

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

Début de réunion : 09h

Référents de Proximité :

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

- ✚ Cast Recommandation : a eu lieu du 5 février au 12 mars 2025 : les Cast Members étaient invités à recommander à leurs familles et leurs proches de rejoindre les équipes de Disneyland Paris.

Si la personne recommandée est embauchée, le Cast-Member peut percevoir jusqu'à 500 euros.

La liste des métiers éligibles à la recommandation est disponible sur le Hub.

Si le candidat recommandé est retenu :

- Pour une embauche en CDI : 250 € seront versés à la fin de la période d'essai si celle-ci est validée et 250 € versés à la fin du 6e mois du contrat de travail de la personne recommandée.
- Pour une embauche en CDD de plus de quatre semaines : 250 € seront versés à la fin de la période d'essai si celle-ci est validée.

- ✚ Index égalité professionnelle hommes-femmes : score 99/100

mande s'il est possible d'avoir le détail de l'index.

1. Écart de rémunération femmes-hommes

Cet indicateur mesure les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes effectuant un travail de valeur égale. Depuis plusieurs années et dans sa volonté d'atteindre une parité salariale, Disneyland Paris mène une politique visant à rééquilibrer l'écart de rémunération, lequel se réduit d'année en année, passant de 0,2 % en 2023 à 0,1 % en 2024.

2. Écart de répartition des augmentations individuelles

Cet indicateur est calculé en comparant le pourcentage de salariés augmentés parmi les femmes et les hommes. Chaque année, Disneyland Paris s'efforce de compenser l'écart de rémunération entre les genres à travers des mesures concrètes (voir plus bas).

3. Écart de répartition des promotions

En 2024, on observe un écart global de promotion en faveur des femmes de 1 %.

4. Augmentations au retour de congé de maternité

La maternité est l'un des facteurs ayant le plus d'impact sur la rémunération des femmes tout au long de leur carrière. En 2024, 100 % des personnes concernées à Disneyland Paris ont bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité.

5. Équilibre parmi les dix plus hautes rémunérations

L'objectif de cet indicateur est d'assurer à tous les échelons hiérarchiques, et notamment aux postes de direction, une représentation plus équilibrée des deux sexes. L'indicateur vise à apprécier la parité parmi les dix plus hautes rémunérations d'une entreprise. Cette année encore, Disneyland Paris compte 4 femmes dans le top 10.

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.

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 Familiales 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.

[REDACTED] vient sur l'intervention des équipes paie de nuit, sur le Territoire 1. Elle onde est venu y participer, ce qui est dommage.

[REDACTED] prouve le point, mais explique que le message a été passé relativement tard. Il a cependant indiqué aux équipes que dorénavant, ils poseraient leurs questions à GHRO car les équipes paie ne pourront de nouveau se déplacer de nuit.

[REDACTED] rappelle qu'une table ronde restauration aura lieu le 31 mars à 22h00 en salle Suzy et Perla à Imaginations et encourage les représentants du personnel des hôtels d'y assister.

Il indique qu'une journée porte ouverte aux Ateliers Centraux se tiendra le 4 avril prochain.

Un nouveau Directeur de la Maintenance Hotels est attendu courant mai.

[REDACTED] mande le nombre de travailleurs en situation de handicap dans l'établissement.

[REDACTED] ique qu'il y a 126 personnes en situation de handicap sur l'établissement. Soit un taux d'emploi de 6,41%.

_____ erait savoir si ce sont des personnes qui sont devenues travailleurs handicapés du fait de leur emploi.

_____ dique qu'il y a pas mal de méfiance vis-à-vis des ATMA. Il remonte qu'une demande a été faite du côté de son service mais que pour le moment personne n'avait été envoyé.

_____ précise qu'il ne faut pas hésiter à co _____ la recherche d'ATMA.

- **Point sur les effectifs**

_____ ique qu'au 28 février 2025, l'établissement comptait 1957 salariés :
1 femmes et 1 549 CDI hommes

- dont 22 CDD femmes et 87 CDD hommes

Dont 75 apprentis.

	28/02/2025	28/02/2025	28/02/2025	28/02/2025	
	CDD	CDD	CDI	CDI	Grand Total
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	
	4	6	110	269	389
AMA			63	282	345
AMN	8	14	65	463	550
NCA	10	67	61	535	673
TOTAL	22	87	299	1549	1957

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

- Divers (notes de frais, véhicules DSPR)

Les Référents de proximité indique un manque d'information et de clarté lors de la réalisation des notes de frais. Ils demandent à ce que la procédure soit simplifiée.

_____ ique que le sujet est connu, mais que pour le moment aucune révision prévue. Il est conseillé de s'adresser à son leader en cas de problème rencontré.

_____ plique que lors d'une formation extérieure à l'APAVE, 3 cast es alors qu'on leur avait donné un sticker censé éviter d'être verbalisés.

mande à ce que les noms lui soient communiqués.

mande quel formulaire est nécessaire pour les défraiements
mation extérieure.

Les Référents de proximité indique qu'il serait judicieux de joindre le formulaire à la convocation à la formation.

Le point est pris par la Direction.

Les Référents de proximité indiquent que des Cast members de la DSPR, se plaignent du manque de véhicules pour se rendre sur différents lieux du resort et demandent s'il est possible d'avoir des véhicules supplémentaires.

répond qu'il y a un pargo disponible pour les équipes de la DSPR, et
e le véhicule soit bien disponible et pas utilisé par d'autres services.

Les Référents de proximité remontent que dans le nouveau Bâtiment Dreams, le téléphone de permanence ne capte pas ainsi que les radio PTI.

indique que pour la radio, tout devrait rentrer en ordre d'ici mi-avril.
honie, l'entreprise est en attente d'une solution et d'un chiffrage
d'Orange, mais il faudra attendre au minimum 2 mois.

Les Référents de proximité remontent que les équipes de la Maintenance hôtel demandent à participer aux tables rondes organisées par la direction des hôtels.

a remonté le point au Senior Manager qui va étudier le sujet, et le
nouveau Directeur.

Les Référents de proximité remontent que beaucoup de salariés de la maintenance ont eu la surprise d'avoir leur entretien QC en même temps que l'annonce de leurs augmentations.

firme que certains QC ont effectivement eu lieu lors de l'annonce des
duelles, et ce dans l'objectif de donner du sens au pourcentage
communiqué. Il est précisé que ces QC ont vocation à être systématisés en cours d'année,
afin d'assurer un suivi individualisé.

rette que les QC ne soient pas suffisamment formels.

time qu'il faudrait que tous les leaders aient les mêmes informations et
se sur la tenue des QC.

Les Référents demandent à ce que les process en la matière soient harmonisés.

Il est rappelé que la périodicité des QC dépend notamment du besoin de chaque Cast member du besoin identifié au sein de chaque équipe, ce qui peut entraîner une périodicité différente. C'est la qualité des QC et non leur fréquence qui contribue fortement à un engagement, en permettant une discussion continue entre responsable hiérarchique et collaborateur.

ajoute que ce qui est important c'est d'avoir des points d'échange
andations des équipes RH sont d'en faire tout au long de l'année.

Les Référents de proximité avaient remonté que dans un service de la maintenance, une feuille A4 avec des questions en lien avec un QC avait été déposée dans les vestiaires.

écise que cette feuille avait été retrouvé par les équipes de nuit du

L'ensemble des référents de proximité présents pensent qu'il s'agit d'une mauvaise blague.

Les Référents de proximité remontent le fait que les Team Leaders de la maintenance hotel demandent à avoir des jours de Télétravail afin d'effectuer leurs taches administratives qui deviennent de plus en plus conséquentes.

a remonté le point à la Direction concernée et abordera le point avec n arrivée. Il en est de même pour les territoires.

Les Référents de proximité s'accordent à dire qu'il n'est pas toujours évident de se concentrer, et de travailler sur site sur les taches administratives ou les formations en e-learning.

Les Référents de proximité remontent que certains leaders auraient commis un manquement par rapport au RGPD, en divulguant à leurs équipes des informations personnelles telles que la rémunération.

appelle qu'il est normal que les Team Leader aient accès aux ipes , notamment lors des décisions d'AI. Mais il est évident que la confidentialité de ces données doit être respectée. Un rappel sera fait à cet effet à l'ensemble des Leaders.

Les Référents de proximité ont remonté de nombreuses anomalies sur D-time.

ique que la Direction est consciente de ces sujets et que les points sont ontés afin de les solutionner.

Il est d'ailleurs prévu de former de nombreuses personnes des différentes services : 19 mars (5 personnes), 20 mars (6personnes), 24 mars (2 chef d'équipes de nuit).

Il est connu que ce nouvel outil a besoin d'appropriation et de prise en main, mais le sujet est pris très au sérieux et les anomalies sont réglées au fur et à mesure.

plique que si on touche à la paie, il y a un risque de mouvement

grette le fait que la seule formation de nuit qui ait eu lieu était en anglais.

ue que chaque semaine le message passé change sur la manière de

Les Référents de proximité expriment leur mécontentement, notamment sur le fait que le nouvel outil prennent plus de temps que la gestion à l'époque sur CTT.

- Emploi

Les Référents de proximité remontent le fait qu'il serait souhaitable de remplacer le Disney Top qui était à l'époque mis en place pour récompenser les salariés.

lique qu'il existe des Challenges qui récompensent les équipes.

Les Référents de proximité souhaiteraient plutôt que l'on mette en place un système qui récompense de manière individuelle.

Les Référents de proximité indiquent que des salariés se sont plaints d'avoir interdiction dorénavant d'avoir une poubelle individuelle sur le bâtiment Raya. Il semblerait que le service FAM ait fait des rondes dans tous les étages et fait des injonctions aux salariés.

rappelle que la politique d'entreprise liée au tri des déchets et menée en communément (ex Waste Management) et mise en pratique dans tous les nouveaux bâtiments depuis 2017. Les contrats de nettoyage ont d'ailleurs été modifiés en conséquence : comme à Minnie, aucun enlèvement au poste n'est effectué par le personnel de ménage (d'ailleurs c'est pour cela que les poubelles individuelles ont été supprimées).

Les Référents de proximité demandent de la visibilité sur le nombre de recrutement avec l'ouverture du nouveau land.

indique qu'une organisation est en cours de finalisation, celle-ci sera H, le nombre de techniciens est aligné avec le plan de charge fourni par WDI/EDLI et ce pour l'ensemble des équipes.

Les Référents de proximité avaient demandé lors de la réunion de janvier, pourquoi les Hôtels Santé Fé et Cheyenne ne disposaient pas du même nombre de peintres. L'hôtel Santé Fé ayant 3 peintres, alors que c'est un 2 étoiles et le Cheyenne n'en ayant que 2 alors qu'il s'agit d'un 3 étoiles.

explique que la calibration des équipes est en fonction du besoin, si nécessairement avec des arguments opérationnels, la demande de Cast Members peut être étudiée avec le management de l'hôtel. Cette question sera d'ailleurs partagée avec les managers et les seniors managers.

demande ce qu'il en est des contrats multi-tech.

indique qu'il a été décidé d'attribuer les contrats multi-tech et piscine EL, selon le timing suivants :

- SFE-CHY hôtels : 01/04/2025
- SQL-RDC piscines : 01/04/2025
- SQL-RDC hôtels : 01/06/2025

La répartition des missions reste inchangée de ce qui avait été présenté en 2021, Maintenance préventive, règlementaire et corrective faites sur devis et approbation du management de l'hôtel.

Sur les équipements CVC, courant fort, plomberie, équipements cuisine froid et production/distribution des fluides.

demande où en est le sujet de l'injonction de la CRAMIF.

explique que l'entreprise n'est plus sous injonction, mais en période de mise en œuvre des actions en cours.

Emmanuel clôture la réunion en indiquant que l'établissement prendra fin le 31 mars 2025 au soir, et que c'est l'établissement qui reprendra dorénavant ces fonctions.

Fin de réunion : 11h

Prochaine réunion le **mardi 27 mai 2025, réception des réclamations au plus tard le jeudi 8 mai 2025**

Services Techniques-Ateliers Centraux-Horticulture