

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

Début de réunion : 09h

Référents de Proximité :

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

1. Points d'information du Chef d'établissement

- **Sujets d'actualité**

- Sujet d'actualité sociale

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

Seconde campagne de pré-inscription Les Petits Chaperons Rouges

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

Campagne de recrutement

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

nde si la procédure est commune à toutes les divisions.

nd que chaque poste qui va s'ouvrir aura un cahier des charges, crutement. Mais cette campagne de recrutement est aussi ouverte à l'établissement STACH.

ande quelle est la répartition CDI et CDD sur ces postes.

que qu'il y a plus de CDI.

mande si les recrutements sont juste sur Disney Careers ou est-ce que ent sur Bellini.

nd que les postes sont publiés sur Disney Careers.

se la question des jours et horaires des sessions de recrutement sur

ique que les journées de recrutement sur Bellini ont lieu le mercredi. Les ants :9h-12h puis 14h-16h30.

tonne de l'acceptation d'un poste de technicien sur la Maintenance i n'ait pu signer son avenant car aucun planning n'était décidé.

lique que les plannings ne sont pas encore arrêtés, mais qu'il n'y a echnicien soit refusé sur le poste par la suite.

ande si pour la maintenance Dreams, il est prévu de changer les

ond par la positive et explique que le point a été discuté avec les salariés

ande comment palier à l'absence de managers et de Team Leader

ique que pour tout nouveau recrutement, se tient une commission période d'allongement de 2-3 semaines. Pour la partie managériale, il peut également y avoir des périodes de shadow, pour faire monter des personnes de l'équipe.

Campagne de conversion CDD en CDI

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

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

Campagne ambassadeurs

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

• **Point sur les effectifs**

ique qu'au 30 juin 2025, l'établissement comptait 1983 salariés :
mmes et 1 570 hommes

- CDD : 26 femmes et 87 hommes

Dont 73 apprentis.

	30/06/2025	30/06/2025	30/06/2025	30/06/2025	
	CDD	CDD	CDI	CDI	Grand Total
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	
	4	7	112	283	406
AMA			63	282	345
AMN	8	11	69	467	555
NCA	14	69	56	538	677
TOTAL	26	87	300	1570	1983

Conformément à ce qui avait été convenu lors de la dernière réunion R [REDACTED] annonce les effectifs au service Menuiserie.

- Effectif avant covid – Fév 2020 :
 - Effectif de jour : 13 personnes dont 12 CDI
 - Effectif de nuit : 8 personnes dont 8 CDI
- Effectif actuel – Mai 2025
 - Effectif de jour : 13 personnes dont 13 CDI
 - Effectif de nuit : 12 personnes dont 12 CDI
- Effectif Prévisionnel – FY26
 - Effectif de jour : 13 personnes dont 13 CDI
 - Effectif de nuit : 13 personnes

[REDACTED] iète des départs prématurés dans cette équipe (départ au bout de 2 mois).

[REDACTED] nd qu'il y a quand même des personnes qui sont présentes depuis le

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

[REDACTED] vient sur D-time et la complexité que l'outil représente pour les équipes. Il ssible d'envisager une prime pour les Team Leader et assistantes ayant à gérer les problèmes D-Time, car leur travail est rallongé du fait de la complexité et des difficultés de l'outil.

[REDACTED] ique qu'il s'agit plutôt d'un sujet central. Il reconnaît que les leaders de it un travail exceptionnel, en remontant les problèmes, les alertes, tout en veillant à leurs Cast Members, il les a d'ailleurs remerciés. Cependant, il rappelle D-time est un nouvel outil, qui a besoin d'être peaufiné. Avec le temps cela rentrera dans l'ordre.

[REDACTED] tte que ce ne soit pas envisagé, car selon lui seules quelques personnes autres se sont formés de leur propre volonté, afin de permettre aux Cast Members de toucher leur salaire.

regrette le manque de communication de la Direction pour dire qu'il y avait une tonne qu'une communication globale n'ait pas été faite, pour aider notamment les leaders.

elle qu'une Taskforce a été mise en place à chaque fois. De plus des les équipes paie ont été organisés à chaque lendemain de l'édition de la fiche de paie.

Il indique qu'une demande va être faite auprès des équipes paie, pour une relecture des fiches de paie de l'été.

Il ajoute que qu'il faut que les Référents de proximité aide la Direction à avancer notamment en disant aux Cast Members de remonter leurs problématiques.

uve que la permenance paie faite sur Meeko n'était pas suffisante s Cast Members des Hotels, pour qui il n'était pas de s'y déplacer.

Les Référents de proximité regrettent une nouvelle fois le retrait de la colonne de droite sur la fiche de paie. La nouvelle configuration de l'outil et de la fiche de paie ne permet pas une bonne compréhension. Ils rapportent un problème concernant les FC qui apparaissent sur D-time mais pas sur la fiche de paie.

ande si la monétisation du CET est toujours envisageable.

que prendre le point.

étonne de l'impossibilité de planifier les ATMA sur les horaires de leur

ande qu'on lui envoi le nom de la personne concernée, afin de régler

rette le manque de formation des leaders et des assistantes sur formations externes.

ique qu'il faut aller sur K2 er suivre les instructions en mettant les

vient sur le stationnement difficile dans les backstages, créant de

ond que l'état de stationnement est compliqué et à travers l'extension partie sera occupée par les travaux. Il y a une taskforce sur le stationnement au niveau du parc, car il s'agit en effet d'un sujet.

ue qu'il y a eu un accrochage récemment avec un manager de Food.

ande à ce que lui soit transféré le mail envoyé dans ce cadre.

imité remontent une nouvelle fois un sujet avec l'entreprise extérieure t les techniciens ne sembleraient pas formés.

ande à ce que les points factuels soient remontés au management. Il effecti traitantes un respect du cahier des charges. Le point sera fait a de discuter du process et de la

communication mis en place. Si l'entreprise sous-traitante ne remplit pas le cahier des charges, alors il est possible de signer ailleurs.

que que la DSPR fait également des contrôles.

ande si des repas pourraient être organisés pour les salariés en 2x8, comme s en nuit fixe.

nd le point. Mais il rappelle que la nuit, les lieux sont plus simples à l est plus compliqué de réquisitionner un restaurant pour les équipes.

onte que les équipes de jour voudraient également voir une revalorisation de mme les salariés de nuit.

pelle qu'il s'agit d'un sujet NAO et qu'il faut le remonter aux leaders.

ute que si une grève est organisée, cela fera peut-être avancer les

pelle l'importance que les partenaires sociaux relayent le bon message e la revalorisation des primes est un sujet NAO, qui sera abordé en septembre.

ande à ce que l'équipe Commande T1 aimerait puisse avoir un Club afin de éplacements de certains techniciens ne possédant pas le permis de conduire, ou pouvoir se déplacer lors des réhabilitations, pour laisser la voiture à l'équipe terrain.

aite que ces questions soient d'abord posées au management et si les soient remontées ici.

onte une demande concernant les dotations dont les polos noirs sont

ue avoir remonté le point à la DSPR et au costuming. Cependant, en évident que les équ claires. Un point est prévu sur le sujet ave Il est envisagé d'avoir les sous-vêtements

monte un souci de climatisation dans les bâtiments Raya et Meeko.

nd que des interventions sont en cours.

dique que pour la téléphonie sur Dreams, il est impossible de capter.

ond que des devis ont été réalisés et que le point sera fait avec Géraldine

Prochaine réunion le **mercredi 17 septembre 2025, réception des réclamations au plus tard le vendredi 29 août 2025**

Services Techniques-Ateliers Centraux-Horticulture

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'S. Lemaire', written over a horizontal line.