

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

Début de réunion : 14h

Référents de Proximité :

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

1. Points d'information du Chef d'établissement

Le Chef d'Etablissement, rappelle aux Référents de proximité le principe des réunions et des réclamations, avec des questions qui doivent en premier lieu être posées aux managers et s'il n'y a pas de réponse alors les réclamations peuvent être portée en réunion RDP.

que que le manager a refusé de leur voir sans avoir le sujet posé en amont.

nd qu'il rappellera les règles aux managers.

- **Sujets d'actualité**

- **Sujet d'actualité sociale**

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

- **UKG d**

L'outil de planification UKG évolue pour dev 2 septembre 2025 pour les Cast Members de Workforce Insights. Cette portera une expérience plus fluide et simplifiée aux Cast Members. Elle permettra notamment de faciliter la pose de congés, de visualiser l'ensemble du planning sur une seule page, de formuler des demandes d'absences de manière plus intuitive et de bénéficier d'une interface plus moderne. Afin d'accompagner les Cast Members dans cette transition, des permanences seront organisées au bâtiment DREAMS les 22, 25 et 30 septembre ainsi que les 8, 9 et 15 octobre, à proximité des entrées des restaurants d'entreprise. Ces temps d'échanges permettront de répondre aux questions et d'apporter une aide lors de la prise en main de l'application. Plus d'informations sur THE HUB.

rait qu'il y ait une compensation financière pour l'abonnement des salariés iliser UKG.

- **Cérémonie d'annonce des ambassadeurs Disneyland Paris**

La cérémonie d'annonce des ambassadeurs pour les deux prochaines années (2026-2027) se tiendra le 25 septembre 2025, à partir de 10h. Cet événement permettra de découvrir les Cast Members sélectionnés pour représenter officiellement la destination durant cette période. Pour permettre à chacun de suivre la cérémonie, elle sera diffusée en direct sur Workvivo (anciennement WorkPlace) offrant ainsi la possibilité de participer à ce moment de célébration.

- **Octobre Rose**

À l'occasion du mois d'Octobre Rose neyland Paris et le Pôle Santé organisent plusieurs initiatives tout au la prévention et à la lutte contre le cancer du sein. Le 7 octobre, une collecte de mèches de cheveux se tiendra en backstage de 9h à 18h, permettant de faire don d'un minimum de 10 cm (ou plus) de cheveux pour contribuer à la fabrication de perruques pour les personnes touchées par la maladie. Des sessions de sensibilisation à l'auto-palpation auront lieu le 21 octobre au bâtiment BALOO et le 30 octobre au bâtiment DREAMS, de 11h à 14h, pour apprendre ou réviser les gestes essentiels de dépistage précoce. L'ensemble du programme détaillé sera bientôt consultable sur THE HUB.

 Workvivo remplace Workplace depuis le 1er septembre 2025

 Mise à jour données personnelles

Afin de garantir la fiabilité et l'exactitude des informations personnelles de chacun, une campagne de vérification est lancée auprès de tous les Cast Members. Ces informations sont indispensables pour bénéficier des avantages proposés par l'entreprise ou par son comité social et économique, tels que :

- Le nombre d'entrées pour le Pass en Scène
- Les entrées pour les événements Cast Members et proches (soirées de Noël, projections, etc.)
- Les chèques cadeaux de fin d'année distribués par le CSE

Les données personnelles permettent également d'être éligibles à des dispositifs tels que l'autorisation d'absence pour la rentrée scolaire ou l'aide à la petite enfance. Données à vérifier et à corriger si nécessaire :

- Votre adresse personnelle
- Votre adresse électronique personnelle
- Votre numéro de téléphone
- La personne à contacter en cas d'urgence ainsi que son numéro de téléphone
- Votre situation maritale et votre composition familiale (personnes à charge)

Pour vérifier vos données personnelles, il convient de se rendre sur D Tools HR : [« Mise à jour des données personnelles »](#).

 Arrêt de travail

Après la télétransmission, l'Assurance Maladie poursuit la sécurisation des arrêts de travail : à partir du 1^{er} septembre 2025, les arrêts de travail papier devront être établis à l'aide d'un formulaire sécurisé lorsqu'un arrêt dématérialisé ne sera pas possible.

Cependant, dans certaines situations comme une consultation à domicile par exemple, le recours à un arrêt de travail électronique n'est pas possible : un formulaire papier est alors remis au patient. Formulaire papier Cerfa sécurisé n°10170*08.

Depuis le 1^{er} septembre, les arrêts non sécurisés seront considérés comme une absence non autorisée non payée.

 Journée d'information sur le Conseil en Evolution Professionnelle

Mardi 23 septembre de 9h30 à 15h dans le hall du Bâtiment Dreams avec le partenaire Avenir – Actifs.

Durant cette journée, des conseillers seront présents pour informer les salariés sur ce service gratuit et personnalisé.

Ils répondront à leurs questions et leur expliqueront comment le CEP peut les accompagner dans leur parcours professionnel (souhaits de formation, de reconversion, de reprise ou création d'activité, etc.).

Ces échanges, qui ne constituent pas des rendez-vous individuels, auront lieu hors temps de travail.

A l'issue de ces échanges, chaque salarié pourra convenir d'un rendez-vous ultérieur avec un conseiller pour un entretien individuel et personnalisé.

La prise de rendez-vous pourra se faire au cours de cette journée.

Journée salariés aidants

L'équipe Mission Handicap organise une journée dédiée aux salariés aidants le 14 octobre prochain sur le bâtiment Dreams de 10 heures à 15 heures.

Au cours de cette journée, les salariés pourront échanger avec des professionnels ou associations pouvant les accompagner, les orienter ou les conseiller sur les aides ou dispositifs s'ouvrant à eux ou à la personne qu'ils aident.

Seront ainsi présents la MDPH et la CAF de Seine et Marne, les PAT (Pôle Autonomie Territorial) de Lagny et Coulommiers (qui ont vocation à accompagner les personnes sur toutes les demandes en lien avec le handicap, les aidants ou les seniors), l'ATSM 77 (une des trois associations tutélaires de Seine et Marne) ainsi que l'association JADE (spécialisée sur les jeunes aidants). Des représentants du département seront également présents pour répondre aux questions sur les aides et services qu'ils proposent.

De même, les salariés pourront prendre connaissance des dispositifs existants au sein de l'Entreprise grâce à la présence de Mission Handicap, du service accompagnement social, de GHRO et de la paie et poser toutes leurs questions. Les équipes First Aid et santé au travail seront également présentes afin de sensibiliser sur les risques domestiques.

Par ailleurs, un webinaire sera organisé le 3 octobre 2025 de 13 heures à 13 heures 45 sur le thème « cancer et famille, la place des aidants ».

Ces informations seront disponibles sur the Hub à partir du 25 septembre prochain.

Dotation

 ique que le process dotation change à compter du 1^{er} octobre prochain. Member pourra récupérer sa nouvelle panoplie, dès lors où il rend l'ancienne. Un salarié souhaitant récupérer un nouveau T-shirt devra ramener l'ancien usé. Ces modifications viennent notamment du fait de la loi AGECE qui oblige au recyclage des textiles professionnels.

Les Référents de proximité demande ce qu'il en est si quelqu'un perd un vêtement et doit donc en récupérer un. De même si la panoplie du Cast Member n'est pas complète, comment cela se passe-t-il.

Après avoir posé la question aux interlocuteurs sur le sujet, il est précisé que soit le cast member continue à vivre avec sa dotation incomplète, soit il a vraiment besoin de retrouver une dotation complète.

Dans ce cas, il peut faire une demande de dotation supplémentaire exceptionnelle à faire valider par son manager et facturée sur son cost center. La procédure est la même que si un Cast member a besoin de dépasser son quota. C'est étudié et validé au cas par cas.

Un Référent de proximité demande ce qu'il en est pour les chaussures de sécurité. Est-ce qu'il faut aussi donner les anciennes pour en récupérer des neuves.

Il est précisé que les chaussures de sécurité sont en dehors de ce process car considérées comme des EPI. Une procédure concernant leur récupération existe déjà sur ABCD. Il existe également un circuit de récupération et de reconditionnement.

- **Point sur les effectifs**

■ ique qu'au 31 août 2025, l'établissement comptait 1982 salariés :
mes et 1 587 hommes

➤ CDD : 24 femmes et 69 hommes

Dont 53 apprentis.

	31/08/2025	31/08/2025	31/08/2025	31/08/2025	
	CDD	CDD	CDI	CDI	Grand Total
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	
■	2	7	114	293	416
AMA			64	277	341
AMN	8	8	71	471	558
NCA	14	54	53	546	667
TOTAL	24	69	302	1587	1982

■ nde pourquoi les managers ne veulent pas prendre d'intérimaires.

■ ond qu'il y a une cible financière et qu'il faut pouvoir rentrer dans le cadre de l'arbitrage. L'appel à l'intérim intervient lorsqu'il y a un surcroît d'activité. Il ajoute que tout n'est pas coupé, l'idée étant tout de même de finir le travail entrepris.

■ ue que sur le terrain, le discours n'est pas le même et que les plans de charge, on ne nous demande jamais de travailler dessus et les managers ne le font pas avec nous.

■ lique que les plans de charge existent et que ces plans de charge sont portés aux intérimaires si cela est nécessaire. Il ajoute que c'est aussi aux chefs d'équipe de faire les plans de charge. Les Teams Leaders doivent avoir conscience si le plan de charge a baissé ou augmenté. D'ailleurs quand on prend la décision de couper, alors il doit y avoir une révision du plan de charge.

- Les Référents de proximité demandent que dans le cadre du renouvellement des effectifs manquants, il soit procédé à un inventaire pour le remplacement des postes actuellement vacants au sein de Central Shop.

Ils demandent les chiffres service par service et la date prévue pour l'ouverture officielle de ces postes.

t état de la liste suivante :

- Senior Manager Cycling & Manufacturing : poste ouvert à ce jour et en cours de recrutement – poste CDI
- B&T : Team Leader Peinture Bâtiment : poste ouvert à ce jour et en cours de recrutement – poste CDI
- B&T : Team Leader Menuiserie Nuit : Poste passe au comité fin septembre, sera en ligne fin septembre (il n'y a pas eu de comité au mois d'Août) – départ retraite - poste CDI
- B&T : Team Leader Deco Paint Night : Poste passe au comité fin septembre, sera en ligne fin septembre (il n'y a pas eu de comité au mois d'Août) – départ retraite - poste CDD
- B&T : Team Leader Deco Paint Jour : Poste passe au comité fin septembre, sera en ligne fin septembre (remplacement absence) - (il n'y a pas eu de comité au mois d'Août) - mission CDD – Candidat identifié (ouverture de poste pour l'aspect administratif)
- B&T : Menuisier jour : poste ouvert à ce jour et en cours de recrutement - poste CDI
- B&T : Gestionnaire : Poste ouvert et en cours de recrutement - poste CDI
- C&M : Chef de Projet Staff : Poste ouvert et en cours de recrutement - poste CDI
- Cycling & Manufacturing : Technicien Déco Props Déco Light : Poste passe au comité fin septembre, sera en ligne fin septembre (il n'y a pas eu de comité au mois d'Août) – poste CDI
- C&M : Chaudronnier : Poste passe au comité fin septembre, sera en ligne fin septembre (remplacement absence - pmp) - (il n'y a pas eu de comité au mois d'Août) – poste CDD
- C&M : Couturier-e : Poste passe au comité fin septembre, sera en ligne fin septembre (remplacement absence longue durée - pmp) - (il n'y a pas eu de comité au mois d'Août) – poste CDI
- C&M : Infographiste : Poste passe au comité fin septembre, sera en ligne fin septembre (remplacement absence congès maternité) - (il n'y a pas eu de comité au mois d'Août) – poste CDD
- C&M : stratifieur : Poste passe au comité fin septembre, sera en ligne fin septembre (remplacement suite inapte Staff shop et dirigé vers D&D) - (il n'y a pas eu de comité au mois d'Août) - poste CDD
- C&M : Infographiste : Poste passe au comité fin septembre, sera en ligne fin septembre (remplacement absence longue durée - pmp) - (il n'y a pas eu de comité au mois d'Août) – poste CDD

- C&M : [redacted] ste ouvert à ce jour et en cours de recrutement pour le remplacement [redacted] t EDLI) – poste CDD 18 mois

[redacted] t que le management n'ait pas été en mesure de donner cette liste.

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

▪ Rémunération / Avantages Sociaux (challenges, Mutuelle)

- Les Référents de proximité remontent le fait que les techniciens aimeraient une compensation quant à la pénibilité de leur travail, notamment en hiver quand ils sont à l'eau dans des températures négatives.

[redacted] ond qu'il n'est pas prévu de prime particulière, et que le point n'a pas

- Les Référents de proximité demandent quels sont les moyens pour récompenser un technicien sans devoir attendre la NAO. Surtout quand un technicien effectue un travail exceptionnel au-delà des attentes.

[redacted] ique les augmentations de salaire au mérite constituent l'outil privilégié compenser la performance des salariés.

Celle-ci est appréciée une fois par an par les leaders à l'occasion de la performance calibration, exercice global DLP permettant d'harmoniser les pratiques et évaluer la performance de manière équitable.

Il ajoute qu'au-delà de la NAO, il est aussi possible de récompenser les CM via les challenges ou des éléments non pécuniers tels que les « Send an Appreciation » ou encore des moments conviviaux...

[redacted] ve dommage qu'il n'y ait plus les Disney Top.

[redacted] ond qu'il s'agit de décisions globales Groupe.

- Les Référents de proximité remontent le fait que les techniciens 2x8 voudraient se voir attribuer une prime de pénibilité pour leur travail en 2x8, à cause de la fatigue que cela engendre.

[redacted] nd qu'une telle prime n'est pas prévue, mais que des NAO sont en

- Les Référents de proximité demandent s'il est possible d'obtenir une augmentation pour un technicien en dehors des augmentations en NAO. Ils ont l'impression que cela n'est pas possible et cela même si ce technicien le mérite amplement.

[redacted] ique que les augmentations de salaire en dehors du plan NAO sont ou à des réajustements de salaire. Pour les réajustements de salaire, il y a un outil annuel, avec une fourchette minimale et maximale.

- Les Référents de proximité remontent le fait que les Challenges du mois d'août ont des critères difficilement atteignables, qui ne dépendent pas du travail des équipes et demandent que les équipes puissent obtenir le challenge avec le pallier maximum.

Il est indiqué que l'objectif d'un challenge est d'avoir des paliers de niveaux ont d'ailleurs été atteints côté DLP et le niveau 2 ou 3 sont en cours d'atteinte sur les Studios.

Il est indiqué que sur les Studios, les attractions sont plus récentes.

Il est indiqué que les paliers et objectifs sont fixés intelligemment.

Il est indiqué que les Cast Members ont été dérangés par le fait de s'inscrire via le pour bénéficier du Challenge. Certains ont d'ailleurs travaillé et ne bénéficieront pas du challenge car ne se sont pas inscrits.

Il est demandé de se renseigner sur le process d'inscription.

▪ Congés / Absences

- Les Référents de proximité remontent que les absences pour maladie de plus de 1 jour à 1 mois ne sont pas remplacées au sein de notre division maintenance, en raison d'une procédure particulièrement lourde et contraignante. Or, dans d'autres divisions, le remplacement s'effectue de manière quasi immédiate. Ils souhaiteraient que soit envisagée la mise en place d'une procédure plus souple et adaptée au secteur, afin de garantir la continuité des activités et d'éviter une surcharge de travail pour les équipes restantes.

Il est indiqué que le timing est différent si les effectifs sont gérés en HC ou en les

- Divers (sous-traitance, points opérationnels, Maintenance cuisine, Ride T2 et Show Park 1, dotations, QC, Building and Theming, permanence CSE, Pass en Scène)
- Les Référents de proximité demandent pourquoi les réservations pour les Cast Members ont été aussi difficiles cet été ?

Il est indiqué que qu'il y a eu un bug au niveau des réservations cet été. Les disponibilités de réservation pour les Cast Members évoluent quotidiennement au même titre que la jauge définie pour nos Visiteurs. C'est pourquoi il est recommandé de consulter régulièrement les disponibilités qui peuvent évoluer jusqu'à la veille ou le jour J. En parallèle, il y a aussi des comportements non citoyens : réservations simultanées pouvant aller jusqu'à 15 dates sur la même période, réservations non annulées dans les délais générant un taux de « No show » important venant impacter artificiellement le nombre de places disponibles.

Les Référents de proximité ne comprennent pas cette limitation soudaine et demandent quel est le chiffre d'entrée des Cast Member, d'autant que s'ils veulent réserver en payant, des places sont encore disponibles.

Il est demandé de le point.

- Les Référents de proximité demande s'il y a la volonté de mettre en place de la sous-traitance dans les ateliers.

ue :

- Sur Central Shop Teaming and Building ce n'est pas prévu, à ce jour on ne sous-traite que les tâches où nous n'avons pas les compétences en interne ou des tâches qui ont une faible valeur ajoutée (par exemple : le nettoyage des gouttières non accessibles ou le nettoyage de toitures non accessibles - avec nos moyens internes)
- Sur Maintenance Elec il n'y aura pas d'avantage de sous-traitance que ce qu'il y a déjà
- Sur Maintenance Cuisine, il y a un appel d'offre pour un contrat de maintenance pour les groupes froids, type chambre froide et petit frigo

tonne, car ce contrat de maintenance existe déjà.

- Sur la Maintenance Plomberie, il n'y a pas de changement prévu.
 - Les Référents de proximité demandent si les managers sont soumis aux mêmes règles de port des EPI que les salariés.

ond que s'ils travaillent sur des tâches nécessitant des EPI, ils doivent

- Les Référents de proximité demandent combien de AM4 agent de maîtrise vont être promus au sein de l'équipe déco-paint ?

que qu'au sein de cette équipe, le besoin opérationnel est d'un AM4. 4 en poste à la retraite il y a un poste vacant. L'absence prolongée du Team Leader de cette équipe ne permet pas à ce jour de faire une nomination d'AM4. Il faut tout d'abord stabiliser le poste de Team Leader afin que celui-ci ait la capacité de pouvoir nommer cet AM4.

- Les Référents de proximité demandent à ce que les intérimaires puissent avoir une boîte mail afin de pouvoir travailler correctement.

ond qu'il n'y aura pas de boîte mail créée pour les intérimaires pour une
Que c'est au chef d'équipe de recevoir les mails.

nde à qui les clients vont écrire dans ce cas.

- Les Référents de proximité estiment que la Direction de Central Shop a privilégié le mode Maintenance au détriment des projets neufs, sous prétexte qu'ils ont été embauchés uniquement pour assurer la maintenance. Cette décision a pour conséquence une diminution du nombre de projets refacturables. De plus, ce choix a un impact budgétaire important, car aucune anticipation ni demande de budget n'a été prévue. Or, qui dit maintenance dit également maintenance préventive (PM). Où sont-elles ?

liquide le rôle des équipes maintenance et des Chefs de projet de Bat &

- Rôle premier : Les Chefs de Projet (CDP) et les équipes doivent assurer le contrôle, l'entretien et la remise en état/fonctionnement de notre patrimoine ceci au jour le jour et sans arrêter les opérations ou les assets (Hors cycling)

- Dans la continuité du premier point, les CDP et les équipes doivent mener les opérations de maintenance ou de remise en état/fonctionnement lors des fermetures annuelles récurrentes qui sont coordonnées et pilotées par FOS développement

- Cependant, Les CDP et les équipes de maintenance peuvent être sollicités par les équipes de D&D lors de réhabilitation (qui nécessitent une fermeture et qui ne sont pas forcément annuelles). Les CDP et équipes de CS peuvent être sollicités car :

* Les opérations de réhabilitation requièrent une expertise et un savoir-faire que seuls les départements de Bat & CS disposent

* Nos fournisseurs principalement sollicités sur les réhabilitations n'ont pas suffisamment de bande passante (comme pour les ponts de BTM par exemple)

* Il y a un besoin d'exécuter des activités nécessaires (en lien avec nos expertise) à la réouverture de l'asset dans les délais impartis (soutien et support à l'activité et au business)

- Pour soutenir son rôle premier, les Chefs De Projet (aider en cela par les équipes) doivent en collaboration avec la CDA team, participer/contribuer à définir l'état précis de nos assets, en extraire les besoins en travaux (de maintenance ou de réhabilitation) et définir les plans d'investissement maintenance à mettre en place pour les années futures

- Enfin, et pour une proportion qui doit rester très modeste, le suivi et l'exécution de projet de modification ou de travaux neufs car l'expertise est présente uniquement dans les services de Bat & CS ou motif exceptionnel (ces travaux étant de la prérogative des équipes D&D)

Concernant les plans de maintenance préventive, ceux-ci existent dans différents secteurs (Toiture, door shop, cycling,...) et on souhaite une définition par les CDP dans les secteurs où cela n'est pas encore défini (Peinture Façades, déco,...). A noter que l'arrivée prochaine de Maximo, permettra aussi la révision des plans de maintenance existant et leur mise à jour.

Pour terminer, la direction confirme que les budgets pour réaliser ces travaux de maintenance et ces PMs sont bien présents dans nos AOP et que la mise en place de PM permettra justement d'utiliser plus efficacement les budgets qui sont à notre disposition.

[REDACTED] t pas d'accord et dit parler des ateliers et pas des chefs de projets. Il s moyens pour les maintenances préventives.

[REDACTED] ond qu'il voit les anomalies et les dégradations. On a un problème sur c on a intérêt à mettre des PM aux bonnes fréquences et c'est d'ailleurs la volonté de la Direction. On regarde comment on va travailler avec Maximo pour aider et être dans la capacité de mettre en place des plans de maintenance. On a cette envie et l'objectif de le faire.

Aujourd'hui on a de l'arbitrage à faire. On a priorisé des maintenances préventives sur Frozen. On n'a pas abandonné les choses, mais on met des arbitrages là où il faut.

- Les Référents de proximité expliquent que la breack room de Central Shop est un bureau annexe pour certaines entreprises extérieures, qui y sont tout le temps. Ils demandent à ce que la pratique cesse afin de garantir aux Cast Members un lieu de repos.

[REDACTED] erait plus d'informations, car ce point ne lui a pas été remonté.

- Les Référents de proximité remontent des propos tenus lors du 2^{ème} séminaire de Central Shop : « *Nous travaillons pour les actionnaires.* » et indiquent que le message a été remanié lors de la restitution aux équipes.

Il est regrettable que sur un séminaire, la seule information qui ait été ajoutée qu'il n'a pas été demandé à la ligne managériale de « remanier » les échanges et les objectifs stratégiques restent les mêmes que ceux exposés lors du séminaire du 24 juin 2025 qui ont eu lieu lors de ce séminaire qui a réuni le management et l'ensemble des chefs de projet et équipe support.

- Les Référents de proximité demandent qui gère les budgets, puisque certains managers ne les gèrent pas.

Il est évident que ce sont les Managers et Seniors managers qui sont responsables des budgets des ateliers.

Ce sont les Managers assistés des assistantes, qui supervisent les pointages et la gestion du temps de travail des teams leaders

Ce sont les Managers qui définissent et suivent les objectifs des équipes

Enfin tout le monde est garant de la sécurité des Cast Members sur le terrain.

- Les Référents de proximité demandent sur quels critères les managers sont objectivés et quelle est la justification des primes d'objectivité perçues.

Il est évident que les objectifs sont liés à la stratégie de l'entreprise et des divisions.

Concernant les primes d'objectivité, c'est le contexte et les résultats qui les justifient.

- Les Référents de proximité remontent le fait que certains managers nouvellement nommés auraient annoncé une augmentation salariale de 400 € sur deux ans pour certains Cast Members.

Cette annonce suscite des interrogations. Une clarification serait souhaitée afin de garantir l'équité, la cohérence et la crédibilité des démarches RH et managériales dans l'entreprise.

Il est demandé de ne pas répondre car estime que cette réclamation est polémique

Il est demandé à ce que le message soit passé à certains Directeurs de tenir leur

Il est demandé que ne pas souhaiter rentrer dans ce débat. Il existe un service qui fait correctement son travail et qui challenge le management afin de respecter l'équité entre tous.

- Les Référents de proximité demandent la raison pour laquelle le département Central Shop n'est-il pas éligible à la RCI, alors que cela se fait dans les autres départements.

Il est évident que sur FY25 il a été procédé à 4 RCI au sein de la Direction Bat et qu'il est actuellement en cours de négociation. Il est à noter que la Direction citée est dans les mêmes ratios que les autres directions.

- Les Référents de proximité demandent ce qu'il en est du stationnement dans les backstages. Les stickers renouvelés ne seraient valables que jusqu'à janvier.

[REDACTED] que que les renouvellements sont effectivement jusqu'au mois de de travail est en cours, car le parking Daisy n'est pas finalisé, les zones piétonnes non plus...

[REDACTED] plique que les stickers ont été retirés aux salariés de nuit alors que la s à Meeko ferme à 18h30.

[REDACTED] ure en expliquant que la demande a été faite de remettre tous les upe de travail n'est pas fini.

[REDACTED] irme que les stickers ont bien été remis.

- Les Référents de proximité remontent le fait que les Cast Members de la Baie Centrale ne comprennent pas comment ont été gérées les invitations pour les attributions de l'ID bleu.

[REDACTED] ond qu'il faut se réjouir de cela et qu'il s'agit d'une bonne nouvelle que ient obtenu des Legacy Award.

[REDACTED] ue que ce sont les Cast Members qui montent les dossiers sur leurs

[REDACTED] te que le management de chaque lauréat a pu inviter une dizaine de e l'équipe ou non).

- Les Référents de proximité indiquent que cela fait plusieurs mois qu'ils ont fait part du manque d'effectif dans le Service Building and Theming, entraînant beaucoup de fatigue pour les Cast Members et des permanences le week-end. Ils demandent pourquoi il n'y a toujours pas d'embauche dans les domaines Moquette Shop, Toiture, Maçonnerie et Menuiserie.

[REDACTED] ond qu'a été recrutée 1 position Menuiserie nuit supplémentaire et une e sur Doorshop sur FY25. De plus, dès Q1 FY26, vont être recrutés 1 autre position sur Doorshop et 1 autre position sur Menuiserie nuit.

Concernant Moquette Shop, dès Q1, pourra être ouvert un CDD de remplacement du technicien en arrêt maladie répété. Il est prévu à date de rajouter une troisième position en FY27. A date, Il n'est pas prévu de rajouter des positions supplémentaires sur Maçonnerie et toiture sur 26 et 27.

Il ajoute que le service Moquette fonctionne au nominal avec 2 techniciens, le technicien en arrêt longue maladie sera remplacé par un CDD sur FY26.

A ce stade, on n'a pas constaté un plan de charge incohérent, ainsi qu'un niveau satisfaction clients cohérent avec le résultat délais.

Le management n'a pas été alerté par une surcharge de travail, de plus, nous pouvons constater sur ces équipes que très peu d'heures supplémentaires ont été générées.

- Les Référents de proximité demandent à ce que des permanences de nuit soient organisées par le bureau Pass en scène pour les salariés de nuit.

[REDACTED] e renseigner.

- Les Référents de proximité demandent à ce que les réhabilitations de Story se fasse période hivernale, afin de soulager les techniciens.

[REDACTED] plique que les fermetures sont aussi liées aux impératifs techniques et ce. Une demande a déjà été formulé par le territoire pour décaler celle-

ci à partir de mi-mars, mais nous sommes en attente de réponse. Ce n'est pas si simple, car on sait que la durée de vie du câble est limitée.

- Les Référents de proximité remontent le fait qu'avec les réhabilitations qui vont s'enchaîner, les équipes de commande aimeraient savoir où en est leur demande de second véhicule afin de laisser un véhicule à disposition pour l'équipe de permanence et un véhicule pour les équipes de réhabilitation.

nd qu'une demande de véhicule type Pargo n'est pour le moment pas envisagé de mettre en place une solution d'auto-partage sur différents endroits du site.

- Les Référents regrettent le fait que lors de certaines rénovations faites par des entreprises extérieures, on constate régulièrement des malfaçons. La responsabilité ne devrait pas redescendre sur les équipes de maintenance qui n'ont pas suivi le chantier.

lique que la responsabilité ne redescend pas sur les équipes internes, mais sur les équipes opérationnelles il est parfois demandé une intervention de nos équipes, mais cela ne retire en rien la responsabilité du sous-traitant de respecter le cahier des charges initial.

- Les Référents de proximité indiquent avoir appris un changement de mutuelle d'entreprise. Ils souhaitent savoir s'il y aura un changement au niveau de la prestation et des cotisations.

lique que les organisations syndicales représentatives ont été informées du suivi donné à l'appel d'offres Assurance Santé et Prévoyance, qui a abouti au choix d'un nouvel assureur. Notre accord d'entreprise arrivant à échéance au 31/12/2025, la Direction réunira les partenaires sociaux dans les prochaines semaines pour conclure un nouvel accord triennal visant à préciser les garanties en matière de santé et de prévoyance ainsi que la tarification du régime. La communication interviendra dès la conclusion de cet accord afin que les salariés soient pleinement informés.

- Les Référents de proximité remontent des problématiques dans le service Maintenance Cuisine. Le manque d'effectifs empêchant les maintenances préventives. Avec la prochaine extension du Parc seules 4 Rec sont prévues (3 techniciens et un Team Leader de nuit). La situation actuelle provoque déjà une surcharge de travail : les techniciens s'épuisent, le stress augmente et les arrêts maladie se multiplient. Elle engendre également une baisse de qualité de notre travail : plus d'erreurs, des délais plus longs et une baisse de notre crédibilité sur nos locations. Ils demandent qu'elle est la stratégie de la direction pour pallier ce manque d'effectif urgent dans le service maintenance cuisine.

nd que pour soulager les équipes et améliorer la maintenance sur les clients internes, des contrats ont été mis en place notamment pour les plonges et les chambres froides.

Ce sujet fait partie d'un plan d'actions globale et des pistes de réflexions sont en cours.

Ce plan d'actions fait l'objet de réunion hebdomadaire avec le management de cuisine.

dique que le contrat prestataire pour les petits appareils et les chambres froides, donc il n'y a rien de nouveau. Selon lui, aucune réunion n'a lieu régulièrement sur le sujet. Il attire l'attention sur la situation de la Maintenance Cuisine.

d le point.

- Les Référents de proximité demandent ce qu'il en est des résultats de l'étude de salaire réalisée auprès du service compensation pour les techniciens Maintenance cuisine.

que l'analyse est en cours.

- Les Référents de proximité remontent que sur Ride T2 et Show park 1, depuis la réorganisation, les effectifs ne sont toujours pas à la bonne target. Il manque deux techniciens depuis deux ans sur Show park 1 et sur Ride T2, il manque au moins deux techniciens de nuit et deux techniciens de jours pour show parc 1, sachant qu'en plus de ça certains techniciens vont être transféré sur le Parc 2 pour l'extension.

nd qu'à ce jour, 8 techniciens maintenance show sont en cours de . Ainsi que 4 techniciens T2 3 sont identifié.

ne pas avoir cette information. Il ajoute qu'avec les mêmes effectifs, il est lus aux équipes.

EQUIPES SHOW AUDIO/VIDEO			
		RECRUTEMENTS EN COURS	
TEAMS LEADERS SHOW JOUR	2	2	1 PRISE DE POSTE LE 1/10/25
TECHNICIENS SHOW JOUR	2	2	1 CANDIDAT IDENTIFE DATE D'ARRIVEE A PRECISER
	2	2	
TECHNICIENS AUDIO/VIDEO	2	2	2 CANDIDATS IDENTIFIES ARRIVEE LE 30/09/25 ET LE 21/10/25
	TOTAL: 8	TOTAL: 8	
EQUIPES TERRITOIRE 2			
		RECRUTEMENTS EN COURS	
	1	1	1 PRISE DE POSTE LE 30/09/25
TECHNICIENS RIDE JOUR	1	1	
	2	2	
	TOTAL: 4	TOTAL: 4	EN ATTENTE DE STATUER POUR GUY DESCHAMPS

- Les Référents de proximité indique que dans le service ParkWide, il y a deux techniciens en longue maladie depuis 4 ans et demandent ce qui est envisagé pour pallier le manque d'effectif.

nd que des demandes au comité HC en CDD, ont été validées. Une n a une position CDD, mais aucun profil n'a été trouvé.

Les Référents de proximité remontent le fait que les salariés de la maintenance veulent une seconde veste soft dans leur dotation annuelle pour des raison d'hygiène évidente.

lique qu'il était prévu que la veste passe en dotation tous les 2 ans. Une urs pour les techniciens en contact avec le public, pour que la dotation reste annuelle, mais il n'est pas prévu de 2^{ème} dotation.

- Les Référents de proximité demandent s'il est possible d'acheter en interne une dotation pour les chefs de projets qui ne sont pas éligibles à la dotation.

pelle que la dotation est liée à un process, qui implique de porter la tenue ennant une prime d'habillement. Cependant si un besoin spécifique (veste, coupe-vent), il faut que le Chef de projet en discute avec son manager. Mais il ne faut pas oublier que la dotation est une procédure règlementée.

- Les Référents de proximité se questionnent sur le fait que dans certains services il est demandé au Team Leader de faire un QC chaque trimestre. Ils se demandent quel est l'intérêt.

Il est précisé que qu'il est indispensable de faire des QC. Le nombre peut varier par collaborateur et du management. Il y a des collaborateurs qui auront besoin d'en faire plusieurs. Un collaborateur peut demander un QC en milieu d'année ou plusieurs... Il ne faut pas oublier qu'il s'agit d'un moment privilégié. Au vu des difficultés rencontrées avec l'augmentation individuelle, il a été demandé que les QC soient formalisés et que leur tenue soit logique.

- Les Référents de proximité remontent que dans plusieurs salles de pause les téléviseurs sont en pannes depuis des mois. Comme dans la break de Casey. Quand leurs réparations ou leurs remplacements est-il prévu.

Il est répondu qu'il est allé voir et que le service concerné n'avait pas reçu d'OT. Une mise à disposition pour que tout rentre dans l'ordre.

- Les Référents de proximité demandent si confier des tâches relevant d'un senior manager à des managers, en plus de leurs responsabilités quotidiennes, n'est-ce pas excessif pour eux.

Il est répondu que le départ programmé du Senior Manager Cycling et la passation douce des informations entre les différents niveaux hiérarchiques et une meilleure répartition des tâches en fonction de chacun. La situation décrite n'est que transitoire en attendant le recrutement du nouveau Senior Manager Cycling & Manufacturing (Poste qui est ouvert et qui est en ligne sur Disney Career).

- Les Référents de proximité demandent si le permis de construire et les plans Architect du nouveau bâtiment pour les ateliers central shop ont déjà été déposés.

Il est répondu que qu'à ce stade du projet (APD, avant-projet détaillé), le PC n'a pas encore été déposé et que les plans d'architecte sont en cours de travail. Le prochain AO permettant de sélectionner l'entreprise générale qui assurera la réalisation de ce projet permettra de pouvoir réaliser les étapes citées dans la question (avec un prévisionnel de Q1-Q2 FY26).

- Les Référents de proximité demandent pourquoi tant de signatures sont requises pour les plans de prévention, pourquoi il n'y a pas de procédure concernant Plancile.

Il est répondu que qu'il ne s'agit pas de faire mieux, il s'agit de faire en fonction des besoins avec des gestions et des suivis sur différents shift. La procédure de réalisation des plans de prévention est sur ABCD et nous allons rajouter prochainement le guide d'utilisation de Plancile.

Il est répondu que pour valider un plan de prévention, il faut faire valider par la direction. Les Assistantes demandent des boîte mail générique pour les plans de prévention.

Il est répondu que c'est le point.

- Les Référents de proximité se questionnent quant aux coordinateurs de sécurité mis en place de nuit, qui ont l'autorisation de piloter les chantiers, mais qui ne sont pas intégrés aux plans de prévention et qui ne participent pas aux VIC.

Il est important d'insister sur le fait qu'il ne s'agit pas de pilotage mais bien de s'assurer que les travaux sont réalisés dans de bonnes conditions en respectant les règles et les processus, de s'assurer que l'entreprise extérieure est parfaitement dans les règles.

- Les Référents de proximité demandent si dans le cadre des chantiers, il est autorisé de faire intervenir nos équipes formées aux travaux sur cordes (cordistes) ?

Il est important de préciser que son souhait est qu'il n'y ait plus de cordistes car il s'agit d'une compétence importante, il faut avoir une maîtrise parfaite du travail sur corde, il faut avoir de l'expérience et l'exercer tout le temps. On tend vers des équipes de sous-traitants qui ne font que ça.

- Les Référents de proximité demandent où en sont les travaux de rénovation de Small. Ils demandent si des réunions pourraient avoir lieu afin d'émettre des avis...

Il est important de préciser que cela ne relève pas de la compétence des RDP. Cependant, il y a des points à discuter suivants :

- **Salle de briefing & vestiaires T1 :**

La demande de travaux a été rédigée le 01/09/2025

OT : 10919423

Réfection du sol, des murs et du faux plafond

Planification mi-octobre

- **Atelier de Ctrl Co T1 :**

Préciser que les travaux (R), travaux pilotés, financés et suivis par IT / CDC sont réalisés par des entreprises extérieures / ligne IFP validée / VIC. Les travaux sont réalisés en fin de semaine de septembre (sous réserve car présence de plomb).

Une réunion a déjà eu lieu en présentiel, une nouvelle réunion de rénovation va être programmée.

- Les Référents de proximité demandent si en vue des futures augmentations de fin d'année, il serait possible de se rapprocher des Teams Leaders afin qu'ils octroient le mérite aux bonnes personnes.

Il est important de préciser qu'il s'agit d'une remarque très subjective. Il rappelle que la mise en place d'un échange clair sur les attendus du collaborateur, ainsi que sur le niveau de performance pour éviter toute polémique.

Il est important de préciser la différence entre un AM4 et un Team Leader, car certains AM4 ne sont pas des Team Leaders.

Il est important de préciser qu'il s'agit d'un choix de carrière, certains font le choix de la gestion, d'autres de la technique.

Fin de réunion : 18h

Prochaine réunion le **mercredi 12 novembre 2025, réception des réclamations au plus tard le vendredi 24 octobre 2025**

Services Techniques-Ateliers Centraux-Horticulture