

**Compte-rendu de la réunion des référents de proximité
Etablissement Spectacles
17 Juillet 2026**

Début de réunion : 09h30

Référents de Proximité :

	Domenica	
	Annahita	
	Gustavo	
	Angélique	
	Lara	
	Josette	
	Carlos	
	David	
	Marc	
	Kevin	
	Manuela	
	Paul	
	Christophe	
	Zouhir	
	Beatrice	
	Estella	
	Cyril	
	Carine	
	Rachid	
	Mercedes	
	Assane	
	Nathalie	
	Gregory	)
	Rebecca	
	Kevin	

1. Points d'information du Chef d'établissement

Sujets d'actualité

- Points d'actualité

t un point sur les actualités de la division Spectacles :

- Cavalcade des Princesses va arriver. Les équipes sont en pleines répétitions générales de nuit. Ouverture aux guests le 24 juillet 2026, avec 4 cavalcades par jour, d'une durée de 28min.

ande où les personnes de la cavalcade peuvent se garer.

que qu'ils peuvent se garer sur le parking de Daisy.

- MATM fermé actuellement et rouvre le 1^{er} aout 2026
- Fermeture show Together le 2 aout 2026

ient sur les procédures temps chaud et temps froid auxquelles ont été
'alerte orange et rouge. Il est rappelé qu'en cas d'alerte rouge, on coupe
un show quand il est prévu 5 shows et quand il y a des characters sous tête (ex : Together).
Les équipes ont travaillé afin de voir ce qu'il est possible de proposer aux guests, mais en
préservant les conditions de travail des Cast Members. Le core product Nala a été renforcé
dans les restaurants.

mande si pour les alertes orange et rouge, on se fie à la météo

que qu'on se fie à Météo France.

I a interdit l'utilisation de pyrotechnie, ainsi pour le show DTOM, des
drones ont été remis.

Des gilets rafraichissants sont mis à la disposition des Cast Members des shows et parades
en priorité. Il est précisé que pour la future parade, on regarde s'il y a des choses à intégrer
dans les chars, plutôt que dans les costumes.

onte le fait que les Cast Members et performers apprécient ce qui a été
en considération.

lique que quand les shows ou prestations sont annulées, les Cast
ster ou partir, mais dans ce cas, ils ne seront plus payés et pourront
récupérer.

cise qu'après une nuit de répétition, il est demandé que la personne soit
mesure du possible.

mande au bout de combien de temps peut reprendre
e nuit et qui aurait eu un jour off le lendemain.

lique qu'il faut respecter 35h.

it un point sur les sujets d'actualité suivants :

 Nouvel accord RPS

Un nouvel accord RPS a été signé et entrera en vigueur le 1^{er} octobre prochain.

Les principaux axes de l'accord

- Repérer au plus tôt les situations à risque et agir rapidement
- Simplifier les démarches
- Apporter un soutien renforcé aux équipes qui en ont le plus besoin
- Garantir la continuité et l'efficacité des actions engagées ;
- Renforcer les moyens et les ressources mis à la disposition des leaders pour accompagner leurs équipes au quotidien.

Ce qui change avec le nouvel accord

- Un questionnaire unique sera réalisé tous les deux ans :
 - Lorsque les résultats ne mettent pas en évidence de difficulté particulière, des rendez-vous de prévention permettront aux leaders et à leurs équipes d'échanger sur les principaux facteurs abordés dans le questionnaire.
 - Lorsque des situations nécessitent une attention particulière, un accompagnement renforcé sera mis en place à travers des ateliers participatifs et un comité de pilotage dédié. Les actions décidées dans le cadre de ces échanges seront intégrées au DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels) et feront l'objet d'un suivi régulier auprès des CSSCT (commissions santé, sécurité et conditions de travail).
- Les formations destinées aux Cast Members et aux managers accorderont davantage de place aux cas pratiques et aux mises en situation.
- Le dispositif d'accompagnement des situations individuelles restera en place avec une prise en charge adaptée aux besoins de chaque situation et un suivi renforcé par les HRBP (interlocuteurs RH) et notre pôle Santé.

indique que dans son équipe il y a eu une enquête RPS, mais il ne de retour.

lique que ce sont aussi les volontaires qui participent aux comités de faire le lien et partager. Mais c'est aussi au manager de communiquer sur le plan d'action.

Nouvelle campagne de préinscription en crèche 2026

Dans le cadre de son engagement en faveur de la parentalité, DLP et les Petits Chaperons Rouges proposent une nouvelle période de préinscription pour une entrée en crèche à compter de Septembre 2026 mais aussi pour le début 2027.

Demande à effectuer jusqu'au 31 août 2026.

Nouvelle grille de salaires minimas

Compte tenu de la revalorisation du SMIC au 1er juin 2026, ci-dessous la nouvelle grille de salaires minimas applicable également au 1er juin 2026 :

		01/04/2026	01/06/2026
Statuts	Coeff.	Minima conventionnels	Minima conventionnels
SMIC		1 823,03 €	1 867,02 €
NCA	150	1 855,00 €	1 885,69 €
	175	1 882,13 €	1 890,00 €
	181	1 900,08 €	1 900,08 €
	187	1 920,00 €	1 920,00 €
	200	1 955,00 €	1 955,00 €
	215	1 985,00 €	1 985,00 €
AMN	220	2 030,00 €	2 030,00 €
	225	2 235,00 €	2 235,00 €
	250	2 260,00 €	2 260,00 €
AMA	260	2 535,00 €	2 535,00 €
	280	2 690,00 €	2 690,00 €
	300	2 819,44 €	2 819,44 €
CAD	300	2 819,44 €	2 819,44 €
	360	3 101,85 €	3 101,85 €
	400	3 291,67 €	3 291,67 €
	430	3 759,26 €	3 759,26 €
	520	4 699,07 €	4 699,07 €

🚩 Un nouveau droit pour les Cast Members avec le congé supplémentaire de naissance

À compter du 1er juillet 2026, conformément aux dispositions prévues par le législateur, les Cast Members éligibles pourront bénéficier d'un congé supplémentaire de naissance d'une durée d'un ou deux mois, en complément du congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption. Pour en bénéficier, ils devront avoir pris l'intégralité de leur congé légal. Ils devront informer leur responsable hiérarchique au moins un mois avant le début du congé (ou 15 jours si celui-ci est pris immédiatement à la suite du congé légal). Jusqu'au 22 juillet 2026, la demande s'effectue dans D Tools HR, rubrique « Congés ». À compter du 22 juillet 2026, un formulaire dédié sera disponible dans D Tools HR pour effectuer la demande.

🚩 Saisonniers 2026

Exprimez votre souhait de conversion de votre CDD en CDI ! : Les Cast Members en CDD qui souhaitent poursuivre leur aventure à Disneyland Paris peuvent participer à la 2^e phase de la campagne de conversion CDD-CDI, ouverte du 8 juillet au 5 août 2026. Cette phase concerne les Cast Members arrivés entre le 1er et le 28 juin 2026 et dont le contrat se termine au plus tard le 1er novembre 2026. Les Cast Members concernés sont invités à échanger avec leur leader afin de lui faire part de leur souhait de poursuivre leur parcours au sein de l'entreprise. Les conversions en CDI seront étudiées en fonction des postes disponibles.

Il est précisé que pour l'établissement, cette campagne de conversion a plutôt lieu début janvier.

ande si pour les guides et drivers il y a des postes ouverts en CDI.

ond que les guides et drivers ont déjà exprimé leurs choix. Ils veulent tous
ent il n'y a pas de poste en CDI, mais WFI doivent refaire leurs calculs afin
de vérifier.

Point sur les effectifs

Fin juin 2026, l'établissement comptait 3102 salariés.

- CDI : 1561 femmes et 1231 hommes
- CDD : 214 femmes et 96 hommes

Dont 24 alternants.

ute qu'en avril l'établissement comptait 2978 Cast Members.

	30/04/2026	30/04/2026	30/04/2026	30/04/2026	
	CDD	CDD	CDI	CDI	Grand Total
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	
	4	3	178	242	427
AMA	7	2	176	234	419
AMN	24	14	625	453	1116
NCA	117	52	569	278	1016
TOTAL	152	71	1548	1207	2978

2. Echanges sur les réclamations remontées

- Divers (Costumes/Tenue Cast Members)

Les Référents de proximité demande : « Suite aux épisodes de canicule que nous venons de traverser, pourquoi le sujet de l'introduction de shorts ou bermudas pour la majorité des postes en extérieur semble-t-il toujours être un sujet "tabou" à Disneyland Paris en 2026 ?

Tous les autres resorts Disney dans le monde disposent déjà de tenues estivales comprenant des shorts ou des bermudas, permettant aux Cast Members d'adapter leur tenue à leur propre ressenti face à la chaleur. Chacun ne perçoit pas les températures de la même façon, et personne ne peut réellement décider à la place d'un autre de ce qu'il est capable de supporter. Au-delà du bien-être des Cast Members, de nombreux visiteurs remarquent également que les équipes continuent de travailler en pantalon long sous des températures parfois extrêmes. Cette situation peut donner l'image d'un manque de prise en compte des conditions de travail, alors même que les autres resorts Disney ont déjà fait évoluer leurs pratiques.

L'argument du coût est parfois avancé. Pourtant, pourquoi recréer des tenues spécifiques pour Disneyland Paris alors que des modèles existent déjà dans tous les autres resorts Disney et pourraient être adaptés ou déployés ici ?

Face à l'évolution du climat et à la répétition des épisodes de fortes chaleurs, la direction envisage-t-elle enfin de faire évoluer sa position et d'aligner Disneyland Paris sur les standards appliqués dans les autres resorts Disney, afin d'améliorer les conditions de travail des Cast Members tout en véhiculant une image cohérente avec les valeurs de l'entreprise ? »

ond que la partie costume opération est rattachée à l'établissement elle que s'il n'y a pas de bermudas c'est avant tout parce qu'à l'époque les salariés n'en voulaient pas. Elle indique que la direction WDI est ouverte à ce changement et une étude est en cours pour voir quelles équipes pourraient en avoir, quand et comment. Les bermudas seront introduits mais ce ne sera pas effectif pour cet été. En attendant, des t-shirts gris légers ont été commandés pour les équipes en dotation.

- Emploi

Les Référents de proximité demandent pourquoi, *alors que de nouveaux projets dans la direction et la production de spectacles sont développés, les opportunités semblent-elles s'arrêter aux alentours de 1,60 mètre et au-dessus, alors qu'un grand nombre de salariés mesurent environ 1,55 mètre et moins. Ils demandent comment cela s'aligne avec les engagements de Disneyland Paris en matière d'inclusion, alors que les profils de plus grande taille disposent d'un plus large éventail d'opportunités artistiques.*

te que tout ceux en dessous de 1,55 cm n'ont pas d'opportunité sans tête.

nd qu'il y a différents rôles comme les enfants perdus, mais peu de face characters de petite taille. Elle ajoute qu'il a été demandé que les petites tailles artistiques soient déployées et développées.

nt sur les échanges concernant les embauches de salariés de petites 20. Il ajoute qu'il faudrait plus de coefficients 175.

plique qu'il y a 2 ans et demi on ouvrait que du 220, en se disant qui peut . Mais ce n'est pas évident car on va chercher des gens dans des écoles de danse, mais qui arrivés chez DLP, ne dansent plus, ce qui entraîne des départs. Il y a 3 ans, une étude a été faite et l'embauche systématique de coefficients 220 a été arrêtée.

ande si durant la canicule il serait possible de mettre ces positions à des es 220.

ond que ce n'est pas une situation exceptionnelle car s'il n'y a pas de st faisable.

Prochaine réunion le **jeudi 24 septembre 2026 à 14h00.**

Les Référents de proximité ont **jusqu'au dimanche 6 septembre 2026,** pour envoyer les réclamations qu'ils souhaitent traiter en réunion.

ectacles