

Compte-rendu de la réunion ordinaire des référents de proximité

Etablissement Parcs Opérations

25 mars 2025

Début de réunion : 10h30

Fin de réunion : 12h50

Etaient présents : P

Etaient absents : A

Liste des référents de proximité :

Représentants de la Direction :

Chef d'établissement

Responsable Relations Social

1. Points d'information du Chef d'établissement

➤ Points d'Actualité

DLP

30 – 21 semaine

il : 8h30 - 22 heures du 1 au 18 avril, puis 8h30 - 22h40 à partir du 19 avril

Actualités attractions dlp mars/avril

Disney Star on Parade : 11h30 à partir du 18 avril.

Disney Music Festival : 19 avril au 7 septembre

Steam Train : Horaires 12h à 19h30 à partir du 18 avril.

Fermeture Carrousel : 10 au 28 mars

Fermeture Orbitron : 24 mars au 20 juin.

Fermeture de Frontierland Théâtre : du 10 mars au 4 avril.

Test mode show pour District Théâtre jusqu'à fin septembre.

: 8h30 - 20h semaine, 8h30 – 21h WE

POH avril : 8h30 - 20 jusqu'au 4 avril, puis 8h30 - 21 jusqu'au 30 avril.

Actualités attractions wds mars/avril

Travaux couverture file d'attente de TOT : 21 avril

Fermeture Studio D : 31 mars au 11 avril

Studio 1/World Première : ouverture le 26 avril.

- 19h et 21h WE

Fermeture attraction Mars

- Animagique du 6/01 au 14/03

Début travaux parking Imagination mars 25

Fermeture des points de restaurations Imagination juin 2025 à janvier 2026

L'ensemble des prestations restaurations seront maintenues par la mise en place d'un restaurant temporaire parking Imagination.

➤ **Point sur les effectifs :**

- **Effectif de la division au 31 janvier 2025**



	31/01/2025	31/01/2025	31/01/2025	31/01/2025	
	CDD	CDD	CDI	CDI	Grand Total
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	
CAD			14	27	41
AMA			25	28	53
AMN	8	7	66	80	161
NCA	13	9	982	845	1849
TOTAL	21	16	1087	980	2104

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

Recrutement Attractions : REQ ouvertes 31 CDI, 268 CDD

Recrutement Accueil et Services : REQ ouvertes 3 CDI, 226 CDD

- **Intérimaires Parcs opérations**
% d'heures intérimaires versus total heures travaillées
 - Janvier 2.9%
 - Février 4%
- **Intérimaires Accueil & Service**
% d'heures intérimaires versus total heures travaillées
 - Janvier 0.3%
 - Février 1.7%
- **Heures supplémentaires inclus 6C Parcs Opérations CM versus totale heures travaillées**
 - Janvier 1.7%
 - Février 1.7%
- **Heures supplémentaires inclus 6C scope Accueil & Service CM versus totale heures travaillées**
 - Janvier 0.9%
 - Février 0.9%

- Heures supplémentaires inclus 6C Parcs Opérations TL versus totale heures travaillées
 - Janvier 6.7%
 - Février 6.8%
- Heures supplémentaires inclus 6C scope Accueil & Service TL versus totale heures travaillées
 - Janvier 4%
 - Février 3.4%
- Campagne de recrutement d'alternants : La campagne de recrutement a débuté depuis le 3 mars 2025 sur notre site [Disney Careers](#). Cette année, plus de 280 postes sont à pourvoir dans de nombreux domaines, dont environ deux tiers dans les fonctions opérationnelles, services techniques et encadrement et un tiers dans les fonctions supports. Nouveauté cette année, un événement de recrutement dédié aux fonctions opérationnelles, services techniques et encadrement se tiendra le mercredi 26 mars 2025 de 10 h à 12 h et de 14 h à 17 h au Bâtiment Bellini. Les Cast Members actuellement en alternance au sein de Disneyland Paris recevront bientôt dans leur coffre-fort personnel le processus à suivre s'ils souhaitent rester au sein de l'entreprise pour une nouvelle année d'alternance.

-Date et modalités parcours SYL :

Les managers identifient les potentiels, remplissent le document d'aide à la détection afin de valider la candidature. Le Senior manager est consulté pour chaque candidature. La priorité a été donnée pour une nouvelle cohorte aux salariés pré-identifiés et qui n'avaient pas participé à la précédente SYL faute de place.

urs : Appel à candidature du 16 février au 7 mars 2024
Début du parcours le 04 mai 2025 et fin le 27 juillet 2025. Promotion au 1^{er} septembre 2025.

Aucune nouvelle date n'est identifiée pour le moment concernant la mise en place d'une prochaine session.

-Propreté Wds : manque de staff, pas de cdd, fatigue, nombreux transfert de salariés ailleurs , 3 à 4 salariée en procédure de ouvertures/fermetures , pareil en procédure de fermeture Pourquoi le Manager Propreté Wds actuel laisse pourrir cette situation ? Les chiffres labor avant tout !!!! ????

Comment et avec qui Wds sera nettoyé avec la réouverture de Studio 1 et les secteurs sous palissades actuels ???, Est ce que les salariés de propreté Wds partiront bien en vacances cette été ?

A la lecture des données chiffrées transmis par les équipes workforce pas de constatations de manque de staffing, janvier en ligne avec le forecast, février +480 heures cast members et +50 heures Team leader, concernant la réouverture des secteurs actuellement en travaux, ils seront staffés comme cela était le cas avant la fermeture.

Il est fait état que l'organisation opérationnelle peut être rendue difficile du fait d'un nombre important de salariés ayant des restrictions médicales et qui ne peuvent donc être affectés à

toutes les positions. Ceci peut affecter d'autant plus les opérations lorsque des renforts doivent être affectés à DLP propreté voir comment mieux répartir les différentes contraintes entre les 2 équipes Propreté

Actualité sociale :

- [Index de l'égalité femmes-Hommes](#)

Pour la troisième année consécutive, notre entreprise a obtenu un score de 99/100 à l'index de l'égalité femmes-hommes établi dans le cadre de la loi « Avenir professionnel ». L'index 2024 de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est une obligation légale qui a pour objectif de mesurer l'engagement d'une entreprise à favoriser l'égalité salariale femmes – Hommes à travers 5 indicateurs :

Les 3 indicateurs de taux d'augmentations (20/20), de taux promotions (15/15)) et d'augmentations au retour de congés maternité (15/15) sont stables et au maximum des points attribuables

L'écart de rémunération (39/40) présente un point manquant mais reste à un niveau stable par rapport à 2023.

Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

- [Campagne d'inscription à la crèche Petit Chaperon Rouge](#) : La campagne de préinscription pour la rentrée en septembre 2025 a commencé lundi 3 mars et fini le 6 avril 2025. Le Cast Members peuvent effectuer donc dès à présent leur demande directement sur la plateforme www.lpcr.fr avec le code DLP2025. L'équipe Service Familles Les Petits Chaperons Rouges sera également présente sur site pour répondre à toutes les questions des Cast Members. Les permanences se tiendront de 8h à 16h les : Jeudi 6 mars à la Conciergerie d'entreprise du bâtiment Dreams / Mardi 18 mars dans le hall d'ImagiNations / Mardi 1er avril dans le hall d'ImagiNations.

- [Campagne de nomination The Walt Disney Legacy Award](#) : La période de nominations de la septième édition du programme de reconnaissance The Walt Disney Legacy Awards est ouverte jusqu'au 28 mars 2025. Pendant la période de nomination, comme chaque année, les Cast Members sont invités à soumettre la ou les nomination(s) [sur le site dédié](#).

- Mise à disposition du BSI dans le coffre-fort le 31 mars.

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

DTIME :

Pourquoi les TL passent d'éditeur à approuvateur en une nuit ? un moment donné dans la formation c'est dit que l'approuvateur est responsable de la saisie des cm....que fait la personne qui est actuellement au poste de la saisie.....que fait paye ?

Vous voulez des TL sur le terrain et plus le temps passe et plus vous nous donnez des attributions administratives.

Il faut un statut approuvateur pour valider la saisie des salariés.

Rien ne fonctionne interface incomprise par beaucoup de leaders, formation dlearn/réunion qui ont été faites "à la va vite "sont inadaptées à la nouvelle interface. Peux ton revenir en arrière ?

Que devienne toutes les équipe" dlp wi saisie contact " ?

Est ce normal de ce retour en arrière , car il a plus de 25 ans la prise en charge de la saisie journalière était faite par les Team Leaders dans Ctt ?

Les TI's vont ils avoir une augmentation, un changement de statut, ou prime pour cette nouvelle tache qui n'est pas prévue dans leur fiche d 'emploi ou fiche de poste???

Peux t on redonner le Dtime aux "équipes "dlp wi saisie contact " ?

Ne risque t-on pas des gros soucis sur le de salaire pour le prochain mois ?

Pourquoi avoir donner la tâche Approbateur au Team Leader ? Encore du boulot pour les Teams ????

Avec l'arrivée de D-Time, les Leaders doivent dorénavant valider les saisies de leur équipes. Sachant qu'ils ne parviennent déjà pas à honorer tous les briefings et qu'ils doivent régulièrement faire des HP et des 6C à cause d'un manque évident d'effectif, comment comptez-vous qu'ils puissent gérer cette tâche supplémentaire ?

Le nouvel outil de gestion du temps de travail, lancé le 2 mars, est censé permettre un suivi en temps réel des horaires des Cast Members. Toutefois, cet outil, qui représente un ajout complexe et peu intuitif, a créé une grande confusion parmi les CM. En effet, de nombreux compteurs affichent des anomalies, même des valeurs à zéro, ce qui entraîne un stress supplémentaire.

Ce malaise se répercute sur l'encadrement, qui doit non seulement gérer les préoccupations des CM, mais aussi assurer la saisie des données. La peur de commettre des erreurs de saisie, et donc d'impacter la rémunération des salariés, crée une tension grandissante. Cette problématique touche également d'autres équipes et risque d'affecter non seulement l'encadrement, mais surtout les salaires des Cast Members. Dans certains cas, des encadrants seront contraints de se consacrer à plein temps à la gestion de cet outil, au détriment du terrain et des équipes, ce qui aggrave encore la situation.

Nous nous interrogeons sur la faible communication entourant le lancement de cet outil. L'annonce de l'outil a été faite sans une vision claire de sa mise en place, ni d'accompagnement ni de suivi approprié. Bien que des "tours" semblent avoir été organisés, ces derniers n'ont pas été correctement communiqués.

Pourriez-vous réagir à cette question et nous faire un point d'avancement lors de la réunion du 25 mars, afin de clarifier la situation et de nous fournir les informations nécessaires ?

Cela nous permettrait également de mieux accompagner les Cast Members, qui se sentent de plus en plus sollicités sans avoir eu d'informations claires ni d'opportunité de collaboration préalable.

DTime, le nouvel outil de gestion des temps, est venu remplacer CTT depuis ce 2 mars 2025.

rs, début de la saisie dans DTime par les leaders semaine du 2 au 8 mars à la suite de cette mise en place, nombreux irritants constatés pour réaliser la saisie sur ce nouvel outil dans de bonnes conditions, après échange avec les équipes en charge du déploiement la décision est prise le 11 mars de redonner la saisie aux équipes de Workforce le temps de faire les corrections et ajustements nécessaires.

Paie sécurisée pour le mois de mars. Cette paie est, en effet, exclusivement alimentée par l'ancien système CTT.

1. A date les équipes Workforce continue de faire la saisie (validations d'écart de tolérance, modification day-off,... via les informations transmises par les leaders. En parallèle, ces TL opérationnels continuent d'être accompagnés et formés à l'outil en vue de la paie de mai.
2. Les pointages qui fonctionnent bien sont capturés pour la paie d'avril

Nous prévoyons de reprendre la saisie par phase dès que l'ensemble des problématiques que nous avons adressés seront fixées.

Nous comprenons les inquiétudes des leaders, et envisageons de reprendre les accompagnements nécessaires à la bonne prise en main de ce nouvel outil.

Durée du travail :

Heures choisie : quand il y a que 45 minutes de pause A été contraster que dans certaine locations , c'était 30 minutes puis 15 minutes ? Est ce légal de couper en 2 , puis après en 3 ces 45 minutes ?

Cf dispositions conventionnelles : Les deux pauses non rémunérées de 15 minutes par jour interrompant une séquence de 3 heures 30 minutes de travail ne sont pas remises en cause.

En revanche, pour tenir compte de l'environnement et de ses spécificités, la durée de la pause repas est portée à 1 heure non rémunérée. Les Commissions Techniques ont adapté, si nécessaire le temps de déjeuner à 45 minutes, voire 30 minutes dans les secteurs où la proximité de la cafétéria le permet.

Rémunération :

Prime d'intéressement : suite au virement de cette prime, beaucoup de salariés l'ont reçu plus de 4 jours après la date officielle , peux ton déclencher le virement 1 ère semaine de janvier ou l'inclure sur la fiche de paie de décembre ?

Monétisation : prime versée par virem [redacted] prises fin janvier 2025. La date de compensation peut parfois différer d'une banque à une autre.

Indemnité d'habillement, pour faire suite à l'interrogation de savoir si les Leade [redacted] perçoivent ? Le Chef d'établissement en rappelle les modalités d'a [redacted]

[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]
------------	------------	------------	------------	------------

Pour répondre au questionnaire, le Chef d'établissement a reprécisé que les managers doivent porter l'un des costumes de leurs lands. En cas de réunion planifier hors site, tenue personnelle autorisée.

Défraiement Kilométrique :

Actuellement, pour bénéficier du remboursement des frais kilométriques, il est nécessaire de présenter un justificatif d'accès au parking, accompagné d'un permis de conduire. Cependant, certains Cast Members, qui se déplacent en véhicule sans permis, se retrouvent exclus de ce dispositif.

Quelles solutions proposez-vous pour permettre à ces salariés de bénéficier du remboursement, comme les autres ?

Ce point ne relève pas de la compétence du chef d'établissement.

Planification :

Les plannings fixes des équipes Frontierland ont subi une modification du jour au lendemain

- a. A quoi est-ce dû ?

- b. Quel est le code à apposer sur les Breaksheets pour les Cast Members touchés sans qu'il y ait un impact sur leur salaire ? (ex. : un AN, tel que cela a été proposé, impacterait sensiblement le 13^{ème} mois)
- c. Les CM touchés ont-ils droit de refuser ces changements ?
- d. Quel est le temps de régularisation ? (cela devrait être immédiat, pourtant ça a pris un mois et demi)

Une erreur sur les temps de trajets à la réception des plannings a été observée, la rectification des temps de trajet a été réalisée le 7 février, mais les planning étaient fixes, nous avons dû en effet procéder à des ajustements :

-Pour pallier aux impacts sur le temps de travail des cast members, le temps de briefing a été adapté pour permettre aux cast members d'arriver en temps et en heure sur l'attraction.

-Des SC ont également été demandé à certains cast members pour garantir le bon déroulement des procédures d'ouverture et/ou fermeture avec le bon timing.

-Des HP ont également été saisies pour les mêmes raisons.

-Le département Worforce Insight et les leaders ont fait le nécessaire pour qu'il n'y ait pas d'impact sur la paie des cast members.

Emploi :

Quels sont les critères permettant aux employés une mobilité (voire mobilité avec promotion) ? Nous avons constaté une démultiplication de transfert/ promotions et créations de poste n'ayant jamais fait l'objet d'un recrutement via les canaux connus (ex. : Carreers). Voici une liste, certainement non exhaustive :

- e. Manager Fantasyland 2
nd 2
- h. Leader Commande Parc Opérations
- i. Coordinateur cellule démarque/fraudes
- j. Assistant coordinateur cellule démarque/fraudes
- k. Team Leader Expérimenté Frontierland

Il n'est pas obligatoire de publier chaque ouverture de position (qu'il s'agisse d'un remplacement ou bien d'une création de poste).

En effet dans le cadre des plans de successions des potentiels sont identifiés par les leaders soient pour des promotions ou bien des mobilités latérales (poste avec le même statut). Ces potentiels peuvent donc être positionnés sur des ouvertures de postes sans que cela passe par le process de candidatures en interne.

Pour rappel il y a une revue annuelle des plans de successions, ces derniers sont nourris tout au long de l'année par les leaders qui s'appuyent à la fois sur les quality conversations mais également le niveau de performance global.

L'objectif est de pouvoir conserver un juste équilibre entre la publication (interne et externe) des postes pour identifier de nouveaux profils et la promotion (ou évolution) de talents déjà pré identifiés dans le cadre des plans de successions.

A travers ces actions et cette politique l'entreprise s'assure à la fois d'attirer de nouveaux talents (via le recrutements) et de les retenir (via des promotions).

Représentants du personnel :

Bien que nous déclarions systématiquement nos heures de délégations, et qu'elles sont correctement saisies, nous constatons des oublis systématiques sur les fiches de paie. A quoi est-ce dû ?

Il n'est pas possible d'apporter de réponse à cette question, le représentant du personnel concerné doit se rapprocher de son encadrement en cas de constat tel que mentionné.

Congés Payés ("Congés Simultanés") :

Conformément à l'article L.3141-14 du Code du travail, l'employeur doit accepter les congés simultanés des salariés mariés ou pacsés. Pourtant, certains leaders interprètent différemment la législation, affirmant que l'employeur n'est tenu d'accepter que le congé principal.

Serait-il possible de clarifier ce point auprès de l'ensemble des leaders de Parc Opération afin de mettre fin à cette confusion récurrente ?

L'ensemble des éléments de communication a été transmis aux leaders, je vous confirme qu'il n'y a pas d'interprétation et que ces dispositions ne concernent pas que la prise du congé principal.

Extrait communication.

- *Les conjoints et les salariés unis par le PACS travaillant au sein d'EURO DISNEY ont droit à un congé simultané, à savoir une ou plusieurs demandes. Les concernant, l'employeur ne peut justifier son refus d'accorder un congé simultané en invoquant les nécessités de l'entreprise.*

Divers :

Points opérationnels :

Les palmiras étant très souvent en panne et les salariés se trouvent sur le terrain avec des températures basses sans palmiras. Lorsque celles-ci doivent être réparées elles sont envoyées à l'extérieur. Serait-il possible de pouvoir former et embaucher une équipe pour réparer sur le site les appareils chauffants. Aussi, serait-il possible d'avoir un stock ?

Nous avons mise en place cette année 70 Palmyras, l'ensemble de ces palmyras sont contrôlés par une société extérieure spécialisée dans ce type d'équipement.

31 Palmyras ont été transportés pour réparation entre fin novembre 24 et février 25.

Nous n'envisageons pas de faire effectuer les réparations sur site à l'avenir.

Nous allons acheter 30 Palmyras supplémentaires pour l'hiver prochain afin de pallier aux éventuelles pannes.

-Exemplarité : La **présence des Managers en open ou close** (entre 6h00 et 2h00 du matin comme tout salariés opérationnel) est primordial pour la cohésion des équipes, la gestion des opérations et ceux-ci doivent montrer l'exemple.

Hors c'est pas le c [redacted] and il manque du staff en TI (les TI doivent se débrouiller !!!!!), ce serait bien que N + 1 prenne la relève, changement ses jours off, afin de garantir de bonnes conditions de travail pour les équipes TI, soulager le terrain, que les TI puissent prendre leurs cx

Rappel Manager : Garant des conditions de travail, du moral des équipes ..., bien être

Mr le Chef d'Établissement, sommes-nous revenus au siècle dernier avec rapport de force Patron contre ouvriers ? À Disney !!!!

Les managers gèrent leurs horaires et emplois du temps comme il le souhaite en fonction de leur charge de travail et des réunions auxquels ils doivent participer. (Cadres autonomes) ils doivent faire en sorte qu'un leader (managers ou TLS) soit présent tout au long de la journée.

Standards de présentation

Le management de Parcs Opérations a reçu une formation sur les nouveaux standards Disney (anciennement Disney look)

- a. Quelle est la date de mise en applications de ces standards ?
- b. Les Cast Members auront-ils un e-learning afin que les Cast puissent s'y préparer ?
- c. Y aura-t-il un support consultable pour tous les salariés ?

La documentation est disponible via capsule sur MY learn et ou DTools via intranet, des sessions d'informations ont été partagées à l'ensemble des leaders pour faire appliquer progressivement les standards de présentations.

Quality Conversation ("QC") :

Le QC est un outil de collaboration et d'amélioration de la performance. Toutefois, nous constatons une absence d'homogénéité dans sa mise en œuvre à travers les différents départements de Parc Opération. Cela génère des disparités entre les Cast Members et complique la continuité des dossiers professionnels lors des transferts entre équipes.

Quelles solutions proposez-vous pour garantir un QC équitable et transférable entre les Cast Members ?

Pourriez-vous vous assurer que ce dispositif soit uniformément appliqué afin de préserver une continuité dans le processus ?

Nous avons laissé la latitude de l'organisation et de la formalisation des QT aux leaders mettant l'importance sur la réalisation de ceux-ci.

Lightboard :

Le TL doit signer électroniquement le lightboard après les vérifications quotidiennes, avant l'ouverture au public. Cependant, des problèmes de réseau empêchent parfois cette signature à temps, obligeant les TL à ouvrir l'attraction avant d'aller la signer, ce qui peut entraîner un audit négatif.

Quelles solutions proposez-vous pour résoudre ce problème ?

A la fin des procédures d'ouvertures, le leader valide les check listes en y apposant sa signature, le salarié déclare le 10.08 à PCOPS, le leader valide l'ouverture sur le lightboard, en cas de problème réseau, il arrive en effet que l'attraction soit ouverte sans validation dans l'application lightboard.

En cas d'audit safety, à date ce point est annoté en remarque, observation, et n'a pas d'incidence sur la notation finale par suite d'un audit.

La prochaine réunion aura lieu le vendredi 16 mai 2025 à 15h00, dans la salle de réunion Oscar 2ème étage du bâtiment Disney Channel. Les situations éventuelles devront parvenir au Chef d'établissement au plus tard le lundi 28 avril 2025 à 23h59 (soit 4 jours avant l'envoi de la convocation prévue le vendredi 2 mai 2025.