

La CSSCT établissement Produits
Proc **naire**

Membres désignés :

Membre légal	A
Membre légal	P (Visio)
Membre légal- Secrétaire	P
Membre expert	A
Membre expert	P
Membre expert	A

Membres de droit :

Président de la CSSCT	P
Médecin du Travail	A
Médecin du Travail	P (Visio)
Médecin du Travail	A
Inspecteur du travail	A
Agent Cramif	A
Coordinatrice en Prévention	P

Représentants syndicaux CSSCT :

Représentant Syndical CFDT	A
Représentant Syndical CFDT	P (Visio)
Représentant Syndical CFE-CGC	A
Représentant Syndical CFE-CGC	P (Visio)
Représentant Syndical CFTC	A
Représentant Syndical CFTC	A
Représentant Syndical CGT	A
Représentant Syndical CGT	A
Représentant Syndical UNSA	A
Représentant Syndical UNSA	A

Invités :

Responsable Relations Sociales	P
anchise Integration	P

Copie :

Président, Secrétaire et Membres du CSE

1. Approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du 29 juin 2023.

Aucun commentaire n'étant formulé par les membres présents, il est donc procédé à l'approbation de celui-ci :

Il est procédé à l'appel des votants qui sont au nombre de 3.

Le procès-verbal est approuvé à l'unanimité des membres présents.

2. Information des membres de la CSSCT sur L'ajustement de l'organisation Produits Food

Présentation réalisée

Légères modifications dans l'équipe réalisées en co-construction avec les équipes opérationnelles.

L'organisation des équipes Produits Restauration à date, ne permet pas aux cast members d'assumer tout ce qu'ils ont à faire ce qui occasionne des frustrations de leur part mais aussi des équipes opérationnelles.

Quand on regarde comment cela se passe à l'extérieur, le chef restaurant pense et réalise le culinaire qui est ensuite exécuté par les équipes.

Les Offres de restauration : TSR/BUFFETS/RESTAURATION RAPIDE/BEVERAGES.

Pour clarifier les choses à date, les chefs exécutifs conçoivent les recettes et les donnent clé en main aux Chefs de restaurants.

Demain la volonté est de donner plus d'autonomie aux Chefs des restaurants et leur permettre de changer les cartes. On va leur donner des guidelines et ensuite laisser les Chefs de restaurant et leurs équipes exprimer leur créativité dans la revisite de leur carte. Ce qui va permettre aux Chefs exécutifs de pouvoir travailler sur des projets à plus long terme.

C'est d'ailleurs ainsi que nous opérons aujourd'hui sur la partie Beverage.

Pôle stratégie de service, arts de la table, communication, signalétique, projets, achats sourcing, environnement, produits souvenirs, nutrition et diététique, qualité.

L'objectif est de regrouper les salariés par pôle de compétences.

Chaibia Ha partissent ces activités. Pour le moment l'équipe Projets est sous la responsabilité de Chaibia en l'absen

D. Brunetière : Comment les équipes projets prennent se rattachement ?

u individuellement chaque personne avec leur responsable pour expliquer l'organisation. Le reporting change mais pas leur mission. Le retour est que c'est une organisation logi t la manager projets.

A.Mach : on revient à une organisation passée qui était plus motivante.

D.Brunetière : quel est le nombre de salariés par équipe ? L'organigramme sera joint au procès-verbal.

rtir, y-a-t-il un recrutement en cours ? Oui

D. Brunetière : concernant l'équipe qualité, tu disais que tu ne voyais pas trop l'utilité.

[REDACTED], ce n'est pas ça. Aujourd'hui, le fait est que ce sont 2 personnes qui doivent auditer tous les points de vente qui sont au nombre de 50. Or, les leaders des restaurants connaissent les process qu'ils doivent suivre et faire suivre par leurs équipes. Les leaders ont donc les éléments nécessaires pour réaliser leur propre audit qualité et s'assurer au quotidien que les process sont bien appliqués par leurs équipes. Pour le moment les postes de ces 2 salariés ne sont pas remis en question. La question de garder ou pas ces 2 positions se poserait naturellement si ces salariés souhaitaient faire autre chose.

3. Information des membres de la CSSCT sur le recrutement des salariés en situation de handicap au sein de l'établissement.

D. Salé : il n'y a pas eu de recrutement de salariés en situation de handicap.

4. Bilan annuel 2022 sur la situation des salariés en situation de handicap au sein de l'établissement.

Présentation réalisé [REDACTED]

Avant de faire le bilan de l'établissement, un point est réalisé au niveau de l'Entreprise :
Reprise d'un rythme normal de l'activité mission handicap en 2022 après 2 années perturbées par la situation de la crise sanitaire et de la fermeture de l'Entreprise
Augmentation du nombre de salariés en situation de handicap présents au 31/12/2022 : 844 salariés versus 793 à fin décembre 2021. Progression liée à la reprise des recrutements et au recul des départs

Cependant, un taux d'emploi en recul 5,87% en 2022 contre 6,34 en 2021 en lien avec la forte progression de l'effectif de l'entreprise.

Le taux d'emploi de salariés en situation de handicap au sein de l'établissement au 31 décembre 2022 est de 6,8% ce qui correspond à 49 salariés versus 7,6% au 31 décembre 2021 soit 51 salariés. (l'objectif étant 6%).

100% de contrat CDI

Nombre d'embauche : aucune

Nombre de départs : 4

H. Piednoël : si le handicap disparaît le salarié n'apparaît plus dans les statistiques.

D. Salé : Oui, à compter de la date de la levée de la situation de handicap.

5. Examen des statistiques des AT du 2ème trimestre civil 2023.

Présentation réalisé [REDACTED]

7 AT déclarés (4 sans arrêt et 3 avec arrêt)

8 AT Bénins

Taux de fréquence : 11,88

Taux de gravité : 0,82

Une augmentation du nombre d'AT versus CY22 (3 AT soit une augmentation de 133%)

Répartition des causes :

- gestes et postures avec 2 arrêts ayant généré 33 jours d'arrêt
- Heurt éléments fixes/mobiles avec 2 arrêts ayant généré 14 jours d'arrêt
- Agents chimiques dangereux avec 2 arrêts ayant généré 8 jours d'arrêts
- circulation piéton : 1 AT sans arrêt.

Est-ce que l'augmentation des AT sur Q2 de 133% (8 AT) est significative entreprise ? Pas comparable en TF - TG

D. Brunetière : beaucoup d'accident du travail sur spectacle.

A.Mach : Est-ce que le port des EPI s'applique dans la manipulation de produits chimiques?

V. Guay : quand on manipule un contenant fermé, il n'y a pas de risque c'est au moment où on l'ouvre qu'il y a potentiellement un risque de projection. Il existe la NIP (notice d'information d'utilisation des produits). Il faut regarder les analyses afin d'avoir l'ensemble des faits

A.Mach : Analyse AT à faire et rappel aux salariés si nécessaires

A.Mach : concernant l'AT en télétravail survenu durant la pause déjeuner, quelles sont les règles pour ce type d'AT ?

Le point est pris en compte.

A.Mach : Certains accidents « autres » peuvent être liés à la consultation du téléphone portable qui détourne l'attention.

Les délais de retour des enquêtes RPS sont trop long.

Les comités de pilotage RPS sont sous la responsab

6. Suivi des actions HST (DUERP).

Présentation réalisée

- Enquête RPS pas de suivi des anciennes lignes RPS qui datent d'avant les accords.
Point pris en compte pour remonter au département concerné.
- NALA :
 - a. Mise en place de films occultants sur les vitres à cause du rayonnement /
chal puyer la relance de cet OT qui date.
 - b. Local stock cosméto RDC NALA

D.Brunetière : suivi dossier cosmétologie à faire. 2 fiches (espace de stockage et éclairage). Concernant le changement d'interrupteur par un timer, l'OT a été formalisé par en attente intervention.

A.Mach : problème récurrent depuis la création de Nalaa pour les modes de conservation des produits de maquillage.

Endroit actuel de stockage des produits cosmétiques à Nala n'était pas prévu à l'origine à cet endroit. Les conditions de stockage sont peut-être à revoir, quid des températures de stockage

Problème du système de rafraîchissement d'air de l'espace de stockage.

V. Guay : risque présent dans le plan d'actions ==> à mettre à jour.

A.Mach : Concernant le déploiement actuel du nouvel ERP, y-a-t-il eu de la vigilance à l'égard des salariés concernés (équipes produits) ?

JD. Marque : L'accompagnement est fait au fur-et-à-mesure. Un salarié qui aurait des difficultés, peut se tourner vers son Manager et ses collègues de travail. Il y a des formations en présentiel et la mise en place de key users qui sont un relai sur le terrain.

7. Point sur le courrier Cramif.

Il est refait lecture du courrier relatif à la visite de la CSSCT de l'attraction It's a small World du 27 avril 2023.

[REDACTED] ge ensuite les éléments de réponse transmis à la Cramif.

Les courriers seront insérés dans la BDESE

Restriction d'accès de l'attraction nécessaire à l'avenir.

[REDACTED] charge du suivi pour la sensibilisation des équipes et des risques encourus.

8. Point d'information sur la prévention des RPS.

Réalis [REDACTED]

-Avancement des équipes évaluées dans le cadre de la démarche locale des RPS :

Equipes Sourcing food/Cast Dining/Audit qualité/IFP/Recurring : Sessions participatives en cours

L'équipe Creative Team est dans l'attente de la mise en place des sessions participatives

Produits Restauration : le questionnaire est en cours.

-L'Enquête RPS en cours tertiaire au sein de l'équipe Production des Costumes Ops. Le plan d'actions une fois formalisé sera présenté lors d'une prochaine CSSCT

19. Visite

Pas de lieu identifié par les membres de la CSSCT.