

Compte-rendu de la réunion des référents de proximité

Etablissement Services [redacted] rs Centraux-Horticulture

Début de réunion : 09h30

Référents de Proximité :

[redacted]	[redacted]	[redacted]
[redacted]	[redacted]	A
[redacted]	[redacted]	A
[redacted]	MY KHANH	P
[redacted]	[redacted]	P
[redacted]	[redacted]	A
[redacted]	[redacted]	A
[redacted]	[redacted]	P
[redacted]	[redacted]	A
[redacted]	[redacted]	P (visio)
[redacted]	[redacted]	P
[redacted]	[redacted]	P
[redacted]	[redacted]	P (visio)
[redacted]	[redacted]	P
[redacted]	[redacted]	A
[redacted]	[redacted]	A
LA BONTE	[redacted]	P
[redacted]	[redacted]	P (visio)
[redacted]	[redacted]	P (visio)
[redacted]	[redacted]	P (visio)
[redacted]	[redacted]	P
[redacted]	[redacted]	A
[redacted]	[redacted]	A

ercie les élus pour leur présence auprès des salariés d'infra, suite au

1. Points d'information du Chef d'établissement

- **Sujets d'actualité**

- Sujet d'actualité sociale

- **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.

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 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.

mande si ces conversions ne se font que dans le service de

que que cela dépend des postes ouverts et du souhait exprimé.

- **Point sur les effectifs**

ique qu'au 30 juin 2026, l'établissement comptait 2116 salariés :
mmes et 1 677 hommes

➤ CDD : 33 femmes et 86 hommes

Dont 70 apprentis.

	30/06/2026	30/06/2026	30/06/2026		
	CDD	CDD	CDI	CDI	
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	
CAD	5	9	129	318	461
AMA	3		71	290	364
AMN	10	14	67	496	587
NCA	15	63	53	573	704
TOTAL	33	86	320	1677	2116

	AMN	AMN	NCA	NCA	
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Total
Apprenti	9	9	10	40	68
	1		1		2
	10	9	11	40	70

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

- Divers (astreintes coordinateurs safety)

Les Référents de proximité demandent quelles sont les conditions pour les coordinateurs safety pour faire de l'astreinte.

ique que la Direction Safety a fixé des critères pour pouvoir faire des HST). Ces critères sont en cours de révision actuellement mais sans changement significatif et seront présentés aux équipes safety cet automne.

Dans les grandes lignes, voici les critères qui permettent de faire des astreintes safety :

- Être ou avoir été Coordinateur Prévention dans l'organisation Safety depuis 3 à 4 ans avec idéalement plusieurs scopes couverts.
- Être volontaire
- Être Autonome et capable de gérer une situation de crise seul
- Pouvoir venir sur site en moins d'1 heure si besoin
- Être disponible 24h/24 pendant la semaine d'astreinte.
- Maîtriser les processus de gestion d'incident, d'accident et de crise.
- Savoir mobiliser les experts et coordonner les actions.
- Être capable de réaliser une analyse de risque et d'assurer le relais avec les parties prenantes (autorités, CSSCT, clients internes, crisis...)

D'autre part, les compétences nécessaires à l'astreinte safety sont : exemplarité, rigueur, capacité d'analyse, sens de l'organisation, communication efficace, capacité d'influence, Gestion de projet, prise de recul, Proximité terrain, gestion du stress.

Des pré-requis de formations sont également nécessaires comme la gestion de crise, CIEE, PCA, LOTO, PCA...

- Durée : 7 jours du vendredi midi au vendredi midi.
- Rythme : environ 6 astreintes dans l'année pour chacun
- Roulement : planning rempli par les astreignables tous les semestres.
- Périodicité : visibilité à 6 mois.
- Sélection des coordinateurs d'astreinte : selon les critères énumérés auparavant, si le candidat à l'astreinte coche toutes les cases, alors il peut faire des astreintes.

[] explique que les coordinateurs safety se posaient cette question car les nt pas clairs. Plusieurs d'entre eux auraient demandé à en faire mais on ne leur a pas accepté.

[]oute qu'il faut avoir la capacité à prendre du recul, de gérer le stress, l'idée n difficulté des coordinateurs.

[]mande si la restauration de nuit s'est améliorée suite à sa sollicitation.

[]ond que oui et qu'il y a beaucoup plus de choix.

[]ique que les équipes T1 et T2 ont remonté des sujets concernant les 6^{ème} l est prévu que les équipes de D-time passent.

[]ique que le manager est en lien [] r vérifier ujet est en cours de traitement, équipes paie se rendent sur place.

[]ime que les salariés en longue maladie devraient avoir une car lorsqu'ils posent des questions, ils ont toujours une personne différente à qui il faut tout réexpliquer.

[]nd que le problème qu'on rencontre en mettant ça en place, c'est que vraiment longue, dans les équipes paie on n'a des gens qui partent également. Par contre, un salarié en arrêt maladie il faut que son interlocuteur principal ça soit son manager.

[]étonne de la réévaluation des salaires sur les autres équipes et pas volutions de poste...

d le point.

emonte le fait qu'il y ait une pénurie de tailles au niveau de la dotation.

ute que de son côté on lui a refusé le changement de sa veste alors qu'elle était

pelle que le changement se fait par rapport à l'état du vêtement, on
r 1 vêtement. S'il y a un refus, il faut voir le manager, pour qu'il contacte
le manager du costuming.

mande pourquoi il n'y a pas de dotation sur Dreams, vu le nombre

que prendre le point.

Prochaine réunion le **jeudi 17 septembre 2026, réception des réclamations au plus tard le
lundi 31 aout 2026**

Services Techniques-Ateliers Centraux-Horticulture