des salariés à faire le choix de s'accroupir ou pas devant tous nos visiteurs, adultes ou enfants, pour qu'ils puissent profiter de ce moment magique et unique du défilé de la Parade Disney, Et nous sommes totalement contre tout atteinte à cette liberté.

Le chef d'établissement répond que la notion de ne pas s'accroupir ne concerne pas ce point mais uniquement celui concernant la position dite de guest control sur la parade façon cavalcade. Le salarié est évidemment invité à interagir avec l'enfant en se mettant à sa hauteur.

16. Les délégués du personnel CFDT parc opération demandent au chef d'établissement son avis auprès de la déclaration faite par un membre de l'équipe de l'encadrement de Guest Flow dlp, pendant le de-briefing parade lorsqu'un salarié lui fait la remarque que dehors se trouvait une jeune fille intérimaire en larme, car un visiteur l'avait frappé, et qu'elle était dans un état de choc, le Team Leader en question a expliqué que « dans tous les métiers qu'impliquent un contact direct avec des clients on peut se faire tabasser » et il donnait comme exemple la « POSTE ».

D'après ce discours, qu'est-ce qu'on peut sous-entendre ?

Parce que nous travaillons dans un parc à thème avec des visiteurs et parce que le métier de Guest Flow implique un contact direct avec ces visiteurs, les salariés doivent s'attendre à que certains visiteurs prennent la liberté de les insulter, de les frapper, de leur manquer de respect, car leurs métiers impliquent supporter des comportements d'incivilité de la part de certains clients.

Êtes-vous, M. Bouvet, d'accord avec le discours donné par ce membre de l'encadrement de Guest Flow DLP ?

Le chef d'établissement répond sur le principe que de tels propos, quels qu'en soient les auteurs, ne sont pas acceptables. Il convient en l'occurrence de s'assurer qu'ils ont bien été tenus.

FRONTIERLAND :

17. Les délégués du personnel CFDT parcs opérations demandent au chef d'établissement Monsieur Xavier Bouvet MR Bouvet pourquoi vous tolérez un traitement à deux vitesses au sein de Frontierland. D'un côté des blâmes et des jours de mise à pieds pour des salariés et de l'autre une impunité totale de l'équipe de management : la règle établie par Mr Avugla et que vous avez soutenu était que les salariés devaient porter la panoplie de l'attraction à laquelle ils étaient affectés au risque de soumettre à une procédure disciplinaire si il ne la respectait pas.

Cela a donné des situations absurdes où Mr Avugla ne s'est pas privé de sanctionner à tour de bras distribuant des sanctions disproportionnées. (les jours de mise à pieds de salarié pour non port du chapeau en est un parfait exemple).

Et ce 4 novembre que voyons-nous ? ; des teams leader habillés en chef de gare pour marquer le coup pour le dernier jour de steam train. Rappelons à tous fin utile que Mr Avugla avait décrété que dorénavant la panoplie des team leader sur Frontierland serait la tenue de riverboat, mais que ne cela tienne ! Aujourd'hui ce sera chef de gare pour les teams leader qui veulent ! Rappelons aussi à tous fin utile que lors des derniers jours de l'été 2017 les salariés c'était dit qu'ils allaient tous se mettre en ingénieur steam train pour « marquer le coup », dire au revoir au CDD, cela leur avait été refusé au dernier moment. Sans plus d'explication avec menace de sanction à la clé.

Nous demandons que vous preniez les choses à bras le corps pour faire cesser ces comportements de la part du management.

Le chef d'établissement répond que les informations relayées relatives au niveau de sanctions appliquées ainsi que le motif (port du chapeau) sont erronées. Il appelle les délégués du personnel à vérifier la véracité des informations remontées. Il indique par ailleurs que les règles relatives au port du costume doivent être observées par tous. Il précise également que lors de la journée du 4/11 certains TL ont porté la tenue de Steam Train afin de marquer le coup. Aussi,

concernant le port du costume, ce sont les instructions du management qui doivent s'appliquer.

18. Mr bouvet le mois derniers la CFDT vous avait posé la question suivante:

o Question 18 : MR Bouvet, les représentants CFDT du personnel vous demande de vous assurer que le management de frontierland n'essaiera pas de profiter de la fermeture de steam train pour se débarrasser des salariés qui l'incommode, et garantir à la réouverture, à chaque salarié sont droit de revenir à son affectation originel s'il le souhaite.

Le chef d'établissement répond qu'il n'a pas de commentaire à faire sur le caractère polémique de cette demande et rappelle que les affectations et réaffectations dans ce cadre seront arbitrées à la lumière des impératifs organisationnels.

La CFDT vous félicite de résister à la tentation de commenter.

Néanmoins nous vous rappelons que dans vos impératifs doivent être pris en compte la santé physique et mental des salariés (code du travail L4121-1), chose que le management de Frontierland a régulièrement oublié au cours des 2 dernières années. Donc en l'absence de conscience professionnelle du manager de frontierland sur ces questions il revient à vous et votre senior manager de prendre en compte cette dimension légale.

Le chef d'établissement invite les délégués du personnel à mesurer leur propos et à exclure tout jugement de valeur qui ne contribue en rien à la qualité du dialogue social. Il rappelle par ailleurs que la santé et la sécurité des salariés demeure une priorité de l'entreprise.

19. MR Bouvet, les représentants CFDT du personnel vous demande sur qu'elle document est' il inscrit que le management peut faire fi des règles de sécurités et de procédures ?

au point d'ouvrir l'attractions au visiteur alors que les checklist d'ouverture ne sont pas signé ?

Nous avons beau cherché nous ne trouvons pas ce document. pourtant par 2 fois au moins (que nous avons relevé nous-même) le management de frontierland n'a pas respecté cette procédure.

La première fois alors que le tour de show du train n'était pas terminé. On annonce l'ouverture de l'attraction alors que le train n'avait pas encore passé par la gare de discorveryland.

Nous avons rapporté cet incident à Paquito le senior manager, curieusement quelque jours plus tard le manager de frontierland viens se plaindre de notre action auprès d'un représentant de la CFDT, outre le caractère limite du fait d'aller voir un syndicat pour se plaindre de son action légale (une méthode que Mr Avugla a déjà tenté sans succès par le passé avec la CFDT), sa réaction nous avait conforté dans le fait que tout cela n'était pas aussi carré et claire que voulait le prétendre le management.

Mais curieusement un incident presque similaire cet reproduit le 30 octobre.

alors que le train arrive de son tour de show à la gare de mainstreet, on annonce l'ouverture des gares et uniquement des gares, un salarié qui se trouve être aussi représentant du personnel (Mr williams en l'occurrence) demande alors « on peut faire ça ? ».

Une minute après la réponse affirmative du salarié, le représentant du personnel reçoit un coup de fil d'un team leader qui commence à essayer de l'enguirlandé et de l'intimider et de lui dire ou/quand et comment. Le-dit salarié a le droit de posé des questions. Outre le caractère « entrave à l'exercice du mandat d'élus du personnel », il faut manifestement y rajouté aussi y rajouté l'entrave au droit d'expression du salarié. Histoire de rajouté une dernière couche le team leader reproche à demi-mot l'actions syndical exécuter en premier.

Alors comme une des fonctions des représentants du personnel est de vérifié le respect des lois, des accords mais aussi des procédures nous vous le demandons Mr Bouvet :

Le chef d'établissement rappelle aux élus CFDT que la décision d'ouvrir ou non une attraction appartient au mangement en fonction des procédures en vigueur et des éléments qu'il a à sa connaissance.

20. Les délégués du personnel CFDT parcs opérations demandent au chef d'établissement Monsieur Xavier Bouvet MR Bouvet Ou est -il ecrit que les membre du management peuvent ouvrir une attraction avant la signature des checklists?

Le chef d'établissement rappelle aux élus CFDT que la décision d'ouvrir ou non une attraction appartient au mangement en fonction des procédures en vigueur et des éléments qu'il a à sa connaissance.

21. Les délégués du personnel CFDT parcs opérations demandent au chef d'établissement Monsieur Xavier Bouvet MR Bouvet Ou est -il ecrit que les membres du management peuvent conditionné le droit d'expression d'un salarié ?

Le chef d'établissement indique qu'il n'a pas connaissance d'une telle disposition et répond que la liberté d'expression est un droit fondamental. Chaque salarié est donc en droit de s'exprimer librement dans la limite de propos pouvant être considérés comme étant abusifs (accusations mensongères, propos diffamant insultants, offensants, injurieux, insultes, menaces...). Il appartient donc à chacun d'avoir pleinement conscience de la limite qui l'entoure.

22. Les délégués du personnel CFDT parcs opérations demandent au chef d'établissement Monsieur Xavier Bouvet MR Bouvet Ou est -il ecrit que les membres du management peuvent conditionner ou codifier l'usage que fait un élu de son mandat ?

Le chef d'établissement répond qu'il n'a pas connaissance d'une telle disposition.

23. Les délégués du personnel CFDT parcs opérations demandent au chef d'établissement Monsieur Xavier Bouvet MR Bouvet Quand allez-vous renvoyé en formation vos team leader et manager les plus réfractaires au respect de la loi ?

Le chef d'établissement invite les délégués du personnel à étayer leurs propos et à remonter au besoin les informations de manière factuelle et éviter d'accuser sans éléments étayés.

24. MR Bouvet, les représentants CFDT du personnel vous demande si vous pensez qu'il est raisonnable de laissé les managers mené eux même l'évaluation annuel de salariés qui ont assigné Disney en justice en raison des actions des dit manager.

Nous pensons que dans un souci d'impartialité et d'équité, il serai plus prudent que ces évaluations devrait être tenue par un team XP sous la supervision du senior manager.

Le chef d'établissement répond qu'il est primordial de séparer ce qui relève de la sphère personnelle et de la sphère professionnelle. Les instances menées le sont à titre professionnelles et sont déconnectés des réalisations et de la performance de l'année abordée au cours de cette même évaluation. Par ailleurs, le chef d'établissement rappelle que l'évaluation de s'établi par à un "instant T" mais se construit au fil de l'année et à mesure des échanges réguliers.

25. MR Bouvet, les représentants CFDT du personnel vous demande de nous fournir une copie de l'ensemble des fiches de poste en usage sur cet établissement.

En cas de refus pouvez nous donné les références des documents légaux qui motivent votre refus ?

Le chef d'établissement répond qu'il s'agit d'un document de travail qui n'a pas vocation à être partagé aux délégués du personnel. Par ailleurs il précise que les élus ne sont pas sans savoir que chaque salarié désireux de se procurer sa fiche emploi peut en faire la demande auprès de son manager.

PROPRETE DLP :

26. Les délégués du personnel CFDT parcs opérations demandent au chef d'établissement Monsieur Xavier Bouvet si les palmyra vont être mis en place sur les terrasses des restaurant pour les salariés de la division propreté lors de la période hivernale ?

Le chef d'établissement répond qu'Il n'est pas prévu de mette en place des palmyras sur les terrasses car nous n'avons pas de positions statiques en propreté. Tout particulièrement en hiver, les positions terrasses ne sont pas prévues en statique, étant donné la faible occupation de celles-ci pendant la période hivernale.

WALT DISNEY STUDIOS :

PRODUCTION 2 :

27. Les délégués du personnel CFDT parcs opérations demandent au chef d'établissement Monsieur Xavier Bouvet Où sont les solutions apportées pour la pénibilité des portes à ouvrir sur ces locations, Disney junio live ? Stich ?
Travaillez vous dessus ?

Le chef d'établissement répond que :

- **Concernant la porte "Spiderman/Disney Junior" : Suite aux rendez-vous sur place avec les chargés de prévention, il a été tranché que ce sont les Accompagnateurs de Spiderman qui ouvrent et ferment aux visiteurs.**
- **Concernant la porte "Stitch" qui mène au pré-show, une demande de modification technique a été faite afin de rallonger le temps d'ouverture et que le bouton soit fermé manuellement et de l'intérieur.**

PRODUCTION 4 :

28. Les délégués du personnel CFDT parcs opérations demandent au chef d'établissement Monsieur Xavier Bouvet de bien vouloir rajouter la mention « interdit aux enfants de moins de 1 an » à l'entrée de l'attraction slinky dog, ainsi que sur les plans des parcs. en effet il n'est fait mention de cette restriction nulle part pour nos visiteurs, et pourtant, elle est bien inscrite en gras dans l'Edoc.

Le chef d'établissement répond qu'effectivement aucune mention ne stipule cette restriction, nous nous sommes rapprochés de l'équipe Documentation et Safety pour ajouter cette mention, ce rajout est à l'étude.

29. Les délégués du personnel CFDT parcs opérations demandent au chef d'établissement Monsieur Xavier Bouvet, Est il possible d'installer un système de chauffage ou que les portes de sortie de l'attraction Ratatouille reste fermé, beaucoup de salariés de l'attraction Ratatouille nous ont interpellé se plaignant de la pénibilité ressenti à la position unload surtout quand il fait froid
Le chef d'établissement répond que par grand froid, nous fermons une des 2 portes pour éviter les courants d'air, il faut savoir que l'Attraction est chauffée.

30. Les délégués du personnel CFDT parcs opérations demandent au chef d'établissement Monsieur Xavier Bouvet, est il possible de doubler la position à la console principale de l'attraction Ratatouille ? le salarié se trouvant seul et isolé, que se passe t-il si le salarié venait à faire un malaise à la position tour ?
Le chef d'établissement répond que compte tenu de l'activité à la tour et des nombreux

contacts qui sont faits régulièrement, notamment via les intercoms et téléphones, il n'y a pas de nécessité de doubler la position.

31. Les délégués du personnel CFDT parcs opérations demandent au chef d'établissement Monsieur Xavier Bouvet, est il possible de fournir des tapis anti fatigue aux salariés de l'attraction Ratatouille, le management a répondu aux cast member que cela coutais trop cher , les longues rotations souvent aux postions des consoles font ressentir de la fatigue et des douleurs au salariés.

Le chef d'établissement répond que ceci n'est pas possible car cela engendre un dénivelé, qui devient un obstacle et risque de chute de hauteur.

32. Les délégués du personnel CFDT parcs opérations demandent au chef d'établissement Monsieur Xavier Bouvet de trouver un systeme pour atténuer le bruit de fermeture de la porte des véhicule de l'attraction Ratatouille.Trop de CM se plaignent du bruit que cela engendre malgré le port de bouchon d'oreille.

Le chef d'établissement répond que deux études de dosimétrie ont été faite, nous sommes a moins de 80 db sur les 2 prises, les bouchons ne sont donc pas obligatoires, néanmoins les bouchons restent à dispositions.

GLOBAL OPERATION / BACKSTAGE :

33. Les délégués du personnel CFDT parcs opérations demandent au chef d'établissement Monsieur Xavier Bouvet

pour quelle raison lors de l'event du 31 Octobre d'halloween, de l'alcool fort était vendu sur le parc, notamment de la tequila ? La rentabilité et le chiffre d'affaires de la soirée passe t-elle avant tout la première clé Disney la " sécurité " ? Beaucoup de salariés ont été étonné de cela et craignaient que le comportement des visiteurs dérape.

Pourquoi vendre de l'alcool fort en libre service sans obligation de consommer un repas ?

Le chef d'établissement répond qu'il s'agit d'une décision commerciale faite, mais que toutes les conditions de sécurité ont été prises, notamment avec un très grand renfort de la sécurité et très peu d'incidents ont été à déplorer.

34. Les délégués du personnel CFDT parcs opérations demandent au chef d'établissement Monsieur Xavier Bouvet de nous faire un point sur les divers incidents visiteurs (code, 22,24,35) qui sont survenu lors de l'event du 31 Octobre , s'il y en a eu et si l'etat d'ébriété des visiteurs en était la cause ?

Le service concerné répond que très peu d'incidents ont été remontés dans le cadre de l'évènement du 31 octobre. Il indique ne pas être en mesure de produire des statistiques sur ces indicateurs.

35. Les délégués du personnel CFDT parcs opérations demandent au chef d'établissement Monsieur Xavier Bouvet de faire un rappel a la société privé charger du bag check a l'entré du

parc. Le mois dernier sur l'attraction RiverBoat , des salariés ont trouvé une sacoche, lors du contrôle de la sacoche par deux salariés , comme le veut la procédure objet trouvé, il y avait un couteau dans la sacoche. Les salariés ont été obligés d'appeler la sécurité. Comment se fait-il qu'un couteau est rentré sur le parc ?

Le service concerné nous répond qu'un rappel a été effectué.

36. Les délégués du personnel CFDT parcs opérations demandent au chef d'établissement Monsieur Xavier Bouvet pour quel raisons uniquement les CM voit leur sac passer au machine rayon X , mais pas tout les visiteurs sont soumis au contrôle de sac via la machine a rayon X ?

Le service concerné précise que les contrôles sont identiques, nous pouvons parfois rajouter des lignes de contrôles manuels par rapport aux flux importants.

37. MR Bouvet, les représentants CFDT du personnel vous demande à quoi sert donc un briefing ??

les salariés et nous leurs représentants, pensions biens naïvement peut être, qu'un briefing était un moment d'échange qui permettait de faire circuler les informations importantes pour l'équipe opérationnelle. Mais aussi de faire remonter les infos et questionnements que les salariés jugeaient importantes à leurs hiérarchies direct.

Pourquoi certain team leader de Frontierland ne se donne plus la peine de faire des briefings le matin ? Quel que soit le shift ? Ne se donne même pas la peine au moins de garder ceux qui reviennent de leurs jour off pour une rapide mise à jour de la situation sur leurs land ?

Merci de rappeler à vos équipes que les teams leader ont des devoirs et tous ont été volontaire pour accomplir ces taches.

Nous demandons que vous preniez les choses à bras le corps pour faire cesser ces comportements de la part du management.

Le chef d'établissement répond que les briefings sont assurés dans la majorité des cas et il se peut que pour certaines raisons opérationnelles, il soit écourté ou annulé.

38. MR Bouvet, les représentants CFDT du personnel vous demande de faire changer le texte restreignant l'accès aux attractions aux femmes enceintes. En effet le texte actuelle a l'entrée des attractions laisse penser qu'elle ont le choix de faire les attractions alors que chacune

de ces attractions en interdit complètement l'accès telle que cet marqué dans l'Edoc de celle-ci.

Le chef d'établissement répond que l'accès des femmes enceintes dépend des attractions et des contraintes qu'elles peuvent présenter.

39. Les délégués du personnel CFDT parcs opérations demandent au chef d'établissement Monsieur Xavier Bouvet de nous communiquer le nombre de sanctions, classé par land et par mois depuis le début de cette année ?

En cas de refus pouvez nous donner les références des documents légaux qui motivent votre refus ?

Le chef d'établissement répond qu'il ne fera pas droit à cette demande les sanctions étant notifiées dans le cadre du pouvoir de direction.

40. Les délégués du personnel CFDT parcs opérations demandent au chef d'établissement Monsieur Xavier Bouvet de nous communiquer quelles seront les mouvements de senior manager à venir ?

Le chef d'établissement répond que David BAUCHET Senior Manager Guest Entry est présenté ce jour aux élus.

41. Les délégués du personnel CFDT parcs opérations demandent au chef d'établissement Monsieur Xavier Bouvet si vous connaissez l'article L4121-1 du code du travail :

o L4121-1

o L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

o Ces mesures comprennent

§ Des actions de prévention des risques professionnels

§ Des actions d'information et de formation.

§ La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés

o L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement de circonstances et tendre à l'amélioration des situations

Nous vous posons la question car nous constatons un accroissement des manquements à cet article capital du code du travail ; des team leader non formés, des salariés en pleurent, un management parfois au comportement et aux actions disproportionnés, voir m'en foutiste du devenir des travailleurs.

Les questions de la CFDT sont donc assez simples connaissez-vous cet article ? et nous vous demandons de nous communiquer la liste des actions que vous avez faites depuis le début de l'année pour assurer la santé physique et mentale des salariés

Le chef d'établissement répond qu'il a parfaitement connaissance des dispositions légales tenant aux actions de formation et précise que celles-ci font l'objet d'une application claire

déployée avec l'aide des supports compétents et invite les élus à être plus précis dans leurs accusations.

42. Les délégués CFDT du personnel de l'établissement Parcs Opérations demandent à Xavier Bouvet de répondre précisément aux différents points suivants :

- Combien d'heures supplémentaires ont-elles été effectuées par les CDD en horaires dynamiques sur la saison d'été et ce par location.

- Combien d'heures supplémentaires au total sur la saison d'été ?

- Nombre maximal et minimal d'heures supplémentaires effectuées par un salarié et par location et ce par semaine et par mois.

- Des salariés en horaires dynamiques ont-ils fait un sixième jour de travail ?

- Détail des services qui ont fait faire des heures supplémentaires aux salariés (tableau).

- Quel est le pourcentage d'arrêts maladie au sein des CDD en horaires dynamiques par rapport au reste des salariés en CDD, en CDI ?

Nous demandons, par ailleurs, que ce points et ces divers questionnements soient portés à l'ordre du jour de la prochaine réunion extraordinaire du CHSCT de l'établissement ou lors d'une réunion extraordinaire compte tenu de l'importance du sujet et des conséquences sur les salariés concernées.

Le chef d'établissement répond qu'il n'a pas vocation à communiquer ce type d'information à l'instance. Par ailleurs, les compteurs mensuels vous sont communiqués tous les deux mois en instance DP. Il rappelle que l'ordre du jour du CHSCT est établi conjointement par le secrétaire du CHSCT et le Chef d'établissement.

43. Les délégués du personnel CFDT parcs opérations demandent au chef d'établissement Monsieur Xavier Bouvet :

Les salariés de notre établissement ont eu quelques informations concernant les « dynamics shifts », horaires flexibles qui vont être mis en place.

Les salariés et élus CFDT souhaitent des explications concernant ces horaires :

1- Qui est concernés : nouveaux arrivants, salariés déjà avec un contrat de travail ?

2- Quel horaire sera indiqué sur le contrat de travail proposé aux salariés : 35h ? 28H ?...

3- Comment ces horaires seront ensuite planifiés ? et par qui ?

4- Comment la répartition de ces horaires s'effectuera : 7h un jour, 4h un autre jour ?

5- Les jours de repos seront-ils également flexibles ?

6- Sera-t-il possible du jour au lendemain de modifier les horaires des salariés ? est-ce fait en central ou par le manager ?

7- Quel cadre la direction met-elle en place pour concilier vie personnelle et vie professionnelle ?

8- Lors de la présentation au CE, la Direction a affirmé pouvoir donner une visibilité de ces « Dynamics shifts » sur 4 mois, pouvez-vous confirmer et expliquer comment cette vision sera communiquée au salarié ?

Le chef d'établissement répond que sur ces points des présentations sont en prévus en CHSCT central et CE.

44. Monsieur le Chef d'Etablissement, nous souhaitons des réponses à chacun des points listés.

Le chef d'établissement répond qu'il n'a pas vocation à communiquer ce type d'information à l'instance. Aussi, ce projet est en cours de présentation aux instances centrales CHSCT le 7/11/18 et CE prochainement.

45. Les délégués du personnel CFDT parcs opérations demandent au chef d'établissement Monsieur Xavier Bouvet à quoi est dû la fuite d'eau du 30 novembre chez Jessica ?

Le chef d'établissement transmet au service concerné.

46. Les délégués du personnel CFDT parcs opérations demandent au chef d'établissement Monsieur Xavier Bouvet y'aura t-il un nouveau restaurant à la place de pizza planet ?

Le chef d'établissement répond qu'il n'est pas en charge du service restauration et pour votre connaissance, différents projets sont à l'étude.

47. Les délégués du personnel CFDT parcs opérations demandent au chef d'établissement Monsieur Xavier Bouvet de ré-équilibrer et d'élargir les créneaux horaires pour faciliter aux salariés de parc opération établissement 9 pour récupérer leurs chèques cadeaux de Noël.

Car nous avons constaté que pour les salariés de parc opération, les endroits qu'ont été désignés et les horaires marqués pour la distribution des chèques cadeaux de Noël, ne sont pas adaptés aux horaires de travail des ces salariés :

Baloo -Place du marché :

Lundi 19 novembre de 10h00 à 17h30

Mardi 20 novembre de 10h00 à 17h30

Mercredi 21 novembre de 07h00 à 14h00

Imagination -Comité d'Entreprise :

Mercredi 21 novembre de 21h à Minuit.

M.Bouvet êtes vous conscient que beaucoup de vos salariés ont du mal à finir leur mois avec leurs salaires?

qu'ils attendent avec impatience la distribution des chèques cadeaux pour faire les achats de Noël à leurs enfants?

Qu'ils ont l'impression qu'en lieu de les aider, on les complique la tâche d'aller les récupérer?

M.Bouvet, comment aider ceux qui le lundi 19 novembre commencent à 09h00 et qui sont de repos le mardi 20 et mercredi 21 novembre, pour qu'ils puissent s'y déplacer et récupérer leurs chèques cadeaux?

Le chef d'établissement répond que les chèques cadeaux de Noël s'inscrivent dans le cadre des activités sociales et culturelles du Comité d'Entreprise. A ce titre, les modalités de distribution ont été définies par le bureau du Comité d'Entreprise.

Nous sommes toutefois prêts à étudier avec eux toutes les possibilités sur Imagination.

48. Les délégués du personnel CFDT parcs opérations demandent au chef d'établissement Monsieur Xavier Bouvet pourquoi le choix du bâtiment Baloo pour la distribution de chèques cadeaux de Noël pour les salariés de parcs opérations -établissement 9-?

Les salariés de Parcs Opérations rarement vont jusqu'au bâtiment Baloo, car ils passent plutôt par le bâtiment Imagination, soit à leur arrivée pour se changer en costume, soit pour se restaurer à la cantine d'Eurest, soit pour se recharger à la fin d'une longue journée de travail face aux visiteurs qui n'étaient pas très contents pour la fermeture des attraction, des 101,etc

M.Bouvet n'était-il plus logique de choisir le bâtiment Imagination pour faire la distribution des chèques pour les salariés de Parcs Opérations qui travaillent le matin?

M.Bouvet, autorisez-vous aux salariés de l'établissement 9 d'aller pendant son temps de travail à la distribution de chèques cadeaux qu'il y aura lieu le 19, 20 et 21 novembre au bâtiment Baloo -Place du marché-?

Le chef d'établissement répond que Les chèques cadeaux de Noël s'inscrivent dans le cadre des activités sociales et culturelles du Comité d'Entreprise. A ce titre, les modalités de distribution ont été définies par le bureau du Comité d'Entreprise.

Nous sommes toutefois prêts à étudier avec eux toutes les possibilités sur Imagination.

49. Les délégués du personnel CFDT parcs opérations demandent au chef d'établissement Monsieur Xavier Bouvet pourquoi il y a tant de problèmes pour obtenir un accès sur le portail RH ?

Le service concerné répond qu'il n'a pas eu de remontées concernant un éventuel dysfonctionnement. Il rappelle que toutes les demandes d'accès doivent être faites via le formulaire disponible sur le lien suivant: <http://bit.ly/inscriptionportailrh> .

Ces demandes sont par la suites traitées une par une par l'équipe dédiée.

Une fois le formulaire rempli, l'invitation n'est pas automatiquement envoyée à la personne, l'adresse email du salarié devant être saisie manuellement dans la base. C'est pourquoi un délai de 48h (jours ouvrés) est requis entre le moment où le salarié complète le formulaire et le moment où il reçoit l'email d'invitation de la part de « no-reply@people-doc.com ».

De plus, il arrive malheureusement que le mail d'invitation soit directement placé dans les courriers indésirables en fonction de la messagerie personnelle du salarié. Il faut penser à aller vérifier dans ce dossier.

Pour information, toutes les informations nécessaires à l'accès au Portail RH sont disponibles sur The Hub : <http://thehubdlp.disney.com/fr/complex/portail-rh>

Tous les salariés ayant des problèmes pour se connecter au Portail peuvent contacter l'équipe Digital&Vous qui est une équipe dédiée à ce sujet. Ils sont joignables du lundi au vendredi de 9h à 17h au 01.64.74.28.00 ou par email à DLP.DIGITAL.ET.VOUS@disney.com.

50. Les délégués du personnel CFDT parcs opérations demandent au chef d'établissement Monsieur Xavier Bouvet Quels avantages d'avoir le service paie et les ressources humaines au bâtiment Bellini du val d'europe ?

Le chef d'établissement répond que cette décision répond à un impératif de regroupement des équipes globales RH dont font partie la paie et les ressources humaines dans un bâtiment à configuration et à taille adaptées.

QUESTIONS CGT / Retranscription

I Froid

a) Les Tourniquets

avec le froid, les Tourniquets fonctionnent mal si bien que à la porte sur les 2 Tourniquets, un fonctionne et l'autre pas. Et il y a beaucoup d'erreur dans les comptage des nombres (DLP Ticketing).

Le Chef d'établissement répond que les problèmes techniques de nos tourniquets sont suivis de près par l'encadrement, nous les passons 101 et ouvrons systématiquement les OT nécessaires.

Cela n'a pas de lien avec les températures.

b) Les guichets

Ils sont mal chauffés. Les caissiers(es) ont les mains gelées.

Le Chef d'établissement répond que Les guichets sont vérifiés régulièrement, si un problème technique arrive, la maintenance est immédiatement appelée pour intervention.

II Le personnel

Ce problème n'est pas résolu et surtout qu'il fait froid et pourtant nous sommes en haute saison. Vu le nombre des visiteurs et les longueurs des files d'attente, au Ticketing, on est obligé d'ouvrir toutes les portes d'entrée et avec seulement un cast-member par porte. Ce qui bloque la rotation de 7h30-10h30. Ce n'est qu'à 10h30 qu'on a mis 2 cast par tourniquets sur les 2 ou 3 portes de l'allée Centrale. Les salariés sont restés, 2h ou 3h voir même 4h de Temps au Tourniquet avant de prendre un break. Le cas de ce cast member qui est resté de 7h30 -11h30 avant de prendre un 1er break -Dans les attractions les greater subissent aussi quand l'effectif est juste

Le Chef d'établissement répond que l'effectif a été renforcé avec de l'intérim afin de pallier le manque et permettre d'optimiser nos opérations en fonction de la demande.

III Les intérimaires

Comment se passent leurs breaks et leurs lunches. Ils doivent travailler pendant combien de Temps avec ce froid pour les avoir

Le Chef d'établissement répond que la gestion des intérimaires est identique à ceux de nos salariés en fonction du nombre d'heures qu'ils font sur une journée.

IV Donald Desk. Le problème de la climatisation demeure. Le chauffage dégage un air frais et surtout qu'il y a un fort courant d'air.

Le Chef d'établissement répond que les guichets sont vérifiés régulièrement, si un problème technique arrive, la maintenance est immédiatement appelée pour intervention.

V. Salarié malade

Un salarié de Parc Opération (GUEST Flow) suite à un accident du travail depuis un an et qui suit des séances de rééducation chez le Kiné a une visite médicale, a la suite de cette visite, on le planifie en shift du soir ce qui l'empêche de suivre ses séances de kiné à partir de 16 h alors qu'il n'est pas encore guéri, les douleurs de dos s'accroissent.

Peut-on trouver une solution pour cette personne ? Son cas a besoin d'être regardé

Le Chef d'établissement répond que Nous invitons le salarié à se faire connaître, aucune information n'a été communiquée au management à ce jour et sa demande sera traitée dans la mesure du possible.

1 Les délégués du personnel CGT font remarquer au chef d'établissement que ses réponses concernant les problèmes graves que connaît le land Discoveryland 1 ne suffisent pas et démontre une façon d'aborder le problème bien trop légère quand on sait le mal être qui règne dans cette location et la source du problème qui provient du management lui-même. Ce sujet ne peut pas être simplement traité par le manager qui n'a pas vu la situation se dégrader dans son land. Par ailleurs, rien de concret n'est encore sorti des tables rondes organisées dans cette location alors qu'il est urgent d'agir sur la cause du problème : à savoir la façon dont le management communique et traite ses cast-members. Donc encore une fois et contrairement à vos réponses du mois de septembre et d'octobre concernant les nombreuses alertes à propos des graves problèmes de ce land qui vous ont été adressées par nos camarades de l'alliance Candidats Libres et CNT-SO et la CGT, se rapprocher du manager ou encore du management pour régler un problème du management est absolument impossible et un vrai manque de discernement de votre part ! Sans compter le fait que vous insinuez que ce sont des accusations sans fondement alors que nous délégués du personnel ne faisons que faire remonter ce que nous avons soit constaté soit ce que les cast-members eux-même nous ont rapporté et que tous cela a été également rapporté par la médecine du travail!

Exemple parmi d'autres :

Question 37 du mois de septembre 2018 de l'alliance Candidats Libres et CNT-SO:

37) Les délégués du personnel de l'alliance Candidats Libres et CNT-SO demandent au chef d'établissement pour quelles raisons de très nombreux salariés de Discoveryland 1 ne cessent de déplorer le comportement d'un Team Leader dont l'attitude serait aussi glaciale que la société de produits surgelés dont son nom est l'homonyme ?? En effet, lors d'une visite de courtoisie que nous avons effectué sur ladite location début septembre dans le cadre de notre mandature, pas moins d'une dizaine de salariés ont déploré son manque de considération à l'égard des effectifs, certains allant jusqu'à dire qu'il « sèmerait la terreur » au sein de la location. Méprisant, cynique, indifférent, tyrannique, perfide... tels ont été les adjectifs utilisés par les salariés pour décrire l'attitude de ce Team Leader. Mais encore une fois, aucun recadrage de la part du manager de la location qui semblerait pourtant parfaitement au courant de cette situation... Comme dirait l'autre: circulez Madame la Marquise, y'a rien à voir !

Le Chef d'Etablissement appelle les élus à plus de mesure dans leur propos et à ne pas formuler des accusations graves non étayées. Si nécessaire, les salariés peuvent se rapprocher du manager s'ils le souhaitent.

On se croirait à l'Education Nationale #pasdevagues, ou le problème est circonscrit dans la location qui est elle même productrice du problème, afin de ne pas faire tâche et que ça se sache ailleurs.

Il a aura fallu un réel acharnement des délégués du personnel pour enfin vous faire prendre conscience de la gravité du problème. Monsieur Bouvet, veuillez respecter vos cast-members et les délégués du personnel en les écoutant réellement et en répondant de manière motivé sur le

fond des questions qui vous sont posées au risque d'éluder des problèmes qui peuvent se transformer en drames si rien n'est fait. Nous n'inventons rien, il y a déjà assez à faire comme ça à Parc Opération malheureusement !

Le Chef d'établissement invite les élus CGT à plus de mesure dans leurs propos et accusations. Il n'a jamais nié que des problèmes, voire des problèmes graves puissent exister dans l'établissement et le cas échéant nous nous y attaqueront avec sérieux et détermination. Néanmoins ce n'est malheureusement pas en formulant des attaques ciblées et non étayées que nous pourrions avancer sereinement. Il invite également les élus CGT à prendre attache auprès de leur Direction afin de remonter et d'étudier ensemble comment chacun des sujets identifiés peuvent être traités de manière conjointe, efficace et rapide pour nos castmembers.

2Les délégués du personnel CGT demandent au chef d'établissement pourquoi deux Teams Leaders ont été déplacés de Discoveryland 1 manu militari et transférés pour l'une à Adventure et pour l'autre à Frontière ?

Le Chef d'établissement répond que l'organisation du travail est la prérogative du management.

3Les délégués du personnel CGT demandent au chef d'établissement pourquoi à Rock la breaksheet est très régulièrement supprimée au profit de la rotation habituelle ?

Le Chef d'établissement répond que la breaksheet peut être modifiée à l'initiative du management en fonction des conditions opérationnelles et climatiques.

4Les délégués du personnel CGT font remarquer au chef d'établissement que cette Breaksheet était censé pouvoir faciliter la planification, empêcher les dépassements de temps de travail sans pause au maximum de 3h30, de faire tourner plus souvent les cast-members sur les différentes positions, de libérer et de mieux gérer le staff. Toutefois on s'aperçoit qu'il n'en est rien et que cela en plus rajoute du travail aux équipes de management. On est très loin de DLP 2020 où la digitalisation avec cette breaksheet alourdi le travail des équipes et ne règle pas les problèmes de la rotation voire en crée de nouveaux à tel point qu'on revient régulièrement à la rotation classique. Veuillez prendre acte de l'inutilité de ce « test » qui n'a que trop duré et revenir à la rotation classique pour de meilleures conditions de travail!

Le Chef d'établissement répond qu'il ne partage pas l'avis des élus CGT et il n'est pas du tout démontré que la rotation classique assure de meilleures conditions de travail.

La "breaksheet" est un outil de suivi de la rotation et du temps de travail des cms. Son utilisation permet une meilleure visibilité des rotations pour l'équipe et l'encadrement.

Cependant, l'encadrement est confronté à un certain nombre de difficultés qui rendent difficiles son utilisation malgré l'optimisation qu'elle apporte.

L'élaboration de la "breaksheet" et sa modification par l'encadrement reste un des points critique, qui sera résolu avec la digitalisation. Nous continuons à travailler sur des solutions

alternatives, qui tiendraient compte de l'objectif premier en tenant compte des facteurs humain et climatique dans le respect des règles légales.

5 Les délégués du personnel CGT demandent au chef d'établissement quand va se terminer le soit disant test de la breaksheet à Star Tour qui a commencé en Mars 2017 ?

Le Chef d'établissement répond que le sujet fut abordé en table ronde et ne fut pas réprouvé par les salariés.

La "breaksheet" de Star Tour reste un outil de travail fonctionnel. Lors des tables rondes, le sujet a été abordé et les CMs ont de façon libre indiqué que la "breaksheet" donne plus d visibilité sur le déroulement de la journée. Pour le moment il n'est pas prévu de la retirer

6 Les délégués du personnel CGT font remarquer au chef d'établissement que cette rotation est une des sources du problème qui ont amené à situation catastrophique en terme de RPS dans le land Discoverlyand 1. Complètement inadaptée aux attractions, cette breaksheet a été apportée par un manager de boutique venu faire un passage rapide en opération afin de pouvoir ensuite devenir senior, et qui a imposé cette nouvelle rotation venu de merchandise sans consulter les cast-members de la location qui n'en voulaient et qui n'en veulent toujours pas. Il est temps de terminer ce test qui dure depuis trop longtemps et qui impacte négativement les conditions de travail par ses dysfonctionnements.

Le Chef d'établissement répond que le sujet fut abordé en table ronde et ne fut pas réprouvé par les salariés.

La "breaksheet" de Star Tour reste un outil de travail fonctionnel. Lors des tables rondes, le sujet a été abordé et les CMs ont de façon libre indiqué que la "breaksheet" donne plus d visibilité sur le déroulement de la journée. Pour le moment il n'est pas prévu de la retirer

7 Les délégués du personnel CGT déplorent le fait que le chef d'établissement ne tente même plus de répondre un tant soit peu, même avec une langue de bois habituelle, à la majorité des questions de nos camarades de la CNT mais pas seulement, dans une plus large mesure de toutes les organisations syndicales. Même si celles-ci vous déplaisent sur le fond ou la forme vous êtes tenus d'y répondre sinon vous êtes hors la loi, devons nous vous rappeler votre obligation de répondre de manière motivée aux questions des représentants du personnel ? Sans réponse motivée il n'y pas de dialogue social et cela démontre à quel point vous ne prenez pas en compte les conditions de travail des salariés de Parc Ops qui nous remontent leurs problèmes que nous vous rapportons ici. En éludant la question et en répondant à côté vous ne prenez pas en comptes les problèmes réels que nous vous rapportons des cast-members. Ne pas nous répondre c'est négliger et ne pas respecter les salariés qui se trouvent sous votre responsabilité. Nous ne sommes que des poussesboutons comme un certain manager devenu senior après un rapide passage en Parc Ops l'a dit à certains de ses cast-member. Et même si nous ne sommes pas éligibles aux bonus mirifiques de la direction, ni aux voitures de fonction, et que nous n'avons le droit qu'à 0,5 d'augmentation individuelle, quel bonté d'âme de la part de la direction soit dit en

passant; de grâce veuillez respecter un minimum tous ces pousset-boutons payés au salaire minimum qui triment tous les jours et par tous les temps et qui demandent un minimum de reconnaissance, cela ne vous coûte rien ! Les salariés ne se sentent pas écoutés par la direction, il suffit pour cela de lire vos réponses aux questions.

Le Chef d'établissement invite les élus CGT à plus de mesure dans leurs propos et accusations. Il n'a jamais nié que des problèmes, voire des problèmes graves puissent exister dans l'établissement et le cas échéant nous nous y attaqueront avec sérieux et détermination. Néanmoins ce n'est malheureusement pas en formulant des attaques ciblées et non étayées que nous pourrions avancer sereinement. Il invite également les élus CGT à prendre attache auprès de leur Direction afin de remonter et d'étudier ensemble comment chacun des sujets identifiés peuvent être traités de manière conjointe, efficace et rapide pour nos castmembers.

8Les délégués du personnel CGT demandent pourquoi un certain Team XP de Disco1, désormais devenu célèbre dans nos réunions, continue de venir voir chaque salarié qui vient tout juste de parler avec un représentant du personnel pour lui demander la teneur de l'échange ? Se sent-il menacé ? Cela ne le regarde pas, merci de faire un énième rappel à ce Team Leader XP sur la confidentialité des propos entre cast-members et délégués du personnels lors de nos fréquents passages passés et à venir sur cette location qui a grand besoin de toute notre attention !

Le Chef d'établissement répond que lors d'un échange récent avec le TL XP et certains délégués du personnel, ce sujet a été abordé. Le TL XP se met tout simplement à disposition des Cast Members. En aucun cas il ne s'agit d'aller chercher des informations au sujet des échanges entre salariés et délégués du personnel.

9Les délégués du personnel CGT souhaitent savoir comment vont se dérouler les Soirées de Noël 2018 réservés aux cast-member et leurs familles ?

Le Chef d'établissement répond qu'une communication sur les modalités sera faite prochainement.

10Les délégués du personnel CGT souhaitent savoir combien de dates vont être proposées?

Le Chef d'établissement répond qu'une communication sur les modalités sera faite prochainement.

11Les délégués du personnel CGT souhaitent savoir par quel moyen et quel jour les salariés devront s'inscrire pour pouvoir en profiter?

Le Chef d'établissement répond qu'une communication sur les modalités sera faite prochainement.

12Les délégués du personnel CGT souhaitent savoir comment les billets pour ces soirées pourront être retirés?

Le Chef d'établissement répond qu'une communication sur les modalités sera faite prochainement.

13 Les délégués du personnel CGT souhaitent savoir si encore une fois, de fait, les personnels des bureaux vont-ils être avantagés pour le choix des dates, ceux-ci ayant accès permanent à un ordinateur sur leurs heures de travail contrairement aux cast-members opération?

Le Chef d'établissement répond qu'une communication sur les modalités sera faite prochainement.

14 Les délégués du personnel CGT demandent au chef d'établissement que celui-ci partage le contenu des tables-rondes qui se sont tenu à Discoveryland 1?

Le Chef d'établissement répond que le contenu des tables rondes a été partagé par le Manager aux salariés pendant différentes réunions, d'autres vont continuer à être réalisées courant novembre. Certaines actions sont déjà en cours de réalisations et d'autres en étude de faisabilité, selon les points cités par les salariés.

15 Les délégués du personnel CGT demandent au chef d'établissement quels travaux vont être menés par les équipes en charge de la réhabilitation d'Autopia?

Le Chef d'établissement répond que

Les travaux concerneront différents secteurs de l'attraction, notamment :

- **Remise en état de la Piste.**
- **File d'attente (peinture, étanchéité, éclairage, mise aux normes des éléments de communication....)**
- **Remise en état de la zone d'entrée.**
- **Travaux dans la zone d'accès au garage...**

16 Les délégués du personnel CGT demandent au chef d'établissement si le réseau d'intercom de l'attraction Autopia sera remplacé par un neuf?

Le Chef d'établissement répond qu'une demande a été faite afin de moderniser le système de communication actuel de l'attraction, sans que nous puissions à ce stade s'engager sur sa mise en oeuvre dans cette phase du projet.

17 Les délégués du personnel CGT demandent au chef d'établissement de rappeler ici les dispositions du plan froid, car celui-ci est déjà arrivé!

Le Chef d'établissement répond que, comme chaque année des rappels sont fait par la médecine du travail notamment concernant les éléments de costumes à porter et sur l'alimentation.

Par ailleurs :

- **Les équipements de protections, sous pull, bottes fourrées, ... ont été commandés et distribués**
- **Les chauffages d'appoint au gaz sont en place et les réserves de gaz sont en place. Des appareils de secours sont également prévus.**

Enfin, les mesures organisationnelles à prendre par temps froid pour les salariés travaillant en extérieur, présentées lors du CHSCT ordinaire de décembre 2016 s'appliquent.

18 Les délégués du personnel CGT demandent au chef d'établissement de rappeler ces dispositions aux managements surtout aux plus zèllés, plus portés sur l'efficacité que sur la sécurité de leurs castmembers?

Le Chef d'établissement répond que ces mesures seront comme d'habitude communiquées, et rappelle aux élus CGT d'éviter de s'en prendre sans raison aux membres de l'encadrement.

19 Les délégués du personnel CGT demandent au chef d'établissement si les palmyras sont en place aux greeters des attractions et autres positions statiques et exposées au froid?

Le Chef d'établissement répond que les palmyras sont prêtes à l'utilisation.

20 Les délégués du personnel CGT demandent au chef d'établissement si les commandes de bonbonnes de gaz ont été faites?

Le Chef d'établissement répond que les commande sont déjà livrée, les racks sont pleins.

21 Les délégués du personnel CGT demandent au chef d'établissement de rappeler aux équipes que le port des polaires noires de dotation sous le costume est autorisé pour tous le monde.

Le Chef d'établissement répond que les sous-vêtements mis à disposition ont effectivement vocation à être portés, pour autant que cela n'ait pas d'impact sur la partie visible de la panoplie.

22 Les délégués du personnel CGT demandent au chef d'établissement à ce que la prise de température ambiante et ressentie soit mieux appréhendé par l'installation de capteurs non pas en backstage loin de la ou travaillent les cast-members mais aux abords des attractions et aux greeter souvent en plein vent, ce qui fait descendre les températures ressenties.

Le Chef d'établissement répond que toutes informations météo viennent des stations météo du parc et nous sont relayées par "control".

23 Les délégués du personnel CGT demandent au chef d'établissement pourquoi le niveau de rémunération de parc opération est désormais le plus bas de tous DLP ? L'entreprise n'a t-elle aucune reconnaissance pour le travail fourni par ses employés de parc opérations?

Le Chef d'établissement ne peut laisser aux élus faire de telles affirmations. Par ailleurs il invite les élus à vérifier leurs informations et à prendre en compte tous les éléments, notamment le niveau de recrutement/ancienneté avant de porter des conclusions.

24 Les délégués du personnel CGT demandent au chef d'établissement sur quel critère les employés pourront être évalués afin d'avoir au maximum 2% d'augmentation au mérite?

Le Chef d'établissement répond que l'augmentation individuelle, qui est de 2% à 2,5% selon les coefficients, sera attribué sur la base de la performance de l'année écoulée.

25 Les délégués du personnel CGT demandent au chef d'établissement pourquoi l'entreprise n'a accordé que des miettes soit 0,5% d'augmentation générale et une prime de 200 euros, soit moins que l'année dernière pour des résultats financiers de l'entreprise meilleurs?

Le Chef d'établissement répond que l'accord sur la NAO, dont une copie vous est communiquée en réunion, ne se résume pas qu'à cela et inclus notamment:

- **Augmentation des minimas conventionnels à compter du 1er janvier 2019**
- **Mesures salariales à compter du 1er janvier 2019, sous conditions des critères d'éligibilité, (voir accord):**
 - **Pour les salariés aux coefficient 150 à 220 inclus: 0,5% d'augmentation générale et 2,0% d'augmentations individuelles.**
 - **Pour les salariés aux coefficient de 225 à 520 inclus: 2,5% d'augmentation individuelles**
- **Versement d'une prime exceptionnelle, sous critères d'éligibilité, (voir accord), de 200 E brut sur la paye du mois de décembre 2018.**
- **Révision de la prime de nuit**
- **Révision du défraiement kilométrique à compter du 1er avril 2019, déclenchée dès les prises de shift avant 7heures du matin et/ou fin de shift après 23:30.**

26 Les délégués du personnel CGT font remarquer au chef d'établissement qu'en ne donnant que des miettes aux employés dont un très grand nombre sont mécontents des résultats de la NAO, que la CGT n'a pas signé, cela démontre à quel point le travail des cast-members n'est pas reconnu et récompensé?

Le Chef d'établissement répond qu'il ne partage pas les commentaires des élus de la CGT et ne peut pas laisser dire que le travail des salariés n'est pas reconnu.

27 Les délégués du personnel CGT demandent au chef d'établissement de combien sera son bonus et celui des autres membres de la haute direction pour la fin d'année 2018?

Le Chef d'établissement ne fera pas de commentaire sur cette question volontairement polémique.

28 Les délégués du personnel CGT demandent au chef d'établissement combien vont se partager cette année, en secret, le vices président de Disneyland Paris? 40 000 euros chacun comme il y a deux ans ou plus?

Le Chef d'établissement ne fera pas de commentaire sur cette question volontairement polémique.

29 Les délégués du personnel CGT demandent au chef d'établissement pourquoi la page CGT n'est pas accessible via le hub ?

Le Chef d'établissement répond que la page de la CGT est accessible via "The Hub".

30 Les délégués du personnel CGT demandent au chef d'établissement quand le local DP sera déménagé au bâtiment Tarzan ou à Ima au plus près des cast-members, ces bâtiments étant les plus centraux et les plus proches des cast-members ?

Le Chef d'établissement a déjà répondu à cette question les mois précédents.

31 Les délégués du personnel CGT demandent au chef d'établissement pourquoi le service paie et RH ont été déménagés contre l'avis de tous les élus au Val d'Europe ?

Le chef d'établissement répond que cette décision répond à un impératif de regroupement des équipes globales RH dont font partie la paie et les ressources humaines dans un bâtiment à configuration et à taille adaptées.

32 Les délégués du personnel CGT demandent à la direction à ce qu'une permanence soit maintenue à Imagination ?

Le Chef d'établissement précise que des permanences seront réalisées en backstage comme indiqué sur certaines communications officielles dont un récent "castmember flash". Le détail des dates et lieux sera communiqué prochainement.

33 Les délégués du personnel CGT font remarquer, encore une fois, au chef d'établissement, que de nombreux cast-members ont du mal avec les outils informatiques voire n'y ont pas accès chez eux, et ont besoin d'un interlocuteur disponible facilement. Eloigner ces services vitaux pour la bonne marche de l'entreprise n'est pas bénéfique pour les employés comme vouloir tout digitaliser. Merci de ne pas laisser ces employés sur le carreau !

Le Chef d'établissement répond que l'équipe de la direction des services RH et politiques sociales "digital & Vous" se tient à la disposition des salariés pour toute question, demande d'explications ou de présentation de "People Doc" du lundi au vendredi de 09h00 à 17h00 (sauf les jours fériés). Les interlocuteurs dédiés se situent au 1er étage du bâtiment "Mickey Mouse".

34 Les délégués du personnel CGT demandent au chef d'établissement des détails sur la refonte des coefficients dans la branche ? Comment cela va nous impacter ?

Le Chef d'établissement répond qu'il n'a pas d'information à transmettre à date puisqu'il s'agit de négociations au niveau de la branche et non au niveau de l'entreprise.

35 Les délégués du personnel CGT demandent au chef d'établissement pourquoi 3 médecins ont démissionné, dont celui de parc opération ? Ceux-ci ont-ils subi trop de pressions de la direction concernant les restrictions et autres arrêts et accidents de travail ?

Le Chef d'établissement répond que les démissions font partie de la vie normale d'une entreprise. Par ailleurs les sous-entendus des élus CGT dans la 2ème partie de la question sur ne sont pas acceptables.

36 Les délégués du personnel CGT demandent au chef d'établissement que s'est-il passé le samedi 3 novembre à ticketing, le paiement par carte bleue était impossible, et les distributeurs de billets vides. Encore une fois ce sont les cast-members qui ont en pris pour leur grade face aux guests alors que cela n'est en aucune façon de leur faute. Quelles actions ont été mises en place pour tenter de pallier ce problème ?

Le Chef d'établissement répond que la panne concernant les TPE englobait l'ensemble des Parcs et a été réparée dès le lendemain matin. Les actions ont été d'alerter la maintenance qui a travaillé pour réparer le problème technique. Suite à cette panne majeure, un point sera fait sur les autres moyens de "back up" possibles.

37 Les délégués du personnel CGT demandent au chef d'établissement pourquoi cette année il n'y a qu'une nocturne de 3h et aucune distribution le week-end ou en dehors des horaires de bureaux pour les bons cadeaux du CE pour l'établissement numéro 9 ? Comment vont faire les 16h00 et ceux qui sont en rotation ? Ce sont nous les élus qui faisons les distributions, certains d'entre nous travaillons le weekend et aurions pu les distribuer avec plaisir, comme cela fut le cas l'année dernière.

Le chef d'établissement répond que les chèques cadeaux de Noël s'inscrivent dans le cadre des activités sociales et culturelles du Comité d'Entreprise. A ce titre, les modalités de distribution ont été définies par le bureau du Comité d'Entreprise.

Nous sommes toutefois prêts à étudier avec eux toutes les possibilités sur Imagination.

38 Les délégués du personnel CGT demandent au chef d'établissement si il est normal que le manager de production 4 vienne en civil observer les faits et gestes de ses cast-members ? Tous les managers ne se doivent-ils pas de porter le costume ?

Le Chef d'établissement répond que cela doit être le cas lorsqu'ils sont sur scène.

39 Les délégués du personnel CGT demandent au chef d'établissement de transmettre au service concerné que le choix de pantalons noirs avec un tissu épais, pour la future nouvelle tenue d'autopia n'est absolument pas adapté, en été cela ne fera qu'empirer la chaleur et le soleil sous lequel les castmembers se trouvent en permanence !

Le Chef d'établissement répond que l'équipe de management de Disco 2 vient d'émettre un avis défavorable à ce type de pantalon suite au test effectué du 9 octobre 2018 au 31 octobre 2018 par 4 Cast salariés.

40 Les délégués du personnel CGT demandent au chef d'établissement de régler une fois pour toute le problème des machines pour recharger les ID à imagination qui avant 7h30 ne fonctionnent pratiquement jamais.

Le Chef d'établissement répond que le service concerné nous répond que les bornes seront désormais vérifiées par le responsable de nuit de Compass Group avant son départ à 4h, de cette manière elles seront opérationnelles pour les salariés qui veulent recharger leurs IDs avant 7h30.

41 Les délégués du personnel CGT demandent au chef d'établissement pourquoi contrôle a refusé d'écouter les conseils des Team Leaders attraction lorsque contrôle a voulu mettre des programmation

Fast-Pass beaucoup trop élevées, produisant un chaos dans les attractions avec Fast-Pass lors des grosses journées d'affluence pendant le premier week end des vacances d'halloween ? Et qui en a payé les frais encore une fois, les cats-members sur le terrain !

Le Chef d'établissement répond qu'effectivement de 1er samedi des vacances de Toussaint a été très difficile sur ce sujet, et félicite les toutes les équipes pour leur réactivité. Des modifications ont été faite sur la base des informations des TL de terrain, dès le lendemain.

42 Les délégués du personnel CGT demandent au chef d'établissement pourquoi la sécurité n'a pas été appelée lors de l'agression d'une Cast-member le 22 octobre 2018 devant l'attraction Peter Pan, et non pas « une altercation » comme il est écrit dans l'avertissement qu'a reçu la cast-member pour avoir répondu aux insultes de son agresseur. Cette cast-member, face à la violence verbale et physique de ce guest n'avait que la parole pour se défendre et à été sanctionnée pour cela. On souligne « l'attitude inappropriée » de la cast-member en oubliant qu'elle a été agressée et que le management n'a pas appelé la sécurité, Disney n'a pas porté plainte et pire, le guest qui est allé se plaindre auprès de City Hall après qu'un team leader se soit platement excusé du comportement de la cast-member agressée et insultée et seule face à cet homme, a reçu un backdoor puisque le management a confirmé que la castmember a répondu aux insultes de ce guest violent mais n'a pas mentionné que celui-ci l'avait agressé ! C'est une prime à la violence qui n'est pas du fait des équipes de City Hall mais du management de la cast de Peter Pan qui n'a pas su protéger son cast-member et qui l'a en plus sanctionné ! C'est absolument inadmissible, la sécurité de la cast n'a pas été assuré et en plus le guest a été récompensé de son comportement violent ! On frôle la non assistance à personne en danger, c'est très grave ! Et encore une agression au compteur pour parc opération ! Est-ce normal monsieur Bouvet ?!

Le Chef d'établissement répond qu'avant d'utiliser des termes particulièrement forts, il est important de prendre en compte tous les éléments et de remettre les faits dans l'ordre. En l'occurrence la situation entre le visiteur et la salariée n'a pas été signalée par celle-ci. Dès lors, il n'était pas possible pour l'équipe de management d'agir. Enfin, le chef d'établissement ne fait pas de commentaire sur les procédures disciplinaires, comme vous le savez.

43 Les délégués du personnel CGT demandent au chef d'établissement quelles actions ont été mises en place pour régler le problème de mal être au sein de Discoveryland 1, au delà des tables-rondes?

Le Chef d'établissement répond que les tables rondes ont permis de mettre en avant certains points et demandes cités par les cast members ; des actions sont en cours de réalisation

Nous invitons par ailleurs les partenaires sociaux à faire preuve de retenue quant à la situation de mal être qu'ils tendent eux même à amplifier

44 Les délégués du personnel CGT demandent au chef d'établissement si un complément de formation RPS va être dispensé au management de Discoveryland 1 ?

Le Chef d'établissement répond que des formations sur la prévention des RPS sont prévues pour les TL de parcs opérations qui n'en auraient pas encore eues, mais pas spécifiquement sur Disco 1.

45 Les délégués du personnel CGT demandent au chef d'établissement si une visite de chantier est prévu pour l'attraction Phantom Manor une fois que l'amiante aura été retirée ?

Le Chef d'établissement répond qu'aucune visite organisée par le chef d'établissement n'est prévue pour les délégués du personnel.

46 Les délégués du personnel CGT demandent au chef d'établissement dans quel cas on peut demander une attestation ?

Le Chef d'établissement répond, qu'il n'y a pas de règle fixe mais par exemple à chaque fois qu'il nous semble nécessaire de consigner les déroulements précis des opérations.

47 Les délégués du personnel CGT demandent au chef d'établissement de faire un rappel au management de ne pas forcer les salariés de signer les avertissements, ils ont le droit de refuser de signer. Dire au salarié que sinon il va le recevoir par la poste, sous entendant que de toutes façons tu vas l'avoir quand même donc signe, ce n'est pas une façon de faire !

Le Chef d'établissement répond qu'il s'agit simplement de remettre un document contre signature.

48 Les délégués du personnel CGT demandent au chef d'établissement de faire agrandir la bagagerie, bien trop petite. TWDC est capable d'investir deux milliards pour des nouveaux lands, agrandir la bagagerie ne devrait pas être une épreuve insurmontable ?

Le Chef d'établissement répond qu'il n'y a pas de projet à court terme, mais nous allons dans un premier temps étudier le taux de remplissage de la consigne actuelle.

49 Les délégués du personnel CGT demandent au chef d'établissement à ce qu'il veille à ce que le cast-member qui n'ont pas Noël puisse avoir le jour de l'an off et vice-versa, afin de pouvoir profiter de ses proches en ces fêtes de fin d'année.

Le Chef d'établissement répond que, comme chaque année les souhaits sont recueillis au sein de chaque location, et seront accordés dans la limite des possibilités en prenant en compte les demandes et les besoins opérationnels.

50 Les délégués du personnel CGT demandent au chef d'établissement quand les travaux des nouveaux lands vont commencer ?

Le Chef d'établissement répond qu'il ne peut pas à ce stade confirmer de date. Ce point sera abordé lors du CHSCT du mois de décembre.

51 Les délégués du personnel CGT demandent au chef d'établissement quand Rock va t-il être impacté par ces travaux ?

Le Chef d'établissement répond qu'il ne peut pas à ce stade confirmer de date. Ce point sera abordé lors du CHSCT du mois de décembre.

QUESTIONS CNT SO

1) Les délégués du personnel de l'alliance Candidats Libres et CNT-SO voudraient revenir sur une de leurs questions DP de septembre 2018, question 3 (2eme partie des questions) pour être précis. Malheureusement encore, comme souvent, vous avez fait un détour autour de la question et donnez une réponse qui ne vise pas le problème que nous avons remonté. Triste conséquence, rien n'est fait entre temps et nous sommes obligés de revenir sur le sujet et poser encore une question pour que, peut être, nous puissions enfin extraire une réponse plus claire et précise de votre part. Le dialogue social entre les délégués et le management devient difficile si vous ne répondez que sur les questions et ou sujets qui vous conviennent et ou donnez des réponses incomplètes. Dans la question, nous avons demandé si vous reconnaissez les risques présents pour les femmes en allaitement qui travaillent avec les tickets papier thermique contenant du Bisphénol et tristement malgré l'évidence médicale que le risque est aussi présent pour les femmes en allaitement, rien était fait ni mis en place pour eux. Vous n'avez rien dit dans la réponse écrite sur le sujet. Pouvez vous, Monsieur Bouvet, maintenant, aujourd'hui, donner une réponse sur la totalité de la question posée en septembre?

Les délégués du personnel CNT-SO et Candidats Libres lutte depuis longtemps maintenant pour que vous changer les tickets papier thermique contenant le Bisphénol pour une autre moins nocif. Malheureusement, nos demandes semble d'avoir être bafoué a chaque fois. Un petit victoire peut être c'est qu'au moins nous avons réussi que vous reconnaissez la risque pour les femmes enceintes et les mesures de diminuer leur risque d'exposition au Bisphénol semble d'avoir être mis en place. Mais ce n'est pas assez. Tristement malgré l'évidence médicale que la risque est aussi présent pour les femmes en allaitement, rien était fait ni mis en place pour eux. Les délégués du personnel CNTSO et Candidats Libres demande que vous preniez sérieusement cet risque et fait le nécessaire qu'elles peuvent aussi avoir un mesure de protection contre la

Bisphénol dans les tickets caisses comme vous avez fait pour les femmes enceintes. Ça sera mieux d'éliminer totalement ces types de papier thermiques et les remplacer avec les autres qui ont moins risqué, mais votre semble-t-il lenteur et réticences sur le sujet ne cesse pas de nous surprendre malgré plusieurs propositions des produits alternatives et plus sur. La santé des cast members dépasse tout les problèmes de logistiques et prix Monsieur Bouvet, nous ne lâcherons pas.

Le Chef d'Établissement répond qu'il est ravi que les élus « ne lâchent pas sur le sujet » et que s'ils ont connaissance d'un papier sans Bisphénol et sans aucun autre élément chimique inconnu il est intéressé.

Le Chef d'établissement maintient sa réponse du mois septembre, pour ce qui est des femmes enceintes il ne peut se substituer à la compétence du service santé au travail, la salariée concernée pouvant demander une visite médicale auprès de la médecine du travail.

2) Les délégués du personnel de l'alliance Candidats Libres et CNT-SO demandent à leur directeur si il trouve normal que pendant une évaluation annuelle un Team Leader XP de Ticketing DLP refusait de discuter ou dialoguer avec le cast member par rapport aux commentaires et ratings dans l'eval car selon lui "ils ne sont pas à discuter ni à changer" point final. Quand le cast member voulait exposer son point de vue pour justifier un changement le Team Leader XP a répété a plusieurs reprises qu'il "commence a énerver", un message clairement menaçant. Ce type de comportement n'est pas acceptable. Dans le cadre professionnel, une évaluation est un moment de dialogue privilégié entre un cast member et son responsable hiérarchique pour aider dans son parcours et développement professionnel. Comment on peut espérer attendre cet objectif quand un Team Leader XP (ou manager) se comporte d'une telle façon? Ce n'est pas juste pas professionnel comme attitude mais clairement un moyen de gestion abusif et dévalorisant.

Le Chef d'établissement rappelle que l'entretien d'évaluation est effectivement la rencontre annuelle à l'occasion de laquelle le supérieur hiérarchique effectue un point au salarié sur la collaboration à l'aune de l'ensemble des feedback et échanges effectués avec le collaborateur tout au long de l'année fiscale. Un rappel sera effectué afin que les rencontres effectuées puissent s'exercer dans une logique d'échange, étant considéré que le CM peut amender ses commentaires si toutefois il est en désaccord avec le constat de son supérieur hiérarchique.

3) Les délégués du personnel de l'alliance Candidats Libres et CNT-SO demandent à leur directeur quand cette séquence interminable des "challenges" et ou "incentives" à Ticketing va cesser? Pour la plupart, nous ne sommes pas favorable aux "incentives" puisque nous croyons que la reconnaissance du travail, c'est le salaire, et que celui-ci est augmenté très peu depuis plusieurs années. C'est une dérive, ces challenges ont toujours un peu existé mais actuellement, ça se généralise. Ce qui était une exception est devenu une manière de faire et c'est dû aux objectifs irréalistes fixés par la direction. Ils créent une tension entre les équipes et casts et souvent ils sont le sujet des inégalités dans leur application. Ces challenges ne vont jamais et ne doivent jamais remplacer un plan de salaire juste et digne. Mieux vaut de vrais augmentations de salaires,

la reconnaissance et le dédommagement du travail du dimanche, l'embauche du staff CDI... entre autres... et pas des miettes dérisoires proposées aux syndicats et casts pendant les dernières négociations. Encore pire ce sont les concours visant à diminuer le nombre d'accidents du travail (AT). Comme le "challenge AT" qui semble mis en place à Guest Flow DLP. La raison pour ce challenge n'est pas tout clair, du moins c'est l'impression que nous avons après avoir demandé auprès des Team Leaders qui n'ont pas eu une réponse très cohérente. Est ce que le but de ce "challenge" c'est de dissuader les casts de déclarer les AT's afin qu'ils déclarent leurs absences en MA? On attends vos explications Monsieur Bouvet.

Outre la rédaction hautement subjective et polémique des délégués du personnel de l'alliance Candidats Libres CNT-SO, le Chef d'établissement ne relève à aucune réclamation individuelle relevant des attributions des Délégués du Personnel Parc Opérations.

4) Les délégués du personnel demandent si des bennes grises supplémentaires vont être commandées suite au déploiement de l'accrochage automatique des bennes sur le compacteur. Cette innovation est indéniablement un progrès à saluer. Pourtant il s'accompagne d'un surcroît de chute dans les compacteurs de ces bennes de trash. Il faut des réserves pour faire face.

Le Chef d'établissement répond qu'effectivement nous avons eu une période de moins de 2 semaines en début de contrat ou les bacs roulant 660 l tombaient dans les compacteurs déchets. Nous avons réglé cela avec notre fournisseur. Nous avons remplacé les bacs au fur et à mesure donc nous avons un peu de stock pour faire face à cela.

5) Les délégués du personnel demandent pourquoi les effectifs propreté sont ils historiquement plus bas que jamais. La propreté est méprisée au niveau des effectifs. Deux salariés en période de vacances là où jadis il y en avait trois ou quatre. Un scandale.

Le Chef d'établissement ne partage pas l'avis des élus, aussi il précise que les démissions font partie de la vie normale de l'entreprise. Par ailleurs, nous ne faisons pas le même constat. Nous avons le même effectif que l'année dernière ; ces effectifs tiennent compte des terrasses et des voiries.

6) Les délégués du personnel demandent pourquoi alors que le budget propreté parcs est semble t'il très bas a t-on dépensé sans compter pour un obscure turbo boost dont tout indique qu'il sera inutile et inadapté aux fonctions dans les parcs ? Le chsct a t'il été consulté?

Le Chef d'établissement répond que nous sommes en perpétuelle recherche d'innovation et de matériel adapté pour l'amélioration des conditions de travail des salariés. Ce matériel a été testé pour un éventuel déploiement à venir.

7) Les délégués du personnel demandent pourquoi des sanctions disciplinaires tombent pour le moindre petit écart des petits casts membres alors que l'impunité semble être de mise pour les encadrants ?

Le Chef d'établissement ne partage pas l'avis des élus sur la politique disciplinaire des CM et rappelle que celle-ci relève de la prérogative du management.

8) Les délégués du personnel demandent pourquoi voit on des panneaux indiquant danger amiante sur des chantiers de rénovation de bâtiments où les opérationnels ont travaillé durant des décennies alors que la direction indiquait qu'il n'y avait pas d'amiante dans les lieux de travail? Nous a t-on menti ?

Le chef d'établissement répond que l'utilisation d'amiante est effectivement interdite en France depuis 1997. Disneyland Paris, conformément à la réglementation sur ce sujet, a fait réaliser et met à jour, tous les 3 ans, les dossiers techniques amiante. Avant chaque travaux sur des matériaux susceptibles de contenir de l'amiante, Disneyland Paris fait réaliser des diagnostics avant travaux permettant de déterminer la présence ou l'absence d'amiante.

Dans le cas où il y a présence d'amiante dégradée, des travaux de traitement (désamiantage, encapsulage) de l'amiante sont mis en œuvre. Ces interventions se font dans le cadre de la sous-section 3 (cadre réglementaire). Un plan de retrait, avec l'ensemble des mesures de prévention et de protection, est élaboré, envoyé un mois avant le début des travaux et validé par l'inspection du travail et de la Cramif.

C'est le cas pour Phantom Manor où un désamiantage est en cours.

Pour Small World, c'est la même chose : l'amiante a été identifiée par une recherche d'amiante avant travaux et les interventions de retrait se feront par une entreprise en sous-section 3. Dans ces deux cas, des mesures atmosphériques ont montré des taux d'empoussièrtements en dessous des seuils réglementaires.

Néanmoins, si l'intervention n'a pas lieu sur un matériau amianté ou à proximité immédiate de ce dernier susceptible de libérer des fibres d'amiante alors il n'y a pas de risque d'amiante pour l'intervenant.

Pour des travaux de maintenance sur des matériaux amiantés non dégradés, ces interventions sont réalisées dans le cadre de la sous-section 4 (cadre réglementaire) par des entreprises extérieures spécialisées. Un mode opératoire avec l'ensemble des mesures de prévention et de protection est établi, envoyé et validé par l'inspection du travail et la Cramif avant le démarrage des travaux.

Dans tous les chantiers d'interventions sur l'amiante, des mesures d'empoussièrtements sont réalisées tout au long des travaux pour s'assurer que les valeurs d'exposition sont respectées.

Pour les salariés identifiés comme ayant pu être exposés à des fibres d'amiantes, notamment par le passé, une fiche d'exposition amiante est rédigée et transmise à ce dernier ainsi qu'au service médical qui s'assure d'un suivi médical renforcé.

9) Les délégués du personnel demandent pourquoi les salariés ne seront augmentés que de 0,5 % pour les seuls montants " sûrs " ? Le reste étant à la gueule du client cela est plus qu'incertain. Heureusement aucun syndicat n'a pu dignement valider cela ! Ah. Apparemment si.

Le Chef d'établissement regrette le ton polémique de cette question. Par ailleurs, il précise qu'il ne relève encore une fois aucune réclamation individuelle relevant de l'attribution des Délégués du Personnel de Parc Opérations. Enfin et à toutes fins utiles, il rappelle que les négociations annuelles obligatoires ont abouti à un accord remportant l'adhésion de 3 organisations syndicales UNSA CFE CGC et CFDT représentant les salariés. Cet accord comportant plusieurs mesures d'augmentation salariale visant à augmenter le pouvoir d'achat des collaborateurs de l'entreprise avec un budget d'augmentation générale de 0,5% à rétribuer la performance individuelle avec un budget d'augmentation individuelle de 2,5%.

10) Les délégués du personnel demandent si les responsabilités ont été identifiées dans le report énorme et honteux de la réouverture de phantom manor ? 5 mois au moins.

Le Chef d'établissement ne partage pas l'avis des élus sur le report de la réouverture du aux retards de travaux constatés et déjà expliqués en instance.

11) Les délégués du personnel demandent pourquoi le service paie va partir à val d'Europe? Est ce proche des opérations? Est ce une blague? Est ce pour éviter que les salariés réclament leur dû ?

Le Chef d'établissement confirme que ce n'est pas une blague et qu'un projet de centralisation des équipes Paie est en cours. Ce projet relève de l'établissement Siège, établissement de rattachement des équipes Paie. Par ailleurs, plusieurs dispositifs sont en place permettant d'assurer le suivi des demandes, que ce soit par mail, par téléphone ou via le portail RH. Il est précisé que le portail RH permet d'ores et déjà à chaque castmember d'interagir avec les équipes, d'adresser leurs demandes et d'obtenir de l'information. Tel que précisé récemment sur certaines communications officielles dont un récent castmember flash, des permanences seront réalisées en backstage. Le détail des dates et lieux sera communiqué prochainement.

12) Les délégués du personnel demandent pourquoi le team expérimenté de Custodial 2 dit aux castmembers que s'ils ne préparent pas à l'avance leur évaluation annuelle avec preuve à l'appui ils n'auront pas leur évaluation car " il n'a pas le temps" ?

Le chef d'établissement précise que les équipes de management font leurs meilleurs efforts pour réaliser les évaluations annuelles dans les meilleurs délais. Un rappel sera effectué en ce sens.

13) Les délégués du personnel demandent pourquoi est ce que l'encadrement de propreté ordonne aux castmembers de porter la tenue complète sous les blousons alors que les guests ne les voient pas.

Le Chef d'établissement précise que le costume doit être porté dans son intégralité hiver comme été sauf dérogation, code 77 par exemple.

14) Les délégués du personnel demandent si le chsct ou qui que ce soit de ces institutions que sont les plus dp ou le CE ont été informés du détail de ce qui a été présenté à la presse le 5 novembre concernant les extensions des Walt Disney studios ? Coût 2 milliards d'euros. Chantier dès 2019. Le chsct a t'il fait des préconisations préalablement?

Le Chef d'établissement répond que des informations seront prévues.

ALLIANCE CANDIDATS LIBRES & CNT-SO

PREAMBULE

En préambule, les délégués du personnel de l'alliance Candidats Libres et CNT-SO souhaitent rappeler à Monsieur Xavier Bouvet, l'article L.2313-1 du Code du Travail concernant la mission des délégués du personnel et qui rappelle ce qui suit:

"Les délégués du personnel ont pour mission :

1° De présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant la protection sociale, la santé et la sécurité, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise ;

2° De saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle."

Aussi, dans la Section 4 "Les Délégués du Personnel" du Chapitre 2 de la Deuxième Partie des dispositions conventionnelles applicables à l'entreprise, il est rappelé à l'article 31:

"Les Délégués du Personnel ont notamment pour mission, au sein de leur établissement d'appartenance, de présenter les réclamations individuelles ou collectives du personnel relatives aux salaires, à l'application du Code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité ainsi que des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'Entreprise.

Cette mission se distingue de celle d'expression des revendications collectives des salariés qui incombe aux seuls délégués syndicaux."

Sachez qu'en tant qu'élus, nous savons parfaitement différencier notre rôle de délégué du personnel à celui de nos homologues délégués syndicaux : ces derniers ont pour mission de négocier les salaires, primes, accords, etc... tandis que notre mission est de rapporter les différentes doléances et réclamations qui émanent directement des salariés.

En tant que chef d'établissement, vous vous devez donc de transmettre à la Direction des Relations Sociales l'ensemble des réclamations relatives aux salaires, primes, accords, etc... Dès lors qu'un représentant personnel et/ou son organisation syndicale vous font remonter les doléances à ce sujet.

Il est plus que regrettable de constater la parfaite méconnaissance de Monsieur Xavier Bouvet de ces différents textes, et rend d'autant plus inacceptable son refus systématique de répondre aux diverses doléances des salariés dès lorsqu'il s'agit de salaire.

Ces réclamations (qu'elles soient individuelles ou collectives) relèvent donc bien de l'instance et font partie intégrante des missions des délégués du personnel. Le fait de se refuser à y apporter une réponse peut constituer par conséquent un délit d'entrave caractérisé !

Nous vous rappelons Monsieur Xavier Bouvet, que l'article L.2316-1 du Code du Travail stipule que « Le fait de porter ou de tenter de porter atteinte à la libre désignation des délégués du personnel ou à l'exercice régulier de leurs fonctions est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 7 500 euros. »

A bon entendeur...

Bien que les articles en question ne soient plus ceux du code du travail actuel, le chef d'établissement demande ainsi aux élus DP alliance Candidats libres CNT SO de respecter ainsi leurs attributions juridiques telles que précitées et espère être confiant pour recueillir à l'avenir des questions aucunement polémiques dans leur rédaction.

1) Les délégués du personnel de l'alliance Candidats Libres et CNT-SO demandent au chef d'établissement si une solution a enfin été trouvée au Ticketing DLP concernant les guichets 5 et 6 qui fuyaient pendant les vacances d'Halloween ? Un bricolage superflu a-t-il été prévu, ou une vraie réparation aura-t-elle lieu cette fois ?

-



Les fuites des Guichets 5 et 6 ont été réparées. Par ailleurs, un certain nombre de travaux à moyen et long terme sont prévus :

- **Un rééquilibrage du réseau afin de faire diminuer la pression qui génère des fuites**
- **La mise en place d'un nouveau réseau sous le Disney Land Hôtel.**

2) Les délégués du personnel de l'alliance Candidats Libres et CNT-SO demandent au chef d'établissement pourquoi le vendredi 02 novembre 2018 plusieurs salariés du Ticketing DLP n'ont pas pu avoir leur lunch ? Une attenance de 34 000 visiteurs était prévue ce jour-là, mais ce n'est pas moins de 26 000 visiteurs supplémentaires qui se sont rendus sur le site. En conséquence, le staff se trouvait insuffisant, certains salariés ont commencé leur journée à 07h00 pour finir à 15h00... Devrions-nous vous rappeler Monsieur Bouvet, que l'organisation du travail est la prérogative de l'employeur !?? Comment ses salariés qui n'ont pu avoir leur pause légale seront-ils dédommagés ?

Le Chef d'établissement répond que l'équipe d'encadrement a fait de son mieux pour gérer la surcharge d'activité, en récupérant en outre de l'aide des autres locations (Guest Glow, Food 10, Fanta 2, Disco 2, BPA, City Hall) afin de soulager l'équipe et répondre à la demande. Nous remercions encore les équipes pour cette journée exceptionnelle.

3) Les délégués du personnel de l'alliance Candidats Libres et CNT-SO demandent au chef d'établissement qui est le nouveau médecin qui remplace Judith Herzhaft (médecin du travail fortement regrettée notamment par les salariés de la location Discoveryland 1 !) ??

Le Chef d'établissement répond que le recrutement est en cours par les équipes de Casting.

4) Les délégués du personnel de l'alliance Candidats Libres et CNT-SO demandent au chef d'établissement comment se fait-il que de nombreux salariés XP de Production 1 se plaignent une fois de plus de n'avoir pu être planifiés en tant que Guide VIP, car le management de la location le refuse systématiquement ?

Le Chef d'établissement répond que la planification des guides VIP est faite directement par la planificatrice selon les besoins émis par Disney Spécial Activités. Le management Parc Operations n'intervient pas dans cette planification. Cependant, au vu du nombre de tour vendus, régulièrement DSA nous contacte pour renvoyer nos effectifs dans leur Location.

5) Les délégués du personnel de l'alliance Candidats Libres et CNT-SO demandent au chef d'établissement comment est-il acceptable que des salariés de Production 1 soient saisi en « AN » pour les journées du 1^{er} et 30 juillet 2018 alors que l'encadrement leur avait demandé de badger à Imaginations ?? Si on devait commencer à saisir en « AN » tous les membres de l'encadrement de la location (et les autres !) qui ne badgent pas sur la badgeuse désignée, on en finirait plus...

Le Chef d'établissement répond qu'une erreur de saisie pour certains cms a été constatée. Lorsque ces cms se sont manifestés auprès du management, une action corrective a été décidée.

6) Les délégués du personnel de l'alliance Candidats Libres et CNT-SO demandent au chef d'établissement qui est le/la nouveau(elle) Senior Manager de Guest Entry ? Une annonce officielle a-t-elle été faite à ce sujet ?

Le Chef d'établissement précise que l'arrivée de David BAUCHET en qualité de Senior Manager Guest Entry a été annoncée aux équipes de management. Aussi, il sera présenté ce jour aux représentants délégués du personnel Parc Opérations.

7) Les délégués du personnel de l'alliance Candidats Libres et CNT-SO demandent au chef d'établissement pourquoi le vendredi 02 novembre 2018, plusieurs salariés intérimaires du Ticketing DLP ont commencé leur journée à 09h00 et n'ont eu droit à leur première pause seulement six heures après le début de leur shift, soit aux alentours de 15h00 !! Ils ont dû effectuer deux tourniquets (soit deux positions) en six heures !! Vous conviendrez que les 3h30 de rotation sont largement dépassées, mais pourtant l'organisation du travail est la prérogative de l'employeur... Cette dernière semble cependant être à l'image de votre connaissance du code du travail, et vous fait pleinement défaut !!! Comment ces salariés seront dédommagés ??



Le Chef d'établissement répond que l'équipe d'encadrement a fait de son mieux pour gérer la surcharge d'activité, en récupérant en outre de l'aide des autres locations (Guest Glow, Food 10, Fanta 2, Disco 2, BPA, City Hall) afin de soulager l'équipe et répondre à la demande. Nous remercions encore les équipes pour cette journée exceptionnelle.

8) Les délégués du personnel de l'alliance Candidats Libres et CNT-SO demandent au chef d'établissement de quel management dépendent les salariés du Ticketing DLP habillés en Guest Flow, et qui depuis le 15 octobre 2018 se positionnent au Parking Visiteurs afin d'y promouvoir la nouvelle offre de Fast Pass ?? Un salarié, trois locations concernées... S'agit-il d'un triple contrat ?? Une prime de split-shift est-elle attribuée pour ses salariés ?

Le Chef d'établissement répond que les cast members costumés en Guest Flow sont sous la supervision de l'équipe d'encadrement du Ticketing DLP uniquement. La prime de split shift n'est pas attribuée parce qu'ils ne changent pas de location. Les premiers jours ont été testés à la sortie du Parking Visiteurs et depuis ils sont positionnés à l'entrée des Kiosques du Ticketing DLP, cette décision a été prise suite à leurs remontées d'informations.

9) Les délégués du personnel de l'alliance Candidats Libres et CNT-SO demandent au chef d'établissement qu'est-ce que cette cacophonie qui a pris possession du guichet Pluto depuis peu ?? En effet, théoriquement uniquement réservée aux Cast Members et employés de la The Walt Disney Company afin d'y délivrer les Pass En Scènes, les salariés de ce guichet sont contraints depuis peu à la vente des nouvelles offres Fast Pass. Ces derniers se retrouvent ainsi confrontés à la colère des visiteurs, mêlée à celles des Casts Members qui ne disposent très souvent que de peu de temps pour faire leurs Pass En Scène. Si tout cela ne suffisait pas, une responsable des équipes Marketing est venue mettre la pression à une salariée du guichet Pluto qui était en train d'éditer un Pass En Scène, en lui aboyant dessus : « Ce n'est pas la priorité ! La priorité, c'est la vente de Fast Pass »... Faux !!! Le rôle premier du guichet Pluto est bel et bien la délivrance de Pass En Scène... Comptez-vous mettre un terme à ce foutoir ambulatoire, Monsieur Bouvet ? Car les salariés n'en peuvent plus !!

Le Chef d'établissement rappelle que le Guichet Pluto effectue effectivement la vente des tickets Fast Pass, au même titre que les autres caisses du Ticketing DLP. Les cast members en Guest Control devant les Kiosques vont à la rencontre de nos Visiteurs si le temps d'attente est élevé, pour les inviter à se rendre dans les autres caisses, moins chargées.

10) Les délégués du personnel de l'alliance Candidats Libres et CNT-SO demandent au chef d'établissement comment expliquez-vous le fait que lors du gros incident de panne TPE survenu le samedi 03 novembre 2018, l'encadrement du Ticketing DLP s'est refusée l'utilisation du sabot pourtant approprié dans ce genre de situation comme le veut la procédure Quick Hit ?? Cela aurait évité les très fortes situations de tensions entre visiteurs et salariés ! Les visiteurs étaient contraints de retirer de l'espèce au premier distributeur automatique de billets situé au fond du Disney Village... Ce dernier s'est par ailleurs retrouvé complètement dépossédé de tous billets en fin de matinée, ce qui n'a pas manqué de jeter encore un peu plus d'huile sur le feu !!

Le Chef d'établissement répond que l'équipe d'encadrement a considéré qu'en l'absence de 101 intégral prolongé (nous avons 5 caisses sur 6 au Guichet 5 et 5 caisses sur 6 au Guichet 6, ainsi que les 3 caisses de Relations Visiteurs dont le paiement par TPE fonctionnait), il était plus bénéfique pour les Visiteurs de ne pas recourir aux sabots, en respectant la procédure qui prévoit le sabot qu'en cas de 101 intégral. Ceci dit, suite à cette panne majeure, nous allons refaire un point sur les processus de "back up" possibles.

11) Les délégués du personnel de l'alliance Candidats Libres et CNT-SO demandent au chef d'établissement pourquoi ne pas faire installer un distributeur automatique de billets à proximité des guichets du Ticketing DLP ? Ce qui éviterait dans des cas de force majeure comme il s'en est produit le samedi 03 novembre 2018, de subir la colère (compréhensive) des visiteurs qui attend 1h30 pour acheter un billet d'entrée et se retrouve face à un problème de TPE une fois arrivée au guichet... Comme toujours dans ce type d'histoire, seul le salarié trinque ! Si des distributeurs étaient à disposition, cette colère ambiante aurait pu être amoindrie !...

Le Chef d'établissement répond que nous invitons les visiteurs concernés à se rendre aux caisses à proximité, dont le paiement par TPE fonctionnait et sans refaire de file d'attente. Des DAB existent par ailleurs au Disney Village et dans la gare.

12) Les délégués du personnel de l'alliance Candidats Libres et CNT-SO demandent au chef d'établissement pourquoi est-ce qu'au Ticketing DLP, aucune mention légale stipulant le fait que les chèques sont désormais refusés n'est affiché ?? Lors de l'incident du samedi 03 novembre 2018, de nombreux visiteurs ont souhaité payer par chèque, mais cela n'est malheureusement plus possible depuis le 1^{er} janvier 2018. Or, aucune affiche ne mentionnait ce fait, ce qui a encore une fois créé de la frustration et engendré de la colère chez nos chers visiteurs... On vous laisse deviner qui a payé les pots cassés...

Le Chef d'établissement répond que des affiches validées par WDI avaient été installées les premiers mois, suite à cette décision. Ceci dit, suite à cette panne majeure, nous allons refaire un point sur les processus de "back up" possibles.

13) Les délégués du personnel de l'alliance Candidats Libres et CNT-SO demandent au chef d'établissement si une salariée du Ticketing DLP doit porter des gants non-fournis par l'entreprise pour pouvoir travailler, car la médecine du travail refuse que cette dernière soit en contact des reçus de caisse étant donné que ceux-ci contiennent du Bisphénol A ? La salariée étant inapte à la position du Taker, elle n'a d'autres choix que de prendre la caisse... Pourquoi l'entreprise ne lui fournit-elle pas cet outil de travail ???

Le Chef d'établissement répond que des gants hygiéniques sont à la disposition de nos cast members et à notre connaissance, un cast member nous en a fait la demande et celle-ci ne figure pas sur sa fiche d'adaptation au poste qui est en notre possession.

14) Les délégués du personnel de l'alliance Candidats Libres et CNT-SO demandent au chef d'établissement quelle est la règle en vigueur concernant la prise de congés pour ces périodes de fêtes de fin d'années ?? Certaines locations parlent de 3 jours accordés seulement, d'autres parlent de 4 jours maximum...

Le chef d'établissement répond que l'organisation du travail est la prérogative de l'employeur et qu'il appartient au management de prendre ses décisions concernant l'acceptation des congés en fonction de l'activité opérationnelle.

15) Les délégués du personnel de l'alliance Candidats Libres et CNT-SO demandent au chef d'établissement comment expliquez-vous le fait que concernant les fêtes de fin d'années, certaines locations proposent aux salariés de poser soit 3 jours pour Noël (24/25 décembre inclus), ou de poser 3 jours pour la nouvelle année à l'exclusion du 31 décembre ??? Autrement dit, le salarié pourrait commencer à réveiller... le 1^{er} janvier !!!??? Pourquoi n'y a-t-il pas une équité entre les équipes, et une homogénéisation entre l'ensemble des locations à ce sujet ??

Le chef d'établissement répond que l'organisation du travail est la prérogative de l'employeur et qu'il appartient au management de prendre ses décisions concernant l'acceptation des congés en fonction de l'activité opérationnelle.

16) Les délégués du personnel de l'alliance Candidats Libres et CNT-SO demandent au chef d'établissement comment se fait-il que le dimanche 14 octobre 2018, un salarié de la Tour de la Terreur a effectué 5 heures de rotation sans aucune pause ?? Ce genre d'incidents est de plus en plus fréquent sur Production 1 et nous ne pouvons que le déplorer !! Encore une fois, vous n'êtes pas sans savoir que l'organisation du travail est la prérogative de l'employeur, Monsieur Bouvet !!!

Le Chef d'établissement répond que L'encadrement de l'attraction a été informé de cette situation le jour même. Après vérification il s'avère que le cms avait bien pris ses pauses légales, mais avait mal noté les pauses qu'il avait prises sur la breaksheet. Un rappel a été fait à ce cm par deux TLs sur le respect des règles.

17) Les délégués du personnel de l'alliance Candidats Libres et CNT-SO demandent au chef d'établissement quand cessera votre profond mépris à l'égard des salariés en souffrance à Parc Opérations, et plus particulièrement Discoveryland 1 ? En effet, ces derniers sont révoltés par votre réponse à notre question n°29 du mois d'octobre 2018, et se disent pleinement humiliés

et choqués par votre réponse qui disait que « les salariés ont partagé leur soutien à l'encadrement ». N'avez-vous pas honte de mentir ainsi grossièrement ?? Votre réponse est une insulte faite à l'endroit des nombreux salariés en souffrance, et nous ne pouvons que le déplorer !! C'est une honte, et parfaitement indigne du poste à haute responsabilité que vous occupez dans l'entreprise...

Outre le ton hors-jeu, irrespectueux de cette rédaction, le Chef d'établissement ne relève à aucune réclamation individuelle inhérente aux attributions des délégués du personnel.

18) Les délégués du personnel de l'alliance Candidats Libres et CNT-SO demandent au chef d'établissement pour quelles raisons un Team Leader de Production 1 a mystérieusement disparu des effectifs de la location ?? Du jour au lendemain, ce dernier s'est affublé d'une jolie veste rouge, et a déambulé au sein des Studios un pickup à la main sans que personne n'y comprenne quoi que ce soit !? Aucune annonce à ce sujet n'a été faite auprès des équipes, ni par lui-même, ni par ses collègues (qui visiblement n'en ont pas grand-chose à faire de ce départ précipité... Certains s'en félicitent même !)...

Le Chef d'établissement répond que l'organisation du travail est de la prérogative de l'employeur.

19) Les délégués du personnel de l'alliance Candidats Libres et CNT-SO demandent au chef d'établissement si un recrutement de nouveaux Team Leaders est prévu sur Production 1 ?? Car l'équipe en place commence à tirer la langue... Du sang neuf serait plus que bienvenue !

Le Chef d'établissement répond que l'organisation du travail est de la prérogative de l'employeur. Le Chef d'établissement rappelle que des besoins sont ouverts et en cours de recrutement par les équipes de Casting.

20) Les délégués du personnel de l'alliance Candidats Libres et CNT-SO demandent au chef d'établissement comment est-il acceptable qu'un Team Leader XP revenant à Discoveryland 1 se permette ce genre de propos en plein briefing : « Je suis revenu ici pour mettre de l'ordre, parce que dans le management c'est le bordel ! Et je vais m'occuper personnellement des personnes ayant des NP ou des retards. Je viendrai leur dire bonjour, et ce sera au bureau direct ! » ?? Bien que nous lui accordons le fait que niveau management, c'est effectivement le « bordel » sur cette location et qu'une moule ferait sans doute mieux, ces propos nous semblent intolérable... Un recadrage nous semble plus que nécessaire !

Le Chef d'établissement invite les élus à plus de mesure et respect dans leur rédaction.

Le Team Leader expérimenté a parlé lors des briefings d'absentéisme en rappelant les règles liées aux justificatifs d'absences, pas de propos d'un autre genre sur le sujet.

21) Les délégués du personnel de l'alliance Candidats Libres et CNT-SO demandent au chef d'établissement quelles sont les critères requis pour qu'un salarié puissent bénéficier d'un shadow dans une autre location ?

Le Chef d'établissement répond que pour votre information aucune règle n'est prévue, l'appréciation se fait au cas par cas.

22) Les délégués du personnel de l'alliance Candidats Libres et CNT-SO demandent au chef d'établissement comment est-il acceptable qu'un salarié de Discoveryland 1 soit affecté depuis plus d'un an au tri des lunettes à Star Tours dans l'indifférence la plus totale ? Il a régulièrement émit des souhaits de mobilité auprès de son management mais n'a jamais su trouver oreille attentive... Encore une preuve (s'il en fallait une !) du profond mépris dont fait preuve l'encadrement de Discoveryland 1 à l'égard de ses salariés...

Le Chef d'établissement répond que le salarié en question a été reçu à plusieurs reprises par son manager et il a échangé sur sa situation. En date du 1 octobre, un nouveau rdv a été effectué avec le manager ainsi que notre RH pour faire le point sur la situation du salarié après sa dernière visite médicale.

Lundi 05 novembre le salarié a effectué une journée de shadow dans l'équipe du costuming, une deuxième est prévue vendredi 9, également deux journées de shadow vont être planifiées courant novembre avec les équipes propreté. Ces journées sont organisées pour une éventuelle mobilité du salarié en compatibilité avec ses restrictions médicales.

23) Les délégués du personnel de l'alliance Candidats Libres et CNT-SO demandent au chef d'établissement de quel droit le manager de Discoveryland 1 se permet-il d'interroger les salariés pour savoir qui était présent à la soirée de départ d'une Team Leader fortement appréciée dans la location, en se prenant le droit d'ajouter : « vous pouvez me dire qui était présent à la soirée ?.. C'est juste par curiosité, il n'y aura pas de répercussion ! »... Bah tiens, manquerait plus que ça ! Il ferait sans doute mieux de revoir ses procédures liées à la gestion du disciplinaire avant de penser à une quelconque répercussion !

Le Chef d'établissement invite les élus CNT à se référer à leur préambule. Cette question ne relève là encore d'aucune réclamation individuelle relative à l'attribution des délégués du personnel.

24) Les délégués du personnel de l'alliance Candidats Libres et CNT-SO demandent au chef d'établissement si les salariés de Frontierland doivent s'inquiéter de l'arrivée d'une nouvelle Team Leader, transfuge de Discoveryland 1 au sein de leurs effectifs ? En effet, cette dernière a été expulsée de sa location de façon si brutale, que certains pensent qu'elle pourrait représenter un danger grave et imminent, d'où leur inquiétude légitime... Pourriez-vous les rassurer, Monsieur Bouvet ??

Le Chef d'établissement invite les élus CNT à se référer à leur préambule. Cette question ne relève là encore d'aucune réclamation individuelle relative à l'attribution des délégués du personnel.

25) Les délégués du personnel de l'alliance Candidats Libres et CNT-SO demandent au chef d'établissement pour quelles raisons Marie Troesch, l'assistante de département du Senior Manager Paquito Antunez était-elle présente à l'outing de la location de Discoveryland 1 le jeudi 18 octobre 2018 ?? A-t-elle été transférée et/ou promue au sein de la location ??



Le Chef d'établissement invite les élus CNT à se référer à leur préambule. Cette question ne relève là encore d'aucune réclamation individuelle relative à l'attribution des délégués du personnel. Nous nous interrogeons toutefois sur les motivations des élus CNT-SO de cibler ainsi une salariée en particulier.

26) Les délégués du personnel de l'alliance Candidats Libres et CNT-SO demandent au chef d'établissement pour quelle raison le mercredi 24 octobre un véhicule stationnait paisiblement sur le passage piéton Main Street East, à côté de la base de Guest Flow ?? Des incivilités, encore et toujours... !



Le chef d'établissement n'est pas responsable de toutes les incivilités et invite les salariés qui les constatent à les signaler à "Control".

27) Les délégués du personnel de l'alliance Candidats Libres et CNT-SO demandent au chef d'établissement si les comptes rendus des tables rondes de Discoveryland 1 étaient désormais disponibles ? Qu'est-ce qu'il en ressort ? Quelles actions vont-elles être mises en place ?

Le chef d'établissement répond que le contenu des tables rondes a été partagé par le manager aux salariés pendant différentes réunions, d'autres vont continuer à être réalisées courant novembre.

Certaines actions sont déjà en cours de réalisations et d'autres en étude de faisabilité, selon les points cités par les cast members lors des tables rondes

28) Les délégués du personnel de l'alliance Candidats Libres et CNT-SO demandent au chef d'établissement quel est le retour du système de cartes SAP et de distribution de billets gratuits

mis en place pendant les deux semaines de vacances d'Halloween au Ticketing DLP ? Qu'en ressort-il de positif et/ou négatif ?

Le chef d'établissement précise que les retours sont positifs en collaboration avec l'équipe de Guest Relations, car nous exploitons le maximum des moyens à notre disposition (3 caisses qui gèrent les transactions du début à la fin (tickets d'entrées et cartes SAP) et la 4ème qui distribue les cartes SAP).

29) Les délégués du personnel de l'alliance Candidats Libres et CNT-SO demandent au chef d'établissement comment devront procéder les salariés, avec le déménagement du service paie au Val d'Europe, pour la remise des demandes d'acompte, demande de remboursement du pass Navigo, etc... ? Tout se fera-t-il de façon numérique ?

Le chef d'établissement confirme que plusieurs dispositifs digitaux sont en place permettant d'assurer le suivi des demandes, que ce soit par mail, par téléphone ou via le portail RH. Il est précisé que le portail RH permet d'ores et déjà à chaque cast d'interagir avec les équipes, d'adresser leurs demandes et d'obtenir de l'information. Tel que précisé récemment sur certaines communications officielles dont un récent castmember flash, des permanences seront réalisées en backstage. Les détails des dates et lieux sera communiqué prochainement »

30) Les délégués du personnel de l'alliance Candidats Libres et CNT-SO demandent au chef d'établissement pour quelles raisons le jeudi 18 octobre 2018 des véhicules stationnaient sauvagement (comme trop souvent) sur le parking d'Imaginations ??



Le chef d'établissement n'est pas responsable de toutes les incivilités et invite les salariés qui les constatent à les signaler à "Control".

31) Les délégués du personnel de l'alliance Candidats Libres et CNT-SO demandent au chef d'établissement quand les salariés de Rock'N'Rollercoaster ainsi que leurs homologues de Star Tours seront-ils enfin libérés de cette breaksheet qui représente un vrai fardeau et que plus personne sauf vous, Monsieur Bouvet, n'a envie de pratiquer ??

Le chef d'établissement précise que la "breaksheet" de Star Tour reste un outil de travail fonctionnel. Lors des tables rondes, le sujet a été abordé et les CMs ont de façon libre, préféré la breaksheet à une rotation normale. Pour le moment il n'est pas prévu de la retirer

32) Les délégués du personnel de l'alliance Candidats Libres et CNT-SO demandent au chef d'établissement en sachant que l'effectif du Ticketing DLP était plus que restreint le vendredi 02 et samedi 03 novembre 2018, comment pouvez-vous justifier le fait que pas moins de huit

intérimaires étaient présents sur la location Frontierland à regarder (et « sécuriser ») des décorations en carton-pâte ces mêmes jours ??

Le chef d'établissement précise que Ce sont des positions demandées par la production spectacle, d'une part pour sécuriser les décors et d'autres part pour assurer la sécurité des visiteurs

33) Les délégués du personnel de l'alliance Candidats Libres et CNT-SO demandent au chef d'établissement pourquoi les salariés du Ticketing DLP qui sont affectés aux Fast Pass doivent regarder le planning pour vérifier que la mention « FP » y apparaisse et ainsi porter le costume de Guest Flow ?? Pourquoi ne peuvent-ils pas rester habillés en costume de Ticketing ??

Le chef d'établissement précise que le costume de Guest Flow permet de montrer à nos Visiteurs avec la mention « I » pour informations, que nous sommes spécialement présents pour les renseigner et les conseiller au mieux, en particulier sur ce nouveau produit.

34) Les délégués du personnel de l'alliance Candidats Libres et CNT-SO demandent au chef d'établissement si une anticipation est prévue pour les vacances de Noël au niveau du Ticketing DLP, afin d'éviter les journées comme celles du 02 et 03 novembre 2018 ??

Le chef d'établissement précise que les équipes d'encadrement travaille avec les équipes d'OLM pour anticiper au mieux les besoins opérationnels, dont la journée du 31/12 qui nécessite le maximum de ressources.

35) Les délégués du personnel de l'alliance Candidats Libres et CNT-SO demandent au chef d'établissement comment est-il acceptable et ce, malgré nos avertissements du mois dernier, de laisser travailler les salariés du Ticketing DLP dans de pareilles conditions ?? En effet, le vendredi 02 novembre 2018, la file de visiteur s'étendait de l'entrée Infinity jusqu'à la fontaine et la main de Mickey...

Le Chef d'établissement répond que L'équipe d'encadrement a fait de son mieux pour gérer la surcharge d'activité, en récupérant en outre de l'aide des autres locations (Guest Glow, Food 10, Fanta 2, Disco 2, BPA, City Hall) afin de soulager l'équipe et répondre à la demande. Nous remercions encore les équipes pour cette journée exceptionnelle.

QUESTIONS UNSA

1- Monsieur le directeur, malgré plusieurs tentatives de remise à niveau du sol à l'entrée du bureau des Teams Leaders de l'équipe Production 2, un affaissement dangereux est toujours constaté au même endroit, ce qui peut engendrer plusieurs accidents de travail. Doit-on attendre un AT grave afin d'y remédier définitivement ? Plusieurs numéros d'Ordre du Travail ont été lancés, mais en vain. Est-ce que la sécurité est toujours considérée la première clé et priorité de Disneyland Paris, la sécurité des salariés est aussi au cœur de DLP 2020.

Le Chef d'établissement répond que nous veillons à consolider le sol du bureau afin d'éviter tout accident.

2- Monsieur le directeur, le pseudo bureau des Teams leaders de Production 2 est trop petit, il est devenu un local de stockage. Qu'allez-vous répondre à cette équipe qui ne peut plus travailler dans des bonnes conditions ?

Le Chef d'établissement répond que nous réfléchissons à une solution plus appropriée.

3- Monsieur le directeur, certains Managers, chef d'équipes expérimentés et non expérimentés de Parc Opération ont le sentiment être délaissé et non écouté. Que répondez-vous à ces salariés ?

Le Chef d'établissement demande plus de précisions aux élus, et invite les salariés concernés, si besoin, à se rapprocher de leur n+1 ou n+2.

4- Monsieur le directeur, quand allez-vous nettoyer le guichet groupe en profondeur (Location Parking)? Ci-joint la photo qui parle d'elle-même (câblage non au norme). L'hygiène est vraiment mise à mal, la santé de ces salariés est aussi importante. Le Manager de la location est au courant depuis des semaines, mais toujours rien, visiblement la propreté n'est pas l'affaire de tous.



Le Chef d'établissement répond que nous allons contacter la maintenance informatique et électrique afin de vérifier le câblage et effectuer une mise au propre des câblages. Nous allons également programmer un nettoyage complet dans cette zone difficile d'accès.

5- Monsieur le directeur, quand allez-vous adapter le comptoir de travail du guichet groupe aux besoins des salariés ?



Le Chef d'établissement répond qu'un projet est en cours sur l'ergonomie des postes de travail. Nous allons également faire un point sur l'activité globale du guichet groupe.

6- Monsieur le directeur, est-il normal que le matin à l'arrivée des salariés « à la sortie de la gare RER » il n'y est qu'une seule guérite de sécurité équipée d'une machine rayon X ouverte pour contrôler tout le monde ? Cela prend beaucoup du temps, et retarde systématiquement les salariés.

Le Chef d'établissement répond que les salariés sont autorisés à emprunter les accès visiteurs pour fluidifier l'entrée aux heures de grande affluence.

7- Monsieur le directeur, est-il normal que la journée de dimanche 21 Octobre 2018 des véhicules n'ayant pas payés le parking y stationnent ? Sur cette photo un véhicule a payé 45€ tous les autres 25€.





Le Chef d'établissement répond qu'en ce jour de grande affluence l'arrêt des ventes du parking Premium a été validé par le management.

8- Monsieur le directeur, Est-il normal que le mercredi 17 Octobre (fameux jour de visite des américains) un salarié soit resté plus de 4h en position à la consigne DLP ? Que comptez-vous faire ? Le management est au courant de cette situation. Devon nous rappeler la responsabilité du Manager et le devoir du respect de nos différents accords ? Nous comptons sur vous pour faire un rappel, encore une fois, pour que cela ne se reproduise pas. Plusieurs salariés se sont vus sanctionné pour beaucoup moins de ça.

Le Chef d'établissement répond que la situation reste exceptionnelle. Le management veillera au respect de la réglementation en la matière.

9- Monsieur le directeur, quand allez-vous régler le problème de la consigne DLP, les salariés sont en danger et réclament une intervention en toute urgence pour trouver une solution pérenne.

Le Chef d'établissement demande plus de précisions aux élus sur le "danger" dont ils parlent. Il y a bien en revanche des périodes de très fortes occupations. Nous allons commencer par faire un point sur cette activité et la demande par jour.

10- Monsieur le directeur, quand est ce que les travaux de la consigne sont prévu ?

Le Chef d'établissement répond qu'à ce jour, aucun travaux n'est prévu au niveau de la consigne, en dehors de l'installation d'une deuxième caisse. Nous allons commencer par faire un point sur cette activité et la demande par jour.



11- Monsieur le directeur, est-il vrai qu'avec l'agrandissement des studios, va naître une nouvelle consigne centrale ? une information qui circule de plus en plus dans l'équipe.

Le Chef d'établissement n'a pas de confirmation à ce jour.

12- Monsieur le directeur, quand comptez-vous faire les modifications nécessaires pour le chenil ? Les chiens passent sous les grilles pour rendre visite à d'autres chiens.

Le Chef d'établissement répond que le nécessaire est en cours de réalisation.

13- Monsieur le directeur, pouvez-vous nous confirmer que le chenil respecte bien la réglementation en matière d'environnement, d'hygiène et de sécurité ? On a essayé d'interpeler le Manager, mais visiblement il n'a pas de réponse à nous donner sur le sujet.

Le Chef d'établissement répond que la réhabilitation du chenil a été faite dans le respect de la réglementation. D'autre part, conformément à la réglementation, un règlement sanitaire est en place et un vide sanitaire, 2 fois par an, est également effectué.

14- Monsieur le directeur, qui est en charge de ramasser les excréments, les poils et les balayures au chenil ?

Le Chef d'établissement répond que les salariés ont notamment pour tâche le nettoyage des cages du chenil et ont à leur disposition le matériel nécessaire à l'exécution de ces tâches.

Pour votre information une nouvelle machine de nettoyage plus performante est également à l'étude.

15- Monsieur le directeur, quand allez-vous déplacer les grilles fixées sur les blocs en béton et la barrière du Parking infinity ?

Le Chef d'établissement répond que ce dispositif a été mis en place pour agrandir temporairement le parking Infinity durant les vacances scolaires et que nous maintiendrons celui-ci pendant les week-ends.

16- Monsieur le directeur, serait-il possible au sein du parking visiteurs d'arrêter de justifier le peu de gratuités à Storage, chenil, et guichet groupe qui sont une perte de temps pour salariés, salariés expérimentés, et l'équipe d'encadrement ? Toll plaza 1 gratuité, 0 justificatif.

Le Chef d'établissement répond que le point est à l'étude avec les équipes Support.

17- Monsieur le directeur, serait-il possible de travailler sur une version informatique des enregistrements chiens au chenil (DLP2020) ? Exemple concret : "Si un chien vient 5 jours, pendant ces 5 jours, le visiteur devra remplir une nouvelle feuille d'enregistrement + nouvelle photocopie carnet de santé". Ce qui résulte plus de paperace (non écologiques), et plus de prise de tête.

Le Chef d'établissement répond que ce point est en cours d'étude.

18- Monsieur le directeur, pour quelles raisons le Manager de la location Parking ne communique pas suffisamment avec son équipe des teams Leaders ? Certains parmi, n'en peuvent plus.

Le Chef d'établissement ne relève là aucune réclamation individuelle relevant de l'attribution des Délégués du personnel.

19- Monsieur le directeur, lors de la célébration Halloween sur le Hub, le lancer de serpentins à la fin du Show pose problème quand le temps est humide ou pluvieux (matériel non adapté). Il est très difficile de ramasser les serpentins. Serait-il possible d'éviter le lancer quand c'est humide ?

Le Chef d'établissement répond que les équipes propreté cherchent une solution plus adaptée pour faciliter le ramassage des confettis et autres serpentins.

20- Monsieur le directeur, il faut faire un rappel à l'équipe de Custodial 1 sur les règles de la tolérance du badgeage et de ne pas menacer les salariés de sanctions. Honteux de procéder de la sorte, surtout que cette question revient presque tous les mois.

Le Chef d'établissement confirme que la tolérance du badgeage est respectée et qu'aucune menace n'a été faite aux salariés.

21- Monsieur le directeur, dans le cadre des futurs mesures de défraiement kilométrique (NAO 2018), les salariés débutant le Shift à 7h sont soumis à un temps de trajet avant embauche. Sont-ils éligibles à cette mesure ? Dans la réalité ils sont en temps de travail effectifs depuis le début du temps de trajet avant embauche dans la location à 7h.

Le Chef d'établissement répond que les salariés qui débutent leur shift à 7 heures ne sont pas éligibles à cette mesure puisqu'ils peuvent prendre les transports en commun pour se rendre sur leur lieu de travail (le premier RER arrive sur site à 6h).

22- Monsieur le directeur, est ce que le gilet jaune doit être mis dans la journée par les salariés de Parking ? Sachant qu'ils portent déjà leur parka fleurissant.

Le Chef d'établissement répond que le port du gilet jaune est obligatoire car la parka n'est pas équipée de bandes réfléchissantes.

23- Monsieur le directeur, dans le cadre des futurs mesures de primes soir et nuit, les salariés débutant le Shift à 7h sont soumis à un temps de trajet avant embauche. Sont-ils éligibles à cette mesure ? Dans la réalité ils sont en temps de travail effectifs depuis le début du temps de trajet avant embauche dans la location à 7h. Donc les minutes du temps de trajet doivent être payés en prime soir et nuit.

Le Chef d'établissement répond que les salariés débutant leur shift à 7 heures ne sont pas éligibles à cette mesure. Sont concernés par cette mesure les salariés qui sont planifiés et travaillent sur la tranche horaire de nuit (22h-7h).

24- Monsieur le directeur, nombreux salariés se plaignent d'anomalies dans les machines Lyovel. Après encaissement, le produit ne descend pas dans la trappe pour le récupérer. Pouvez-vous sensibiliser le prestataire et rappeler les règles de remboursement ? Pour information, malgré le numéro de téléphone à contacter en cas d'incident, la plupart de temps, personne ne répond.

Le Chef d'établissement répond que la hotline Lyovel est joignable au 11530.

Lorsqu'un salarié ouvre un incident à cette hotline, le contact Lyovel demande le N° de la machine où le client a rencontré un problème, l'article qui n'a pas été servi et les coordonnées du salarié de façon à ce que les équipes Lyovel présentent sur site 7J/7 puissent convenir d'un rendez-vous pour rembourser le client.

Nous invitons les salariés qui auraient toute fois des difficultés à joindre cette hotline à contacter l'équipe restauration d'entreprise, qui relaiera la demande à ses interlocuteurs chez Lyovel.

25- Monsieur le directeur, pouvez-vous imposer aux salariés de signaler par écrit une situation dangereuse pour avoir le droit d'utiliser son droit de retrait en cas de situation dangereuse ?

Il est dit que : Un salarié dispose d'un droit d'alerte et de retrait :

- Dans toute situation de travail où il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent (risque pouvant se réaliser brusquement et dans un délai rapproché) pour sa vie ou sa santé,
- Ou s'il constate une défectuosité dans les systèmes de protection.

Le danger peut être individuel ou collectif. Le retrait du salarié ne doit toutefois pas entraîner une nouvelle situation de danger grave et imminent pour d'autres personnes. Quand il utilise son droit de retrait, le salarié doit alerter sans délai son employeur du danger. Il peut aussi s'adresser aux représentants du personnel ou au CHSCT. Il a le droit d'arrêter son travail sans l'accord de son employeur et, si nécessaire, de quitter son lieu de travail pour se mettre en sécurité. Il n'est pas tenu de reprendre son activité tant que la situation de danger persiste. L'employeur doit prendre les mesures et donner les ordres nécessaires pour permettre à ses salariés d'arrêter leur

activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement leur lieu de travail. Aucune sanction, ni aucune retenue de salaire ne peut être prise par l'employeur à l'encontre du travailleur ou du groupe de travailleurs qui a exercé son droit de retrait de manière légitime.

Le Chef d'établissement demande aux élus plus de précisions sur le cas d'espèce constaté.

26- Monsieur le directeur, lors des ventes exclusives Mickey 90 ans, des salariés ont fait des emplettes pour des sommes allant jusqu'à 1000€ sans que cela n'émeut plus que ça les responsables de Boutiques. Il faudrait limiter le nombre de produit par personne même si les stocks sont suffisants du moins les périodes de fortes affluences, afin de limiter l'attente en cause et surtout à l'extérieur. Pouvez-vous sensibiliser ceux qui mettent des stratégies de vente sans prendre en considération les temps de pose de salariés pour effectuer des achats à la boutique Jessica ?

Le Chef d'établissement rappelle qu'il n'est pas en charge de la politique de commercialisation des produits entreprise destinés aux ventes du personnel et qu'il a transmis à la direction concernée.

27- Monsieur le directeur, pouvez-vous nous transmettre la copie de l'accord ou désaccord NAO 2019 ?

Le Chef d'établissement répond que la distribution du protocole d'accord est effectué ce jour.

28- Monsieur le directeur, l'attraction de Tram Tour passent en 101 assez souvent et met beaucoup de temps à rouvrir à l'instar du 21 octobre, les salariés se font parfois malmenés par les visiteurs mécontents. Serait-il possible de renforcer la présence de l'encadrement devant l'attraction afin d'aider les salariés dans la gestion des situations difficiles ?

Le Chef d'établissement répond qu'effectivement un 101 a eu lieu le 21/10/2018. Deux membres de l'encadrement étaient sur place afin d'aider à l'évacuation.

29- Monsieur le directeur, pouvez-vous vous assurer du respect des règles d'augmentation individuelles pour les représentants du personnel ? Article. 27 Accord rénovation des relations sociaux : « Évolution salariale de chaque Représentant du Personnel sera au moins égale à celle accordée, dans le cadre du plan salaire de l'entreprise, au Personnel de statut et de coefficient identique, Sauf opposition dûment argumentée de sa hiérarchie directe. En cas d'opposition, le Représentant du Personnel pourra Saisir, en Premier Lieu son Chef d'établissement, puis son responsable des Ressources Humaines. »

Le Chef d'établissement confirme que dans le cadre du plan salaire les dispositions de nos accords en la matière sont respectées.

30- Monsieur le directeur, comme chaque année, dans la nuit de samedi à dimanche, le 28 octobre à 3h, c'est devenu 2h. Pour les salariés qui travaillent cette nuit, celle-ci durera une heure de plus. Une situation qui peut paraître anecdotique mais qui revient chaque année. Qu'est-ce que cela change pour les salariés ? Devront-ils travailler une heure de plus ?

Réponse apportée l'année dernière : Le chef d'établissement répond que rien ne change pour les salariés dont le contrat de travail n'est en rien modifié du fait du changement d'heure.

31- Monsieur le directeur, l'année civile 2019 approche, pouvez-vous transmettre aux élus le planning prévisionnel des délégations et autres RIE ? En format informatique, pour ceux qui le souhaitent, c'est encore mieux, afin de préserver la planète.

Le Chef d'établissement répond que le planning prévisionnel des absences liées à l'exercice des mandats pour 2019 sera transmis prochainement.

32- Monsieur le directeur, des encadrants s'inquiètent du fait que la partie variable de leur rémunération (Bonus) soit déjà décidée alors même que leur rencontre évaluation annuelle n'ait pas encore eu lieu. Comment se fait-il ?

Le Chef d'établissement répond que le budget relatif aux augmentations individuelles étant destiné à rétribuer et récompenser la performance individuelle du collaborateur, celle-ci relevant de l'appréciation souveraine du manager concerné, appréciation effectuée tout au long de l'exercice fiscal lors des "QC" et confirmée lors de la rencontre annuelle.

33- Monsieur le directeur, les encadrants s'inquiètent du fait que les augmentations salariales soient basées uniquement sur de l'individuel. Les Représentants du Personnel vous demandent une extrême vigilance quant à la tentation d'augmenter que les potes ? Et laisser les sûtes aux oubliettes.

Le Chef d'établissement répond que le budget relatif aux augmentations individuelles étant destiné à rétribuer et récompenser la performance individuelle du collaborateur, celle-ci relevant de l'appréciation souveraine du manager concerné.

34- Monsieur le directeur, pouvez-vous demander aux encadrants d'éviter de transmettre l'information sur les augmentations de salaire aux salariés sur des postits voir au moment de se croiser aux Waters, lieu censé être dédié au confort et réconfort ? N'est-ce pas ?

Le Chef d'établissement prend le point sur le processus de communication du plan salaire.

35- Monsieur le directeur, dans le cadre de la transparence, quels sont les critères permettant de décider du pourcentage d'augmentation de salaire ?

Le Chef d'établissement répond que le budget relatif aux augmentations individuelles étant destiné à rétribuer et récompenser la performance individuelle du collaborateur, celle-ci relevant de l'appréciation souveraine du manager concerné.

36- Monsieur le directeur, qui est habilité à annoncer le plan salaire ? Fut un temps les chefs d'équipe le faisait en lieu et place du Manager.

Le Chef d'établissement répond que le process peut varier d'une location à un autre en fonction du nombre d'effectif concerné, mais rien ne s'oppose à ce que le chef d'équipe participe.

37- Monsieur le directeur, est ce qu'il est normal que certains salariés d'Onet, portent des dotations (vestes) avec logo Disneyland Paris ? Notamment ceux qui font le Picking Backstage ? Alors que nos propres salariés se font refuser les vestes.

Le Chef d'établissement répond que les salariés d'ONET qui travaillent sur le parc sont habillés par l'entreprise puisque cela est prévu contractuellement. Les salariés qui assurent le picking en "backstage" commençant leur intervention le matin sur scène.

38- Monsieur le directeur, pendant les vacances de la Toussaint, les Waters de salariés étaient moins nettoyés en fréquence. Est-ce dû à un effectif ultra réduit du prestataire ? Privilégiant les Waters de visiteurs ?

Le Chef d'établissement rappelle que les salariés peuvent contacter le 4.71.72 dès lors qu'ils constatent une anomalie. Quant à l'effectif, il est plus important pendant les vacances scolaires.

39- Monsieur le directeur, qui est éligible aux primes de soir/nuit ? A partir de quelle date ?

Le Chef d'établissement répond que tout salarié cadre ou non cadre qui travaille sur la tranche horaire du travail de nuit, soit de 22 heures à 7 heures du matin inclus est éligible.

Les nouvelles modalités seront applicables à compter du 1er avril 2019.

(Info à préciser en réunion : soit le dimanche 31 mars 2019 inclus pour alignement avec les modalités de décompte du temps de travail).

40- Monsieur le directeur, qui est éligible au défraiement kilométrique ? A partir de quelle date ?

Le Chef d'établissement répond que les salariés dont les horaires pratiqués ne permettent pas l'utilisation des moyens de transport en commun et qui viennent avec leur véhicule, à la condition de prendre leur poste avant 7h00 ou de terminer après 23h30 (après 23 h 20 pour les salariés du Disney's Davy Crockett Ranch dû à l'éloignement entre le RER et le lieu de travail) sont éligibles.

Les nouvelles modalités seront applicables à compter du 1er avril 2019 (Info à préciser en réunion : soit le dimanche 31 mars 2019 inclus pour alignement avec les modalités de décompte du temps de travail).

41- Monsieur le directeur, les TL se réjouissent du changement de leur prochain statut de Cadre selon eux. Pouvez-vous partager cette information avec plus de précisions ?

Le Chef d'établissement répond qu'il n'a aucune information à communiquer à date dans la mesure où ce sujet fait partie d'axes de réflexion sur les rythmes de travail et le leadership. Il ajoute que ces axes de réflexions ont notamment été évoqués dans le cadre des NAO. Il invite

les élus à prendre connaissance du protocole d'accord portant sur la négociation annuelle obligatoire 2019, disponible sur "The Hub".

42- Monsieur le directeur, pour quelles raisons le CM Flash à diffuser largement concernant la NAO 2019 a été timidement énoncé dans les briefings ?

Le Chef d'établissement répond que les mesures de la NAO 2019 ont été annoncées aux salariés. Il rappelle également qu'une communication officielle a été relayée sur "The Hub" via un "Castmember Flash".

43- Monsieur le directeur, à Custodial 1 les salariés souhaitent grignoter leurs gamelles pendant leur temps de travail afin d'avoir un traitement équitable avec leur supérieur qui improvisent un Snack en Backstage Disco. Sont-ils autorisés ?

Le Chef d'établissement répond que les encadrants bénéficient, comme l'ensemble des salariés, d'une pause déjeuner pour se restaurer.

44- Monsieur le directeur, pouvez-vous confirmer à l'encadrement que dorénavant ils peuvent aller se restaurer plusieurs au même moment à l'instar de Custodial 1 ? Les précurseurs dans tout

Le Chef d'établissement répond qu'il n'a pas de commentaire à faire sur le caractère polémique de cette demande.

45- Monsieur le directeur, qui sera le nouveau Senior Manager Guest Entry ?

Le Chef d'établissement précise que l'arrivée de David BAUCHET en qualité de Senior Manager Guest Entry a été annoncée aux équipes de management. Aussi, il sera présenté ce jour aux représentants délégués du personnel Parc Opérations.

46- Monsieur le directeur, quelles sont les formations inscrites sur le plan formation Parc Opérations 2019 ?

Le Chef d'établissement répond que cette information est présentée annuellement en Comité d'Entreprise.

47- Monsieur le directeur, est ce que la variation compensée est utilisée sur Parc Opérations ?

Le Chef d'établissement précise que la variation compensée de l'accord la prévoyant peut être appliquée sur Parc Opérations.

48- Monsieur le directeur, qui est le nouveau médecin qui remplace Madame HERZAFT ?

Le service concerné répond que le recrutement du nouveau médecin est en cours.

49- Monsieur le directeur, est ce que le programme Flexitool existe toujours ? Comment les salariés peuvent s'inscrire pour des jours supplémentaires ?

Le Chef d'établissement répond que le programme Flexitool n'est plus actif et en attente de la mise en place d'un nouvel outil. Aussi, dans la plupart des cas il est fait appel au volontariat.

50- Monsieur le directeur, pouvez-vous transmettre aux Délégués du Personnel de Parc Opération l'organigramme des différents médecins par secteur ?

Le Chef d'établissement répond que Céline Ducroq (qui a en charge les WDS) est en attendant le recrutement du nouveau médecin, le médecin de référence et travaille en étroite collaboration avec Natacha Moret, l'infirmière ayant en charge le parc DLP.

51- Monsieur le directeur, quel est l'avancement des Travaux de Toll Plaza ? Est-ce que les nuisances sonores ont cessé en journée ?

Le Chef d'établissement répond que l'entreprise en charge du chantier a été sensibilisée aux horaires des travaux en journée. Le management veille au respect de ces horaires et à ce que les salariés soient le moins possible exposés aux nuisances.

52- Monsieur le directeur, plusieurs salariés handicapés ayant le badge pour stationnement, ne trouvent plus de place au Parking d'Imagination. Cependant, d'autres sont garés sans badge, notamment les intervenants externes, sans que cela n'émeute personne. Quelle solution apportez-vous à ces salariés ?

Le service concerné répond qu'une étude est en cours sur la partie backstage, parkings et accès.

53- Monsieur le directeur, est-ce qu'un jour Prime kilométrique Vélo verra le jour ? La Direction souhaite-t-elle la mettre en place pour la planète ?

Le Chef d'établissement répond qu'à sa meilleure connaissance

54- Monsieur le directeur, les Délégués du Personnel ont des prérogatives sur la santé et sécurité des salariés au travail, quel est le nombre et le taux de salariés en situation d'handicap dans l'établissement ?

Le Chef d'établissement répond que cette information n'a pas vocation à être communiquée aux délégués du personnel.

55- Monsieur le directeur, les Délégués du Personnel ont des prérogatives sur la santé et sécurité des salariés au travail, pouvez-vous nous communiquer le bilan des Accidents de Travail du trimestre (Nombre, causes des AT....) ?

Le Chef d'établissement partage les résultats qui ont été communiqués lors du dernier CHSCT ordinaire, concernant le 2eme trimestre civil 2018:

- **Le nombre d'AT avec arrêt est de 51, soit – 29% Vs même période 2017**
- **Le taux de fréquence est de 54.22, soit – 31% Vs même période 2017**
- **Le taux de gravité est de 1.28, soit – 45% Vs même période 2017**

Les 3 causes principales d'AT sont :

- Chutes de plain-pied: 11 AT, soit – 16%
- Faux mouvements :10 AT, soit – 50%
- Heurt éléments fixes/mobiles : 6, soit – 43%

A noter que grace aux plans d'actions menés depuis plusieurs années, les AT liés à la manipulation des systèmes de sécurité qui était la cause principale d'AT dans l'établissement est maintenant en 7 rangs avec 1 AT sur la période.

56- Monsieur le directeur, les salariés réclament un téléviseur dans la salle de repos en face parachute / tram tour, comme le cas dans les autres salles. Est-ce possible ?

Le Chef d'établissement répond que la demande va être étudiée.

57- Monsieur le directeur, les Délégués du Personnel ont prérogatives sur la santé et sécurité des salariés au travail, quel es le nombre d'inaptitude dans l'établissement ?

Le Chef d'établissement rappelle que depuis les éléments présentés au CHSCT du mois de septembre 2018 : l'établissement comptabilise à ce jour 13 dossiers d'inaptitude.

Depuis le dernier CHSCT de juin 2018	
Nouveau dossier d'inaptitude	3
Salarié inapte reclassé	2
Dossier toujours en cours de traitement	8

58- Monsieur le directeur, pouvez-vous transmettre aux délégués du personnel le nouvel organigramme Parc opération ?

Le Chef d'établissement répond qu'il y a eu peu de changement depuis la dernière communication.

59- Monsieur le directeur, le problème de la tuyauterie (eau chaude bouillante) est de retour au niveau des toilettes rez de chaussée au bâtiment Imagination. Pouvez-vous intervenir une fois pour toute afin de réparer ce problème récurrent ?

Le Chef d'établissement répond que qu'il y avait effectivement une panne qui a été réparée depuis.

60- Monsieur le directeur, plusieurs salariés nous remontent l'information concernant les menus affichés, parfois ne sont pas à jour. Pouvez-vous transmettre aux responsables ?

Le Chef d'établissement répond que l'information a été remontée au prestataire, qui nous répond qu'il peut y avoir un écart entre le moment ou le produit tombe en rupture et le moment ou l'affichage est mis à jour. Le prestataire a l'obligation de substituer un plat lorsque celui-ci est proposé dans le menu du jour.

61- Monsieur le directeur, comme tous les ans, le problème Chauffage du bureau des passeport annuel est H.S ? Qu'allez-vous faire cette année pour y remédier ?

Le Chef d'établissement répond que le chauffage du bureau fonctionne. Il s'agit du chauffage de la salle de briefing et des OT ont été lancés.

62- Monsieur le directeur, les salariés de Ticketing WDS se voient refuser systématiquement des vacances de Noël (2 jours CX + 2 jours Off) comme toutes les années, sous prétexte cette année on ne peut accorder qu'un seul jour au lieu de deux. Les salariés ayant posé des vacances le début du mois de décembre ne peuvent même plus émettre leurs souhaits pour le Noël. En revanche, dans d'autres locations, le problème ne se pose même pas. Pouvez-vous nous expliquer cette différence de traitement entre salariés, du même département et dans même entreprise ?

Le Chef d'établissement répond que nous devons faire face au très fort surcroît d'activité pendant ces périodes. Nous faisons le maximum pour pouvoir accorder quelques jours d'absence, mais ils sont forcément limités. Cela passe par le recueil des souhaits, qui seront accordés en fonction des impératifs opérationnels. Les salariés seront prochainement informés des jours accordés.

Par ailleurs, il n'y a pas d'incompatibilité de principe entre des CX posés début décembre et la demande de jours pendant les vacances scolaires.

63- Monsieur le directeur, certains salariés n'ont toujours pas eu leur kit d'hiver, sous prétexte manque de taille. Pour quelles raisons les tailles n'ont pas été réapprovisionnées ?

Le Chef d'établissement répond que les commandes sont faites pendant l'été sur la base des besoins prévisionnels. Il se peut qu'il y ait de ce fait des petits écarts. Si besoin il y a un stock tampon au niveau d'ELO.

64- Monsieur le directeur, après le déménagement de l'équipe service de paie, est-ce le standard accueil restera toujours au premier étage du bâtiment Imagination ?

Le Chef d'établissement confirme qu'un projet de centralisation des équipes Paie est en cours. Ce projet relève de l'établissement Siège, établissement de rattachement des équipes Paie.

Par ailleurs, plusieurs dispositifs sont en place permettant d'assurer le suivi des demandes, que ce soit par mail, par téléphone ou via le portail RH. Il est précisé que le portail RH permet d'ores et déjà à chaque salarié d'interagir avec les équipes, d'adresser leurs demandes et d'obtenir de l'information. Tel que précisé récemment sur certaines communications officielles dont un récent "castmember flash", des permanences seront réalisées en backstage. Le détail des dates et lieux sera communiqué prochainement.

65- Monsieur le directeur, le bureau de la Manager de production 2 est devenu un local de stockage par manque de place et surtout absence de local. Que proposez-vous comme solution ? Patience !!!!!

Le Chef d'établissement répond que nous réfléchissons à une solution plus appropriée.

66- Monsieur le directeur, il paraît que les arrêts de travail à Parc opérations ont augmentés. Est-ce vrai ?

Le Chef d'établissement n'a pas de commentaires à effectuer.

67- Monsieur le directeur, si un Manager refuse d'être transféré dans une autre location pour X raisons, allez-vous l'obliger quand même à « bouger » ?

Le Chef d'établissement répond que les mobilités sont effectuées dans le respect des process de l'entreprise et des dispositions contractuelles.

68- Monsieur le directeur, plusieurs salariés de Parc Opérations se demandent pourquoi ne pas pouvoir récupérer les chèques cadeaux au bâtiment Imagination, comme tous les ans. Ils se voient obligés de se déplacer à Baloo, ou bien venir le soir à partir de 21h00. Que proposez-vous Monsieur Bouvet ?

Le chef d'établissement répond que Les chèques cadeaux de Noël s'inscrivent dans le cadre des activités sociales et culturelles du Comité d'Entreprise. A ce titre, les modalités de distribution ont été définies par le bureau du Comité d'Entreprise.

Nous sommes toutefois prêts à étudier avec eux toutes les possibilités sur Imagination.

69- Monsieur le directeur, le mois précédent, vous avez répondu à cette question portée par nos soins : « Monsieur le directeur, des bruits de couloir font circuler l'information que la Guérite prévue dans la réhabilitation de Chaparral Theater, ne serait pas installée. Confirmez-vous l'information ? les salariés attendent depuis des années cette guérite afin de se protéger été comme hiver. Le chef d'établissement confirme que la demande a bien été effectuée mais qu'il n'a pas d'information quant à la confirmation de son installation. » Les salariés réitèrent leur question. Est-ce que la Guérite prévue dans la réhabilitation de Chaparral Theater sera bien installée ?

Le Chef d'établissement répond qu'une guérite a été prévue au commencement des travaux, suite à notre demande, toutefois à ce jour le maître d'œuvre ne peut nous garantir sa faisabilité dans cette phase de travaux.

70- Monsieur le directeur, quelle est la démarche à suivre pour que par exemple les Managers, Coordinateurs, Seniors Managers, bénéficient du télétravail ?

Le chef d'établissement rappelle les dispositions de l'accord télétravail déjà mentionnées lors de la réunion mensuelle DP de juillet 2018 que sont éligibles aux dispositions relatives à l'accord « relatif à la mise en place expérimentale du télétravail et au droit à la déconnexion » :

- **Les emplois administratifs et ceux venant en support aux opérations. Les emplois nécessitant une intervention ou l'accès à des installations ou applications sur le site et des interactions physiques sont exclus du champ d'application.**
- **Au-delà de cette éligibilité, le déploiement du télétravail implique pour le salarié concerné d'une capacité à organiser son travail de façon autonome.**

- **1^{ère} phase de déploiement : ne concernant que les salariés cadres temps plein ou partiel à 80% : (1/06/18 au 31/03/18)**
- **2^{ème} phase de déploiement : ne concernant que les salariés statut agent de maîtrise (à partir du 01/04/19)**

Concernant le processus de demande : le salarié volontaire adresse une demande auprès de son responsable hiérarchique cc au RRH du secteur. Le passage en télétravail est subordonné à l'accord du responsable hiérarchique avec le support du RRH.

71- Monsieur le directeur, quel est le nombre de Disney Top attribué aux salariés de Parcs opérations sur FY 18 ? Et la comparaison avec FY17?

Le Chef d'établissement n'accèdera pas à cette demande ne relevant pas des attributions des Délégués du personnel.

72- Monsieur le directeur, pour quelles raisons l'indemnité d'habillement n'est pas octroyée tous salariés opérationnels de Parcs Ops?

Le Chef d'établissement répond que l'indemnité d'habillement compense une sujétion particulière pour le personnel destiné à porter une tenue de travail imposée. Les salariés non concernés par le port obligatoire d'une tenue n'y sont donc pas éligibles.

73- Monsieur le directeur, le problème de subrogation se pose toujours malgré les différentes relances et l'engagement des RH de résoudre le problème des salariés ne souhaitant pas la mise en place de la subrogation, quelles sont les solutions rapide pour ceux qui demande directement à la caisse primaire d'assurance leurs remboursements ?

Le service concerné répond qu'il appartient au salarié qui refuse d'être subrogé d'en faire la demande écrite au chef de groupe ou gestionnaire du service paie de son périmètre, pour un traitement dans le mois qui suit sa demande.

74- Monsieur le directeur, les salariés établissements Parcs opérations souhaitent savoir si leur classement des MOINS PAYÉS de l'entreprise va s'améliorer cette année ? Source Bilan social 2017. 16eme sur 16 avec le nouveau plan salaire 19

Le Chef d'établissement ne peut laisser aux élus faire de telles affirmations. Par ailleurs il invite les élus à vérifier leurs informations et à prendre en compte tous les éléments, notamment le niveau de recrutement/ancienneté avant de porter des conclusions.

75- Monsieur le directeur, l'encadrement se plaint du fait que les effectifs sont de plus en plus restreints et cela engendre la suppression de certaines positions comme le fast pass, Ne pensez vous pas que ce genre de décision impacte les résultats de la Qualité?

Le Chef d'établissement demande plus de précisions aux élus d'autant que des positions supplémentaires ont été rajoutées au Fastpass.

76- Monsieur le directeur, pouvez vous nous communiquer le Numéro de l'annonce de « Move » ayant eu pour objet le parachutage d'un nouveau Senior Manager Guest Entry ?

Le Chef d'établissement répond que l'arrivée de David BAUCHET en qualité de Senior Manager Guest Entry Services s'est faite dans le cadre du processus de mobilité prévue dans l'entreprise à savoir les revues de mobilité des Directions de chaque division et dans le respect des souhaits de mobilité exprimés.

77- - Monsieur le directeur, quelles est le pourcentage des Bonus des Managers, Senior Managers & TL's?

Le Chef d'établissement répond que cette question ne relève en rien de l'attribution des DP.

78- Monsieur la directeur, est ce que vous nous assurez que les Bonus vont être attribués équitablement avec justesse ? L'année dernière, il y a eu quelques couacs

Le Chef d'établissement répond que comme d'habitude, ce travail sera fait avec rigueur et ne voit pas à quels "couac" les élus font référence.

79- Monsieur le directeur, le Vice-président des ressources humaines a présenté en 2011 le nouveau processus de recrutement pour éviter tous types de copinage (Publication de l'annonce, sélection des candidats, entretien par des personnes en dehors de l'établissement puis entretien avec le chef de l'établissement). Est ce que ces démarches ont été respectées pour le remplacement de la Senior Manager de Guest Entry?

Le Chef d'établissement répond que l'arrivée de David BAUCHET en qualité de Senior Manager Guest Entry Services s'est faite dans le cadre du processus de mobilité prévue dans l'entreprise à savoir les revues de mobilité des Directions de chaque division et dans le respect des souhaits de mobilité exprimés.

80- Monsieur le directeur, les salariés reconnus handicapés et détenteurs de carte de priorité souhaitent un accès prioritaires en caisse des points de restauration d'entreprise (Pouvez-vous transmettre cette requête ?

Le Chef d'établissement répond que la demande sera transmise au service concerné.

81- Monsieur le directeur, de plus en plus de salariés obtiennent en mairie de résidence les médailles du mérite du travail. Est ce que l'entreprise récompense à sa manière également ces salariés comme le font beaucoup d'autre. ?

Le Chef d'établissement répond que la médaille d'honneur du travail récompense l'ancienneté de services des salariés du secteur privé. C'est une démarche personnelle à effectuer en Mairie. L'entreprise félicite le parcours professionnel et honore la fidélité de ses salariés avec le dispositif "Disney Top" à travers 2 programmes : Service Awards et Golden Ears.

82- Monsieur le directeur, pour quelles raisons les parasols chauffants ne sont pas allumés en début de shift mais qu'en cours de journée ceci peut être gênant pour les salariés et les visiteurs ?

Le Chef d'établissement répond que les parasols sont allumés si cela est nécessaire.

83- Monsieur le directeur, concernant les fameuses buttes du HUB sont de plus en plus sales, qui est en charge de nettoyer ces zones voutées ?

Le Chef d'établissement répond que les équipes Propreté sont en charge du picking pour nettoyer ces zones voutées.

84- Monsieur le directeur, est ce qu'il y a des parasols chauffants en réserve en cas de panne ? Où se trouvent-ils ?

Le Chef d'établissement répond que cela est prévu et des commandes sont en cours.

85- Monsieur le Directeur, autorisez vous les « Name Tag » de type (TOTO, MOMO, K'M, JP) ?

Le Chef d'établissement répond que le Name Tag doit représenter le nom du salarié.

86- Monsieur le directeur, pouvez vous veiller, à ce que la pause rémunérée de 30 mn supplémentaires octroyées au plus de 60 ans, leur soit octroyée, nous avons constaté que cela n'était pas toujours respecté partout.

Le Chef d'établissement répond que l'existence de cette mesure est régulièrement rappelée au travers des communications destinées au management.

87- Monsieur le directeur, quels ont été tous les moyens mis en place pour qu'un maximum de salariés opérationnels voient leurs vœux de Noël ou Nouvel An exaucés ?

Le Chef d'établissement répond que nous devons faire face au très fort surcroît d'activité pendant ces périodes. Nous faisons le maximum pour pouvoir accorder quelques jours d'absence, mais ils sont forcément limités. Cela passe par le recueil des souhaits, qui seront accordés en fonction des impératifs opérationnels. Les salariés seront prochainement informés des jours accordés.

88- Monsieur le directeur, où en est on avec le Team Talent ? Visiblement ce projet semble passer aux oubliettes et cela représente le passé ?

Le Chef d'établissement n'identifie de réclamation dans cette question.

89- Monsieur le directeur, quels sont les moyens humains et matériels pour affronter l'hiver et éventuellement la neige ?

Le Chef d'établissement répond qu'une présentation a été effectuée au CHSCT central le 7/11/18.

90- Monsieur le directeur, qui sont les salariés formés à l'utilisation de la machine à déneiger « Tuschel » ?

Le Chef d'établissement répond qu'une présentation a été effectuée au CHSCT central le 7/11/18.

91- Monsieur le directeur, peut-on avoir le nombre de salariés qui ont été contrôlés à la suite d'un arrêt de travail à la demande de l'employeur sur l'exercice fiscal précédent?

Le Chef d'établissement rappelle que cette demande n'entre pas dans le cadre des réclamations individuelles des délégués du personnel.

92- Monsieur le directeur, ne pas banaliser le bien être au travail des salariés. Pouvez vous vous assurer de la qualité de vie au travail ? Surtout sur l'octroi de quelques jours de repos en fin d'année pour les salariés avec leurs familles & proches

Le Chef d'établissement répond que nous devons faire face au très fort surcroît d'activité pendant ces périodes. Nous faisons le maximum pour pouvoir accorder quelques jours d'absence, mais ils sont forcément limités. Cela passe par le recueil des souhaits, qui seront accordés en fonction des impératifs opérationnels. Les salariés seront prochainement informés des jours accordés.

93- Monsieur le directeur, qui est le DRH de l'entreprise ?

Le Chef d'établissement répond qu'au niveau de l'entreprise, le Vice-Président des Ressources Humaines est M. Daniel Dreux. La Directrice Des Ressources Humaines du secteurs Opérations étant représentée par Christine MABILLAT.

94- Monsieur le directeur, est ce que le service paie Parc Ops va déménager au Val d'Europe ? **Le Chef d'établissement confirme qu'un projet de centralisation des équipes Paie est en cours à la fin du mois de novembre 2018, au Bâtiment BELLINI. Ce projet relève de l'établissement Siège, établissement de rattachement des équipes Paie.**

Par ailleurs, plusieurs dispositifs sont en place permettant d'assurer le suivi des demandes, que ce soit par mail, par téléphone ou via le portail RH. Il est précisé que le portail RH permet d'ores et déjà à chaque salarié d'interagir avec les équipes, d'adresser leurs demandes et d'obtenir de l'information. Tel que précisé récemment sur certaines communications officielles dont un récent "castmember flash", des permanences seront réalisées en backstage. Le détail des dates et lieux sera communiqué prochainement.

95- Monsieur le directeur, où se situeront les nouveaux locaux des Relations Sociales ?

Le Chef d'établissement répond que le service Relations Sociales déménage, à la fin du mois de novembre 2018, au Bâtiment BELLINI.

96- Monsieur le directeur, qui va déneiger aux abords des bâtiments administratifs ?

Le Chef d'établissement répond qu'une présentation a été effectuée au CHSCT central le 7/11/18.

97- Monsieur le directeur, quand les locataires du bâtiment Tarzan vont être déménagés ? Et Où ?

Le Chef d'établissement répond qu'il n'a pas de confirmation à date sur le déménagement effectif.

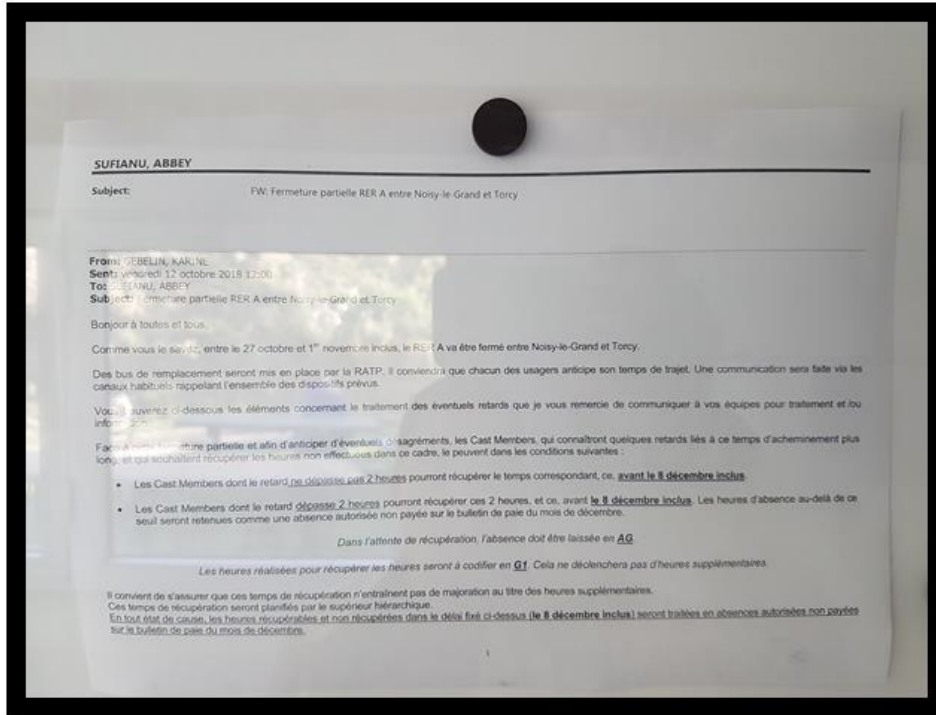
98- Monsieur le directeur, quels sont les moyens mis en place pour le plan Neige 2019 ?

Le Chef d'établissement répond qu'une présentation a été effectuée au CHSCT central le 7/11/18.

99- Monsieur le directeur, qui seront les Duty neige ? quels sont les numéros de contact ?

Le Chef d'établissement répond qu'une présentation a été effectuée au CHSCT central le 7/11/18.

100- Monsieur le directeur, lors d'une question de nos camarade les délégués du Personnel CFDT : « Y'aurait-il une tolérance pendant les travaux de la RATP dû aux retards des salariés ? » Vous avez apporté la réponse suivante : « Le chef d'établissement indique que compte tenu du dispositif de substitution prévu et au regard de la communication faite autour de la fermeture partielle de la ligne, il appartiendra aux salariés de prendre leurs dispositions ». Par ailleurs, nous avons appris que nos collègues salariés de Restauration peuvent récupérer le retard (ci-joint le courriel de la RRH destiné à l'ensemble des encadrants). Pour quelles raisons les salariés ne sont pas traités de la même façon ? Pouvez-vous nous dire si les responsables ont reçu ce courriel ? Est-ce que nos collègues salariés de parc opération peuvent bénéficier de cette tolérance accordée ailleurs ?



Le Chef d'établissement répond que nous avons effectivement décidé pendant cette période de travaux de mettre en place les mesures d'accompagnement décrites dans le mail de Karine Raynaud, qui en préambule rappelle aussi que « Il conviendra que chacun des usagers anticipe son temps de trajet. Une communication sera faite via les canaux habituels rappelant l'ensemble des dispositifs prévus ».

C'est une erreur de ma part de ne pas avoir donné ces précisions dans les réponses écrites des questions du mois d'octobre. Soyez rassuré en revanche que ces mesures ont bien été cascadées aux équipes. Cela figure également sur les informations données sur le Hub quant à cette fermeture.

101- Monsieur le directeur, le mois précédent, vous avez répondu à cette question portée par nos soins : « Monsieur le directeur, des bruits de couloir font circuler l'information que la Guérite prévue dans la réhabilitation de Chaparral Theater, ne serait pas installée. Confirmez-vous l'information ? les salariés attendent depuis des années cette guérite afin de se protéger été comme hiver. Le chef d'établissement confirme que la demande a bien été effectuée mais qu'il n'a pas d'information quant à la confirmation de son installation. » Les salariés réitèrent leur question. Est-ce que la Guérite prévue dans la réhabilitation de Chaparral Theater sera bien installée ?

Le Chef d'établissement répond qu'une guérite a été prévue au commencement des travaux, suite à notre demande, toutefois à ce jour le maître d'œuvre ne peut nous garantir sa faisabilité dans cette phase de travaux.