

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

Début de réunion : 09h

Référents de Proximité :

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

Avant de démarrer la réunion, le Chef d'établissement présente et indique qu'il sera dorénavant le Chef d'Etablissement

Il remercie également les Référents de proximité pour le travail fait.

1. Points d'information du Chef d'établissement

- **Sujets d'actualité**

- Sujet d'actualité sociale

Il suit ensuite un point sur les sujets d'actualité suivants :

- Animation retraite :

La prochaine session aura lieu le lundi 2 juin au bâtiment Bellini. Elle aura pour objectifs de faire connaître la retraite du régime général de la Sécurité sociale et de la retraite complémentaire Agirc-Arrco.

Les thématiques suivantes seront notamment abordées :

- Le droit à l'information
- Le relevé de carrière et sa mise à jour
- Le calcul de la retraite
- Les retraites anticipées (la retraite anticipée pour carrière longue et la retraite progressive) et les prolongations d'activité (la surcote et le cumul emploi-retraite)
- Les formalités
- L'activité à l'étranger
- Retraite anticipée : assurés handicapés, incapacité permanente
- Le veuvage : la pension de réversion

Ces sessions s'adressent en priorité aux salariés nés avant 1971 et se dérouleront soit sur le temps de travail après accord de l'encadrement ou soit sur le temps libre pour ceux qui le souhaitent.

L'inscription se fait directement via la Cast Résa, lien : Disneyland® Paris

- **Point sur les effectifs**

Il indique qu'au 30 avril 2025, l'établissement comptait 1971 salariés : 1559 femmes et 1 559 hommes

- CDD : 24 femmes et 88 hommes

Dont 73 apprentis.

		30/04/2025			
	CDD	CDD	CDI	CDI	
	Féminin	Masculin	Féminin		
CAD	4	7	111	277	399
AMA			62	280	342
AMN	8	11	66	464	549
NCA	12	70	61	538	681
TOTAL	24	88	300	1559	1971

	AMN	AMN	NCA	NCA	
	Féminin	Masculin	Féminin		Total
	7	7	9	48	71
	1			1	2
	8	7	9	49	73

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

- Emploi (service menuiserie, coefficient 220)

Les Référents de proximité au vu de l'agrandissement du Parc 2, demande si le service Menuiserie, qui travaille déjà à flux tendu sera suffisamment staffé pour absorber la charge de travail supplémentaire apporté par les extensions du parc. Ils demandent si une étude sur les effectifs et la charge de travail a bien été réalisée.

ue que pour faire face aux extensions du Parc 2 qui vont service menuiserie de nuit est bien concerné par l'augmentation des effectifs, avec l'addition d'une position début FY26. Une attention particulière sera portée au remplacement de tous les départs à la retraite.

Pour le reste des activités de Maintenance Bâtiment et Central Shop, l'étude a bien été réalisée en collaboration avec les services compétents et il est prévu le renfort de 8 positons sur Q4 FY25. En FY26 il est prévu 4 postions supplémentaire et encore 2 autres sur FY27. Soit un total de 14 positions supplémentaires.

ique qu'avant Covid les menuisiers étaient 13 et aujourd'hui ils ne sont

lique qu'une position est ajoutée, mais qu'il prend le point afin d'étudier rrière. Il ajoute que l'entreprise a recours à l'intérim car il y a des travaux qui n'ont pas de plus-value, notamment pour les salariés menuisiers de nuit.

rque que les jeunes ne restent pas à cause de la question du salaire.

...e que les études de marchés sont faites régulièrement coté

...oute que sur la maintenance cuisine, il y a des personnes qualifiées qu'on notamment à cause salaire.

...nd que le service compensation est en cours d'étude du point.

...plique qu'avec les congés, les cast members de la maintenance cuisine seuls, ce qui est dangereux, d'autant que selon lui, la sous-traitance n'est pas au niveau.

...lique que la sous-traitance n'est pas utilisée pour remplacer les Cast de l'entreprise c'est d'emmener du complément aux effectifs. C'est pour renforcer nos effectifs. Il approuve cependant la remarque de la qualité de travail réalisé par certains sous-traitants. On est dans une forme de transition car on veut amener de l'aide à nos Cast members, mais la qualité n'est pas toujours présente.

...uve dommage qu'il faille repasser derrière les sous-traitants. Il a monopole à un seul prestataire.

...t d'accord avec le fait que les sous-traitants doivent être cadrés. Il faut

...grette le fait qu'en période, on ne leur ait pas indiqué qu'un ont été bougés de place, sans explication.

...lique que les prestataires ne sont pas venus prendre le travail des ifs de ces services ne diminuent pas et ne vont pas diminuer. Si les équipes ont cette inquiétude, il est important de les rassurer.

...rette que tout soit donné au presta

...n discuter avec le nouveau Directeur sur les hôtels.

Les Référents de proximité se demandent pourquoi il n'y aucun poste en coefficient 220 dans l'équipe bâtiment de nuit, alors que l'on retrouve ce niveau dans d'autres équipes ou en journée. Est-ce un choix assumé de l'entreprise ou un oubli à corriger ?

...lique que cela n'est pas un oubli, car dans l'organisation cible de ce avoir un poste en coefficient 220, mais à ce jour, aucun technicien ne valide les conditions au passage à ce coefficient. Aujourd'hui, le management accompagne les Cast Members à évoluer, pour attendre le niveau requis pour ce passage au coefficient 220.

- Rémunération et Avantages Sociaux

Les Référents de proximité remontent le fait que les techniciens de nuit demandent une augmentation de la prime de nuit à hauteur de 30% du salaire de base.

...ique avoir vu des tracts passer sur le terrain à ce sujet. Il explique qu'une obligatoire est prévue chaque année et que c'est dans ce cadre que les primes sont négociées. Le message a été remonté, il a bien été reçu. Il rappelle que c'est quelque chose qui est revu chaque année et qui se négocie avec les OS.

plote le fait qu'il ne se soit rien passé l'année dernière.

pelle que les OS ont négocié et qu'un arbitrage a été fait. Il ajoute que acte et qu'il est important de passer le message aux équipes.

que ne pas être sûr que les salariés attendront jusqu'aux NAO.

iste sur le fait qu'il est important que le message soit passé et qu'il soit es.

ande quand cette prime a été renégociée.

pelle qu'un accord d'entreprise, prévoyait une révision avec l'inflation
ependant, depuis 2019, elle représente 30% du salaire de base.
ente le salaire de base, chaque année, donc la prime de nuit qui
ugmente également.

- Divers (mise en place des QC, plan de prévention, sous-traitance, valorisation de l'investissement, permanence, D-Time, CET)

Les Référents de proximité remontent le fait qu'un certain nombre de services n'ont toujours pas mis en place les QC permettant et que cela inquiète les Cast members, qui voient l'échéance des AI 2025 arriver dans quelques mois (septembre) et qui craignent (comme en 2024) une "nouvelle année à la tête du client ". Il se demandent pourquoi la rigueur qui avait été annoncé n'est pas mise en place.

nd qu'une extraction des QC réalisés sur les parcs a été demandée,
s divisions n'a pas encore été reçue.

A ce jours les chiffres reçus sont les suivants :

Service Généraux : 89% réalisés

Horticulture : 66% réalisés

Maintenance attraction : 41% réalisés

Il indique que le message a bien été passé aux leaders et pas mal de services ont fait les QC en fin d'année. On est à plus de 50% des QC réalisés à ce jour.

Il ajoute que cela faisait des années qu'il n'y avait pas eu d'augmentation individuelle et il a été constaté de nombreux mécontentements, mais le niveau 'exigence sera mis afin que les QC soient réalisés correctement.

Les Référents de proximité expliquent que certains leaders ont encore de bonnes relations avec certains techniciens avec qui ils travaillaient, ce qui pourrait expliquer des différences de traitement.

De plus, certains ont un bon QC mais une augmentation pas à 100%.

elle que les QC se préparent avec l'ensemble des leaders.

voir des points à améliorer qui peuvent expliquer l'augmentation, mais c'est important de matérialiser le QC, pour pouvoir comprendre. On demande de tracer les QC, avec un retour factuel. On veut être dans la transparence.

Les Référents de proximité indiquent que depuis quelques mois un certain nombre de Chargés de Interventions des Entreprises Extérieures (CIEE) ont été mis en place de jour comme de nuit, cependant il est remarqué que pour la rédaction des plans de préventions, il existe une

grande disparité sur la réalisation du document malgré une formation unique. Ils demandent s'il est envisagé par la Direction d'uniformiser ce process dans toute l'entreprise.

que qu'il y a un nombre de CIEE qui a été mis en place en plus pour entreprises. L'outil Plancile a évolué afin d'uniformiser la rédaction des plans de prévention :

- Une uniformisation des PDP a été effectuée avec la mise en service de Plancile V2
- Une fiche d'inspection commune VIC a été créée afin d'uniformiser les VIC, 1ère étape de la rédaction des plans de prévention
- Une présentation de cette utilisation a été effectuée dans chaque service concerné par le Coordinateur Safety de celle-ci
- Un groupe de travail est en activité pour la simplification de ceux-ci sur des interventions qualifiées de "prestations intellectuelles, qui ne nécessitent pas de matériel encombrant
- Design & Delivery qui est le plus impacté sur le sujet, a recruté un Chef de Groupe Safety en charge des coordinateurs travaux DD
- Il doit s'assurer de l'uniformité des plans de prévention travaux DD
- Un programme de formation aux 5 risques majeurs chantiers a été lancé pour l'ensemble des Chefs de Projets

Cela permet d'avoir une vision homogène et les mesures à mettre en œuvre.

On avait une vraie disparité dans la façon de travailler.

imité se disent alertés depuis plusieurs mois, sur le fait que la Société i assurait la sous-traitance électrique d'un Hôtel Disney, prendrait itance électrique de l'ensemble de l'hôtellerie Disney, la direction peut-elle nous confirmer cette information. Les salariés craignent le monopole complet de ce prestataire.

elle que l'entreprise ne souhaite pas donner le monopole à cette support là où il n'y a pas de plus-value à faire travailler les équipes Disney.

Il est exact que la société Actem'Otel (division du Groupe Hervé Thermique) assure désormais des prestations de maintenance multitechnique pour nos hôtels. Cependant, il est important de clarifier plusieurs points :

- contrats multi techniques concernent l'ensemble de nos hôtels, mais il ne s'agit pas d'une nouveauté.

- Notre stratégie demeure inchangée : nous tenons à conserver nos compétences internes et nos équipes Disney actuelles. L'externalisation concerne uniquement des tâches à plus faible valeur ajoutée et des interventions techniques spécifiques, en complément du travail de nos équipes.

- Le pilotage des contrats externes reste sous la responsabilité de nos équipes Disney, qui disposent de l'expertise nécessaire pour superviser ces prestations. Nous considérons ce pilotage comme une compétence stratégique que nous souhaitons absolument conserver.

- Concernant le périmètre d'intervention, les prestations multitechniques sont orientées sur des sujets génériques en immobilier (CVC, plomberie, électricité). Nous maintenons intégralement notre expertise et notre intervention directe sur toute la maintenance spécifique, notamment celle concernant les chambres et les zones accessibles aux visiteurs.

-Sur l'évolution de nos métiers, notre objectif est de valoriser les compétences actuelles de nos Cast Members, en leur permettant de se concentrer sur des tâches à plus forte valeur ajoutée. En les libérant de certaines tâches génériques, nos équipes auront plus de temps et de recul pour garantir l'excellence opérationnelle de leur métier.

On focus nos équipes sur les activités à fortes valeurs ajoutées, mais sur sur nos activités de cœur de métier à savoir tout ce qui touche à nos spécificités Disney (Qualité du show et comme indiqué qualité de l'expérience) directement en lien avec nos clients (on souhaite renforcer et favoriser le contact et notre disponibilité pour le client).

De plus, Cyril ajoute que le nouveau Directeur étant arrivé sur la maintenance Hotels, tous les sujets lui ont d'ores et déjà été remontés.

On n'a pas le choix de travailler avec de la sous-traitance pour soulager nos équipes, mais les entreprises doivent être exemplaires et celles qui ne jouent pas le jeu doivent faire l'objet d'audit et doivent se le voir dire.

Les Référents de proximité indiquent que depuis plusieurs mois, l'équipe du T5 démonte les arrêts de bus, une mission qui sort du cadre classique de la maintenance. Ils l'ont fait jusqu'ici sans rien dire, mais ils commencent à ressentir un vrai manque de reconnaissance. Etant donné que les Disney Top n'existe plus, ils demandent ce qu'il est prévu de mettre en place pour valoriser ce type d'investissement.

ue que le démontage des arrêts de bus a été une mission
er à l'issue de ce travail a organisé un petit déjeuner pour remercier
l'engagement des équipes.

Les Référents de proximité remontent le fait que les techniciens des services infrabat demandent à ce que la permanence et les 45 mn soient étendus à tout l'effectif présent chaque jour. Cette mesure est déjà effective sur les territoires, maintenance Parc1 et Parc2.

Pour des raisons de sécurité, les interventions se feraient à plusieurs quand cela est possible. Au niveau de l'efficacité, l'extension de la permanence repartirai les appels sur plus de techniciens, avec la possibilité de gérer plusieurs interventions simultanément.

Des techniciens proches de l'intervention à effectuer au moment de l'appel, pourraient intervenir plus rapidement.

nd que les métiers des techniciens territoires ne sont pas les mêmes
e l'infra. Nous n'avons pas identifié de raisons à ce jour qui justifieraient
de fonctionner comme nos collègues attractions.

Cette permanence a été mise en place avec des effectifs minimum identifiés les weekends.

Il y a un décalage entre deux attractions en panne avec évacuation. La partie infra, il y a un impact sur la partie business mais il n'y a pas la même fréquence avec de la safety. C'est la récurrence du sujet qui fait la différence.

ande pourquoi ne pas accepter cela.

que qu'une prime est liée à une contrainte, sinon ça n'a plus de sens.
ccords.

Les Référents de proximité remontent le fait que ce mois-ci énormément de problèmes de saisi de paye ont eu lieu, la mise en place de l'application Dtime s'est avérée catastrophique pour les salariés. La suppression de la colonne de droite « planning journalier » a rendu la fiche de paye beaucoup plus difficile à comprendre. Ils demandent la remise en place de cette colonne.

lique qu'avec D-Time, ce planning n'est plus nécessaire. Et D-Time temps réel et beaucoup plus détaillée que ce que le planning du bulletin offrait (rappel : il ne pouvait afficher que 2 « incidents » maxi par jour, donc la vue pouvait être tronquée). Donc c'est l'outil qui remplace la colonne du bulletin de paie. Il ajout que les Teams Leaders ont fait un travail énorme pour remonter les points sur la partie D-Time.

A cet effet, le 28 mai, une équipe paie va venir sur Meeko en journée et de nuit en salle Nakoma de 13h30 à 16h30 et de 21h à 23h.

Les Référents de proximité s'étonnent quant au fait de créditer le CET de 7h quand un CX est mis à l'intérieur, alors qu'ils font plus de 7h par jour. Les salariés qui veulent utiliser leurs CET et qui font plus de 7h par jour se voient débiter systématiquement plus que 7h (par exemple 8,75h sur les territoires) sur leurs compteurs.

nd que le décompte du temps CET est le même entre CTT et DTime. ngement à ce sujet.

Ce qu'il faut comprendre, lorsqu'un congé (ou du RCR) est transféré en CET, c'est à raison de 7h. Et il faut retenir que le CET est décompté en heures et non pas en jours.

Ainsi, un Cast Member qui ne possède que 7h dans son CET, qui pose une journée mais est planifié plus de 7h, n'a pas assez d'heures. Il devrait donc avoir déposé au moins 2 jours dans son CET (soir 14h) pour pouvoir prendre une journée équivalent à plus de 7h.

Cette règle ne concerne pas que les Services Techniques mais tous les salariés de l'entreprise.

onte le fait qu'au show T3 ils ont entendu parler du fait qu'ils au lac.

ond que le point serait discuté lors de la prochaine réunion, car le point n CSSCT.

ande si sur Dreams, le réfectoire sera ouvert la nuit comme sur

d que non.

onte le fait que le stationnement aux abords de Meeko, quand les nt, crée un souci car on ne peut pas garer les véhicules de service.

nd le point et verra ce qu'il est prévu sur cette zone. Une communication

Prochaine réunion le **jeudi 10 juillet 2025, réception des réclamations au plus tard le lundi 23 juin 2025**

Services Techniques-Ateliers Centraux-Horticulture