

Compte-rendu de la réunion des référents de proximité Etablissement Entrepôts 30 juillet 2026

Début de réunion : 9h30

Référents de Proximité :

nt
sent
t
ent
sent

1. Points d'information du Chef d'établissement

me les Référents de proximité qu'un changement de rattachement
ialisée d'ici la fin de la semaine. Ci-joint le mémo transmis.

- Sujets d'actualité

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.

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 minima

Compte tenu de la revalorisation du SMIC au 1er juin 2026, ci-dessous la nouvelle grille de salaires minima 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.

○ Point sur les effectifs

	30/06/2026	30/06/2026	30/06/2026	30/06/2026	
	CDD	CDD	CDI	CDI	Grand Total
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	
CAD			19	12	31
			11	17	28
	1	1	20	33	55
	16	28	65	109	218
TOTAL	17	29	115	171	332

Dont deux apprentis.

2. Echanges sur les réclamations remontées

• Emploi (Equipe Food)

Les Référents de proximité interrogent sur le manque de personnel qu'ils estiment sur les équipes Food.

Ils indiquent qu'en réception un cast member doit faire beaucoup d'heures supplémentaires, et cela régulièrement dans la semaine, pour traiter les tâches qui incombent au service, pour le bon déroulement de la suite des opérations de l'entrepôt (prise de RDV des transporteurs, traitement des réceptions informatiques, saisie GUIDO pour transmettre différents informations...)

Ils indiquent qu'il en est de même sur le service préparation.

Les Cast Members se demandent quand les CDI seront remplacés.

Ils demandent les raisons du turn-over. Ils demandent également si ce service est amené à être sous-traité.

Assure sur le fait qu'il n'est en aucun cas question de sous-traiter cette demande aux partenaires sociaux de jouer leur rôle sur ces sujets là et de ne pas laisser des rumeurs anxiogènes grossir. Il rappelle que son cap pour Megara, qui est un site externe, a toujours été de ne pas sous-traiter pour conserver le contrôle sur une fonction logistique qui est clé pour l'entreprise.

Il indique qu'effectivement le turn over y est plus important actuellement, mais rappelle qu'il y a beaucoup de départs liés à des évolutions professionnelles. Il-y-a un an, nous étions exactement dans la même situation avec 5 CDI embauchés principalement lors de la campagne de conversion des CDDs.

Nous sommes 1 an après dans la même situation, c'est factuel et nécessairement perturbant pour l'équipe. Il y a actuellement 5 CDI à remplacer, c'est un travail de reconstruction. Cela fait partie de la vie des entreprises. La priorité a été donnée à la réduction du nombre d'intérimaires au profit de CDDs pour minimiser les efforts de formations et d'intégration. Ils seront comme l'an dernier le premier vivier de recrutement pour ceux qui ont manifesté le souhait d'obtenir un CDI.

Il explique qu'il a l'impression qu'il n'y a pas trop de gestion côté humain et chiffres.

Il explique que la communication est peut-être parfois maladroite et que le fait qu'il est normal de mesurer l'activité. Le fait de bien qualifier au détail, permet de bien planifier. Il explique qu'il observe assez peu d'heures supplémentaires sur Food et que cela reste aussi un indicateur intéressant. Elles ne doivent jamais être structurelles mais font partie des moyens à mettre en œuvre lorsque cela est nécessaire.

Il ajoute qu'il est important de retrouver de la stabilité et de recréer un groupe de leaders stables et cohérents et que cela est également une des données du problème, sujet sur lequel les membres présents sont alignés.

Il insiste sur le fait qu'il faut également faire attention à ne pas aller trop vite car ils ne sont pas toujours de bons profils.

Il explique que le recrutement n'est jamais une science exacte. Il y en a beaucoup qui veulent rester mais on fait attention à ça car on ne veut pas mettre les mauvaises personnes. Les annonces seront faites au bon moment.

Il porte le fait que parfois les Teams Leaders ne sont pas écoutés sur la place. Les managers ne prennent pas toujours en compte leurs avis.

Il insiste sur le fait qu'il faudrait systématiquement prendre en compte l'avis des Teams Leaders Expe... Ce n'est pas une science exacte, donc prendre un maximum d'avis est important. Avoir le souci de l'ambiance dans l'équipe est important avec un rappel clair : la frontière avec la discrimination à l'embauche peut-être très fine. Eric LECOUTURIER ne veut que du factuel et pas des sentiments, ce qui est parfois un exercice difficile.

Il conclut en disant qu'il est important de s'assurer que la réception, nous avons une autre situation générant effectivement une surcharge temporaire de travail sur une personne. La problématique est ici individuelle et sans lien avec le renouvellement des effectifs sur la préparation de commandes. Il va s'assurer que le CM concerné se sent oui ou non en capacité d'absorber temporairement les missions confiées, il est le plus à même de le dire.

- Divers (Remises Matipay)

Les Référents de proximité remontent le fait que sur les distributeurs de boissons chaudes, une remise était appliquée lors de l'utilisation de l'ID ou en se connectant avec Matipay, or sur la machine qui a été changée aucune remise n'est appliquée, et sur la seconde qui était déjà présente, la remise était de 5 centimes sur les boissons en grain, et est passée à une remise de 1 centimes. Les Casts Members voudraient connaître la raison de ces changements, et s'il a été décidé qu'il n'y ait plus de remises sur les distributeurs.

ique qu'il y a bien une remise appliquée lors d'un paiement ID / ou via

Au 01/06/2026 la revalorisation contractuelle sur les boissons chaudes a été appliquée :

- 0.04 € pour les paiements via l'application Matipay
- 0.05€ pour le paiement sans L'application

- BOISSONS CHAUDES

Distributeurs free standing

BOISSONS CHAUDES	Paiement €TTC	
	Pièces / CB	PME
Café lyophilisé MAXWELL	0,30	0,29
Café grains Jacques Vabre Corsé	0,40	0,36
Café grains Jacques Vabre Authentique	0,40	0,39
Café grains L'Or Gourmand	0,45	0,42
Café grains L'Or Splendide bio	0,50	0,47
Boissons gourmandes	0,35	0,32

Machine à café Table top

BOISSONS CHAUDES	Paiement €TTC	
	Pièces / CB	PME
Café grains L'Or Gourmand	0,50	0,45
Boissons gourmandes	0,50	0,45

rette le fait qu'il n'y ait pas suffisamment de réseau dans les locaux, ce qui
ayer avec Matipay.

Les Référents de proximité demandent s'il serait possible de communiquer plus largement sur le prix des boissons.

mande s'il serait possible de déplacer une des machines de Megara

dique y avoir déjà réfléchi mais finalement ce n'est pas envisageable, une 3^{ème} machine et le déplacement de l'une des deux n'est pas simple et générerait d'autres soucis. Un seul distributeur dans la breakroom = 0 distributeur lorsqu'il est en panne. Donc le déménagement n'est pas envisageable.

monte le fait que pour les journées de repos générées par le travail de est indiqué sur la fiche de paie qu'ils ont 1 mois pour les prendre. Il souhaite savoir s'il est possible de reculer la date de prise de ces jours ou bien s'ils peuvent être payés.

vient sur le taggage RFID et indique que le sujet avance, il sera sous- que présenté en CSSCT puisqu'il s'agit d'une activité liée au projet/test et pas la configuration finale.

cite le Chef d'Etablissement sur ce qui a été fait sur Hercules et Megara demande quel est le seuil d'alerte.

indique que le sujet est le même que le plan neige. L'idée est que l'on capteurs et à quel moment on décide. On doit avoir nos process et donc si on annonce une canicule, on vérifie ce qu'il y a et ce qui a été fait. Il ajoute avoir demandé à ce qu'on travaille sur des process, des modes opératoires. On doit cesser de réinventer à chaque fois et intégrer cette nouvelle donnée.

ient sur le sujet des glacières dans les véhicules, il indique avoir vu que e sur les nouveaux véhicules, ce qui pourrait être envisagé dans le cadre du renouvellement de la flotte.

pond qu'il s'agit effectivement d'un point intéressant à intégrer dans qu'un brumisateurs va être ajouté au niveau de Megara.

onte un problème D-time sur le déclenchement des primes d'habillage de 6^{ème} jour.

ique prendre le point.

monte le fait que les salariés ayant fait la demande expresse de voir ntaires transformées en heures de récupération, n'ont pas la possibilité de le faire et se les font payer.

Fin de réunion 12h10

La prochaine réunion des Référents de proximité aura lieu
le **lundi 21 septembre 2026 à 9h30.**
Les éventuelles réclamations devront parvenir au Chef d'Etablissement
au plus tard **le jeudi 3 septembre 2026**