

Compte-rendu de la réunion des référents de proximité
Etablissement Entrepôts
07 avril 2026

Début de réunion : 9h30

Référents de Proximité :

ent (visio)

sent

ent

ésent (visio)

t

1. Points d'information du Chef d'établissement

- Sujets d'actualité

it un point sur les sujets d'actualité suivants :

 Pass en Scène

De nouvelles évolutions viennent améliorer l'expérience du Pass en Scène en 2026. Les Cast Members peuvent désormais réserver pour le mois en cours et les deux mois suivants, avec jusqu'à trois réservations simultanées, afin de mieux organiser la venue de leurs Guests. Un compteur, accessible sur la plateforme de réservation après sélection du type de billet, permettra également de suivre facilement le nombre de réservations et d'entrées Parcs restantes.

Les détenteurs du Pass en Scène 15 entrées n'ayant pas renouvelé leur engagement depuis le 1er juin 2025 sont invités à compléter le formulaire disponible sur D Tools HR (« Soumettre une demande de Pass en Scène ») avant le 8 mai 2026 afin de continuer à bénéficier du dispositif.

 Distributeurs automatiques Lyovel

Les distributeurs Lyovel évoluent afin d'offrir une expérience plus simple et plus moderne aux salariés, en réponse aux retours et attentes exprimés. Depuis le 9 mars, l'application Matipay est déployée. Elle permet notamment de recharger son compte facilement (par carte bancaire ou espèces), de consulter son solde et l'historique des transactions à tout moment, de conserver son crédit en réseau et de bénéficier d'avantages, comme une boisson chaude offerte pour son anniversaire.

Par ailleurs, les paiements dématérialisés (Matypay et CB) bénéficient d'une remise négociée sur les tarifs des boissons chaudes, par rapport au paiement physique en espèces via les monnayeurs, lesquels fonctionnent uniquement par paliers de 0,05 € (aucun monnayeur n'acceptant ni ne rendant de pièces de 0,01 € ou de 0,02 €).

dique ne pas avoir réussi à télécharger l'application. Sur Megara il rix soit décompté mais le café jamais distribué.

plique qu'il y aurait un problème avec les Iphones.

Index égalité professionnelle année 2025

Disneyland Paris obtient à nouveau la note de 99/100 à l'Index de l'égalité professionnelle, un score supérieur à la moyenne nationale. Les indicateurs montrent une forte équité : un écart de rémunération entre les femmes et les hommes très faible (0,1 % en 2025 contre 0,2 % en 2023), un écart de répartition des promotions de 0,2 % en faveur des femmes et 100 % des salariées concernées ont bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité. L'entreprise obtient également 10/10 pour l'équilibre parmi les dix plus hautes rémunérations avec 4 femmes dans le top 10. Par ailleurs, 50 % des postes de direction sont occupés par des femmes, dépassant l'objectif fixé par la loi Rixain (30 % d'ici 2026). Ces résultats illustrent l'engagement durable de Disneyland Paris en faveur de l'égalité professionnelle.

○ Point sur les effectifs

	TOTAL				
	CDD	CDD	CDI	CDI	Grand Total
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	
			18	10	28
AMA			20	21	41
AMN	1	1	25	28	55
NCA	10	10	66	115	201
TOTAL	11	11	129	174	325

	AMN	AMN	Total
	Féminin	Masculin	
Dont Alternants			
Apprenti	1	1	2
Total	1	1	2

Les Référents de proximité demande la répartition des effectifs par location.

- Greenwich : 26
- ImagiNations : 53

- Disney Village : 22
- Dreams : 36
- Hercules : 115
- Megara : 73

ique avoir l'impression que les CDD arrivent de plus en plus tard.

Après avoir récupéré les informations auprès du service compétent, il est précisé que les dates de démarrage des CDDs saison sur l'établissement Entrepôts étaient particulièrement tardives cette année. Les Reqs avaient des dates de démarrage en mai et surtout en juin (et même juillet pour certaines) alors que généralement, les dates de démarrage des CDDs sont entre début mars et avril au plus tard.

A ce constat, les Leaders de l'établissement ont sollicités WFI afin d'avancer les dates de démarrage, ils ont pu pour la plupart des Reqs obtenir un avancement au 20/03 pour démarrage. Sur les 31 Reqs reçues, 24 ont pu être avancées. Pour les autres les dates de démarrage sont sur juin et juillet.

A date, sur les 31 postes CDD :

- 13 collaborateur(trices) sont arrivés (entre le 23/03 et le 13/04)
- 6 collaborateur(trice)s supplémentaires arriveront avant fin avril
- 2 arrivées sont prévues au 04/05

Sur les 10 postes restants :

- 2 candidats sont en cours de contractualisation pour des démarrages en mai
- 8 sont en phase d'entretien avec des rencontres cette semaine et semaine prochaine.

dique qu'avec l'ouverture de Frozen, le niveau d'activité est soutenu, avec de grosses variations à la hausse. On a battu le record vendredi de l'ouverture.

2. Echanges sur les réclamations remontées

- Les Référents de proximité remontent le fait que la maintenance des tris n'est toujours pas résolue et que les problèmes persistent. Les cast members demandent à ce que les techniciens fassent les essais eux-mêmes en faisant le tour des allées pour détecter les anomalies...même le tri 36, l'un des plus fiable commence à poser des problèmes.

cise les éléments suivants :

- ✚ Etat chariots Tri directionnel
 - MXX n°127 : remplacement de la roue motrice nécessaire et réglage du filoguidage en cours de traitement.
 - MXX n°41 : réglage de la caméra en marche arrière à grande vitesse à vérifier et ajuster.
 - MXX n°38 : coupure constatée dans une allée. Problème résolu.

==> Les autres chariots sont opérationnels

✚ Etat Filoguidage :

- Anomalie dans l'allée AI : Un défaut a été identifié sur le filoguidage côté réception à l'entrée de l'allée. Cette anomalie provoque le blocage des chariots MXX n°203, 38, 40 et 36 à cet emplacement. Une intervention pour identifier l'emplacement de la coupure de filoguidage est à prévoir. Prise en charge par Still
- État du sol – Zone 1 : Le sol des allées est irrégulier et présente de nombreux trous, ce qui impacte la circulation et la stabilité des chariots.
- Risque d'impact avec les palettes et colis au dernier niveau.
- Etat global du filoguidage : Plusieurs réparations du filoguidage dans les allées ont eu lieu ces 2 dernières années, un remplacement du fil est à envisager pour fiabiliser le système

==> devis en cours pour remis en état des sols et filoguidage auprès de maintenance et Still

- Les Référents de proximité indiquent que les réceptionnaires Food reçoivent de plus en plus de produits emballages qui posent soucis de conditionnement et autres anomalies. Le fournisseur Garcia De Pou livre sans cesse des produits ne correspondant pas à nos fiches articles. Ces diverses problématiques engendrent beaucoup de perte de temps terrain et administratif. Il faudrait un rappel à ce fournisseur avec plus de fermeté.

[REDACTED] pond qu'il ne s'agit pas d'une question RDP. La procédure logistique de mise à jour, la réécriture se fait de manière conjointe avec l'équipe achat Food. Il rappelle que lorsque l'on observe un changement chez un fournisseur, une dégradation, il convient de l'adresser de suite.

- Les Référents de proximité remontent le fait que les dépannages de plus en plus compliqué et les temps d'intervention sont plus l [REDACTED] sont fermes alors qu'ils n'ont pas été résolus. Et il faut donc rapp un autre OT.

[REDACTED] plique que c'est un sujet auquel on est souvent confrontés. Le suivi x.

[REDACTED] vérifier le modèle utilisé à la maintenance.

[REDACTED] se renseigner auprès de ses homologues de FOS.

- Les référents de proximité demandent s'il est normal de demander à un Team Leader Expe de faire l'entretien professionnel d'un Team Leader.

[REDACTED] ond que cela ne devrait pas se produire, car le Team Leader Expe n'a que avec le Team Leader. C'est normalement au manager de faire l'entretien professionnel. Cependant, il conviendrait de préciser la situation pour comprendre le cas auquel il est fait référence.

- Les Référents de proximité demandent si les Cast Members du Bâtiment Dreams vont bénéficier de l'éveil musculaire afin qu'ils puissent pratiquer avant leur activité.

indique qu'il s'agit d'un point CSSCT, cependant, il précise qu'il y a des échanges avec le médecin du travail sur l'éveil musculaire. Il faut voir ce qu'il serait possible de mettre en place. Le point de vigilance est de voir le besoin. Sur Dreams, on est à 415 jours sans AT, donc il faut voir si c'est nécessaire ou pas. Il n'y a pas d'accidentologie qui laisserait à penser qu'il y aurait un intérêt à le faire, mais ce sont les médecins du travail qui nous accompagnent, qui priorisent les endroits où il convient de le faire.

Il sera pour aborder le sujet en CSSCT. Un travail sera lancé avec la direction pour les AT en prise de poste.

- Les Référents de proximité demandent s'il y a une utilité à continuer les horaires adaptés sur les bâtiments Cotuming alors même que les encadrants indiquent qu'ils ne sont pas adaptés aux besoins opérationnels.

Il ne faut pas avoir connaissance d'encadrants ayant émis un avis négatif. Aujourd'hui le costuming est concerné par l'accord horaires choisis, à chaque fois qu'on a regardé avec WFI les effets induits, sur le nombre de Cast Members nécessaires, on est sur une activité où on est creux et des moments plus forts. WFI prend en compte les données pour avoir des planifications élargies ou réduites sur certains jours, mais qui répondent à une variation de charge d'un costuming.

Il n'y a eu aucun souhait de revenir en arrière et les Cast Members qui bénéficient de ces horaires choisis, bénéficient d'un système compensatoire, avec notamment la possibilité d'avoir des jours de repos en plus.

Il est rappelé que les horaires choisis donnent l'opportunité de choisir l'amplitude journalière de travail, avec deux possibilités :

Option A : amplitude comprise entre 6 h à 8 h

Option B : amplitude comprise entre 4 h 15 à 9 h 15

En cas d'option B, soit une amplitude entre 4 h 15 et 9 h 15, les heures effectuées au-delà de 7 h seront majorées à hauteur de 50 %, en plus des éventuelles primes liées aux heures supplémentaires, au travail de nuit ou du soir. Il est possible de décider si cette compensation sera payée chaque mois dans le salaire ou attribuée sous forme de repos.

Tous les Cast Members éligibles, bénéficient d'une 6^e semaine de congés (soit 5 jours supplémentaires), quel que soit le choix d'amplitude horaire retenu.

L'utilisation de ces jours peut se faire de 3 façons :

- La prise des jours de congés,
- Le paiement des jours,
- L'épargne des jours sur le PERECO
- Les Référents de proximité alertent sur les agissements concernant deux personnes de Disneyland Paris, en charge de la maintenance de l'Autostore à Megara, qui ont des comportements verbaux hautains et dédaigneux envers plusieurs cast members lorsqu'ils les sollicitent. Ils demandent à faire cesser cela rapidement.

Il ne faut pas de quoi il s'agit car la maintenance de l'Autostore est sous-

écise qu'il s'agit des personnes que l'on consulte lorsqu'il y a des
nder.

end le point, mais il rappelle qu'il faut aussi que les équipes se
llicitations qu'elle fait. Il faudrait peut-être adapter le discours.

- Les Référents de proximité indiquent que certains Cast Members de Megara dénoncent une dégradation du climat de travail et certains vont même quitter l'entreprise. Certains souhaitent quitter Megara. Ils demandent s'ils sont prioritaires pour les postes en CDI sur Hercules comme cela été le cas dans le sens inverse.

plique que n'a pas été observé plus de départs qu'ailleurs, ces chiffres
vie d'une entreprise. La première année de Megara a été fêté et les
équipes n'ont rien remonté de problématique, les Cast Members étaient dans l'échange
Megara n'est pas dans les backstages et il est important de construire une bonne dynamique.
Cependant, il est important de s'assurer qu'il y a connaissances des postes ouverts sur
Hercules, il est important que l'information passe.

Autres points abordés :

monte le fait qu'il n'y a pas assez de place dans la salle des batteries
andé s'il est nécessaire d'avoir tous ces engins.

tonne car lorsque le bâtiment a été ouvert, chaque engin avait son

emande à Ibrahim s'il serait possible d'aller identifier et prendre en
geur pour pouvoir identifier ceux qui ne servent pas.

mande si les garanties Mercer sont les mêmes que celles proposées

ond que les garanties sont sensiblement les mêmes.

tonne de la perte de l'avantage du remboursement de 50 euros de
armacie.

ique que cette possibilité offerte par l'AG2R était hors contrat et Mercer
rge des éléments hors contrat.

Les Référents de proximité demandent si de nouveaux créneaux pour la consultation Lunettes
seront ouverts.

Après prise de renseignements, de nouvelles dates seront proposées sur le mois d'avril.

monte le sujet des reprises sur salaire en lien avec les défraiements
l'impact que cela peut avoir par rapport aux impôts.

ique qu'au Surgelé, le dispositif permettant de piloter les racks
et donc imposait aux équipes le déplacement manuel du rack. Le
problème est électronique et la maintenance tarde à intervenir. Finalement, il a été décidé de

faire appel à STIL pour opérer la maintenance. Le contrat a déjà été signé, le plan de prévention est fait et on attend la date d'intervention.

termine la réunion en ajoutant qu'il faut être fiers de ce qui a été réalisé
tamment sur nos clients internes.

Fin de réunion 11h30

La prochaine réunion des Référents de proximité aura lieu

le **lundi 18 mai 2026 à 9h30.**

Les éventuelles réclamations devront parvenir au Chef d'Etablissement
au plus tard **le jeudi 30 avril 2026**

Entrepôts