

Compte-rendu de la réunion des référents de proximité
Etablissement Sécurité-Opérations de secours
26 mars 2026

Début de réunion : 10h

Référents de Proximité :

[illegible]

x Référents de proximité, qui acceptent que

1. Points d'information du Chef d'établissement

Sujets d'actualité

it un point sur les sujets d'actualité suivant :

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, permet également de suivre facilement le nombre de réservations et d'entrées Parcs restantes.

Par ailleurs, 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 DTools 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 (Matipay 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 €).

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

 t un point sur les effectifs :

Au 28 février 2026, on constate un total de 594 salariés :

- CDI : 156 femmes et 415 hommes ;
- CDD : 9 femmes et 14 hommes ;

Parmi ces effectifs, on compte 11 apprentis.

	28/02/2026	28/02/2026	28/02/2026	28/02/2026	
	CDD	CDD	CDI	CDI	Grand Total
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	
		1	22	35	58
AMA	2		49	50	101
AMN		3	23	97	123
NCA	7	10	62	233	312
TOTAL	9	14	156	415	594

	AMN	NCA	NCA	
Dont Alternants	Masculin	Féminin	Masculin	Total
Apprenti	2	5	4	11
Total	2	5	4	11

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

Aucune réclamation n'a été reçue, mais il est demandé aux Référents de proximité s'ils ont des sujets à aborder.

elle que sont à venir 3 jours d'inauguration, avec notamment tionnelle le 27/03/2026. Samedi aura lieu l'évènement presse.

Dimanche : ouverture aux Guests avec 20 000 personnes attendues dont 2000 personnes en situation de handicap.

Les Référents de proximité reviennent sur le fait qu'il y ait beaucoup de 101 sur l'attraction et que la maintenance et les pompiers ne puissent intervenir correctement sur l'attraction Frozen.

Ils demandent s'il y a une jauge prévue sur le land Frozen ?

nd que pour le land Frozen la jauge est fixée à 2000 personnes maximum.

que qu'une nouvelle mission pour les Fox a été créée sur la lutte re la fraude à la billetterie. 10 postes vont être ouverts dont 2 Team Leader, pour renforcer les équipes Ticketing. Ils luttent contre le Fraude et vont être en renfort.

Les Référents de proximité demande s'ils vont intégrer l'équipe FOX et vont faire physio également.

lique qu'il faudra des volontaires et de la stabilité avec les équipes, donc il e changement journalier. Le roulement sera sûrement à la semaine.

Les Référents de proximité s'interrogent sur les B-protect.

nd qu'ils ne seront plus là, sauf au niveau de la Gate RER, les week-end, nces scolaires.

Les Référents de proximité demandent si le poste sera ouvert à tous.

lique qu'il aimerait bien recruter en interne, mais il convient tout de même à ce que tous ne partent pas des autres équipes. Il y a aussi un appel à candidature pour les Teams Leaders.

Les Référents de proximité demandent s'il les nouveau Team Leader recrutés ou promus, devront passer par le SYL.

nd que sera surement mis en place un régime dérogatoire si besoin.

Les Référents de proximité demandent s'il sera possible de recruter auprès des opérationnels.

nd qu'il y a assez de Fox pour ne pas recruter dans les opérations, de voir le CQP.

Les Référents de proximité remontent le fait que pour cette mission, les horaires ne sont peut-être pas les plus efficaces, car souvent les pickpockets agissent surtout l'après-midi.

ique que cette équipe est sur la lutte contre la fraude aux billets.

Les Référents de proximité remontent le fait qu'il faudrait passer le message de ce recrutement en briefing.

Les Référents de proximité remontent un sujet problématique du contrôle des papiers d'identité pour les nouveaux recrutés ou prestataires. Les équipes ne savent pas s'ils doivent ou non les laisser rentrer.

t prévu de mettre en place une procédure. Mais si besoin ou doute, il y a qui peut notamment voir avec les responsables juridiques.

Le point sera remonté pour être traité.

Les Référents de proximité reviennent sur le cas de Maitres-Chiens, indiquant que pour certains la réunion n'était pas suffisamment claire.

elle que si le Cast Member a son Cynodex, alors il peut travailler comme ne l'a pas, alors il ne le peut pas.

Il rappelle que la Direction de DLP est attachée au fait de garder ces postes. Aujourd'hui 4 personnes ont le Cynodex, et deux autres, le passent en avril.

s concernés sont accompagnés, afin qu'ils réussissent.

lique qu'il était en discussion pour faire évoluer le Cynodex.

Les Référents de proximité remontent le fait que les maitres-chiens souhaitent être reconnu et voir leur coefficient revu.

ue être pour une forme de reconnaissance, mais il n'est pas possible de i, mais le point sera étudié.

Les Référents de proximité demandent si les chiens peuvent intervenir au Starbucks des Hotels.

nd avoir autorisé les interventions en ce sens.

Les Référents de proximité remontent les pannes des car blockers

lique avoir changé de prestataire, mais les pannes persistent.
er un inventaire des car blockers pour voir ce qui marche ou ne marche pas.

Les Référents de proximité reviennent sur la capacité des vestiaires féminins qui devient problématique.

nd que tout le monde a un vestiaire et a un couchage. L'embauche pour le gendré un peu plus de monde, mais il y a ce qu'il faut.

Le point va être regardé pour les vestiaires filles.

Les Référents de proximité évoquent les formations dispensées aux CMOS, hors gardes, ce qui nécessite pour eux de venir un jour de repos sur une journée de 7h.

que que la formation est obligatoire, donc soit on la fait hors temps de paye en heure supplémentaire et on loge les Cast Members qui en auraient besoin, soit on fait une déplanification.

Prochaine réunion le **jeudi 28 mai 2026 à 10h.**

Les Référents de proximité ont **jusqu'au vendredi 8 mai 2026,** pour envoyer les situations non résolues avec le management et qu'ils souhaitent traiter en réunion.

Sécurité-Opérations de secours