

COMPTE-RENDU DE LA RÉUNION ORDINAIRE

DE LA CSSCT DE L'ÉTABLISSEMENT RESTAURATION

DU 25 SEPTEMBRE 2023

Président du la C.S.S.C.T. :

Membres élus de la C.S.S.C.T. :

Secrétaire

Présent
Présente
Absent
Présent
~~Absent~~ *Présent*
Absent
Présent
Présent
Présent
Présent
Présent

Participants de droit :

Inspectrice du Travail
Contrôleur de sécurité CRAMIF
Médecin du travail
Coordinateur Prévention
Coordinateur Prévention

Absente
Absent
Présent
Présent
Présent

Invités :

Relations sociales
Infirmière santé au travail

Présente
Présente

RS CFDT à la CSSCT
RS UNSA à la CSSCT
RS CGT à la CSSCT
RS CFTC à la CSSCT
RS CFE-CGC à la CSSCT

Présente
Absent
Présent
Absent
Absent

Début de séance
fin de séance

1) Approbation du compte rendu de la réunion extraordinaire du 11 mai 2023 (document).

Pas de commentaire des membres

8 votants :

Pour	6
Contre	0
Abstention	2

2) Approbation du compte rendu de la réunion extraordinaire du 19 juin 2023 (document).

Pas de commentaire des membres

8 votants :

Pour	6
Contre	0
Abstention	2

3) Information sur les salariés déclarés inaptes (document).

Présentati

➤ Il y a 32 dossiers.

mande combien il y a de dossiers en plus par rapport à l'année 2022.
nd qu'elle ne sait pas.

it remarquer que : « travail en intérieur » n'est pas une restriction.

erte sur la situation d'une salariée en dispense d'activité depuis plusieurs
mois, qui ne supporte plus de rester sans travailler. Pourquoi ne peut-elle pas travailler en tant
q répond qu'elle ne peut pas avoir de contact avec les
cil remarquer qu'un EDR en cuisine n'a pas de contact avec la
clientele dans la plupart des services au comptoir.

terroge sur le fait que la plupart des nouveaux salariés en inaptitude n'ont
qu'un ou deux ans d'ancienneté.

4) Avis motivé pour l'impossibilité de reclassement d'une salariée inapte (document).

Présentation

est en inaptitude depuis le 05/08/2022 suite à maladie.

- Employée de restauration.

Les restrictions et préconisations médicales du médecin du travail sont les suivantes :

- Pas d'activité professionnelle en restauration,
- Pas de position debout statique prolongée.

Formation et Parcours professionnel :

- Titulaire :
 - D'un master d'architecture en bâtiment obtenu en Algérie.
 - D'un master Relations internationales obtenu à Paris.
 - D'une formation en infographie obtenue en 05/2021.
- Expérience professionnelle hors DLP :
 - Collaboratrice d'architecte dans l'agence Promoteur Immobilier Dahra Algérie de 09/2014 à 04/2017.
 - D'un stage de dessinatrice projeteuse pour le bureau d'étude Delta Coordination en 04/2022.
- Embauchée à DLP le 08/04/2017 en tant qu'employée de restauration au sein des équipes d'Hypérior, puis de Fuente del Oro.

Etat des lieux des actions entreprises depuis l'avis d'inaptitude :

- De la mise en place d'une période de découverte des métiers de propreté par son manager d'origine, projet qu'elle refusera par mail du 05/08/2022.
- De RDV d'accompagnement les 08/08/2022, 08/12/2022 et 14/02/2023, 24/03/2023 durant lesquels Fafa exprime son souhait de s'orienter vers les métiers d'architecture même si elle sait ne pas avoir assez d'expérience dans ces domaines au regard des prérequis sur les postes en architecture au sein de DLP, et qu'elle n'est de plus pas titulaire du permis B qui est un frein pour les déplacements dans le cadre de suivi de travaux (sur les postes liés à l'architecture d'ordre général). Elle peut aussi se projeter vers un poste de dessinatrice projeteuse.
- A bénéficié du partage de son profil pour des missions ATMA, au titre de tentatives de maintien dans l'emploi :
 - Une mission ATMA au sein des équipes Sélection. Fafa est retenue pour une mission ATMA au sein des équipes Sélection. Fafa accepte et réalise la mission ATMA du 05/09/2022 au 18/09/2022. Aucune possibilité de transformation n'est possible.
 - Une mission ATMA au sein des équipes PC opération – Workforce insight. Son profil n'est pas retenu, le choix du manager s'est orienté vers un autre candidat.
 - Une mission ATMA au sein des équipes Talent Casting. Son profil n'est pas retenu car il ne correspond pas aux requis des équipes recherchant un profil ayant un souhait de se développer vers des tâches purement administratives. A travers son CV et souhaits professionnels, Fafa démontre plus une volonté de s'orienter vers des postes où elle pourrait faire preuve de créativité.

- Une mission ATMA au sein des équipes Entrepôts. Son profil ne sera pas retenu le choix du manager s'est orienté vers un autre candidat.
- Un poste CDI d'architecte intérieur au sein de WDI. Son profil n'est pas retenu car il est nécessaire d'avoir une expérience de 7 ans minimum en architecture d'intérieur.
- Un poste CDI de dessinatrice REVIT au sein de WDI. Son profil passe les premières sélections mais ne sera pas retenu à l'issue car son niveau d'anglais, nécessaire pour le poste, est inférieur à celui des autres candidats présentés.
- Un poste [redacted] son profil n'est pas retenu car il est nécessaire d'avoir une expérience de 3 ans minimum en communication, événementiel ou RSE.
- Un poste en affectation définitive en tant que chargée de projet MICE. A la suite de l'entretien avec une chargée de recrutement, son profil n'est pas retenu au motif d'un manque d'expérience sur un poste similaire.
- Un poste en affectation définitive en tant qu'employée de costuming. Son profil n'est pas retenu.
- Une mission ATMA sur un poste de magasinier stock merchandise. La mise à jour de ses restrictions médicales en date du 14/03/2023 et l'évolution de la restriction concernant la position debout prolongée de plus d'une heure ne nous permet pas de mettre en place cette opportunité de mission ATMA et donc un reclassement définitif.
- Une mission ATMA avec perspective de transformation sur une affectation définitive (CDI) au poste d'hôtesse de récréation, animation du coin enfant de l'hôtel NPBC. Fafa refuse cette opportunité professionnelle par mail du 05/10/2022, au motif qu'elle n'est pas intéressée par ce poste.
- Un poste en affectation à durée déterminée en tant qu'assistante de département au sein de la direction des services techniques, division FAM. Fafa est retenue pour ce poste et intégrée aux équipes à compter du 05/07/2023 dans le cadre d'une mission ATMA jusqu'au 28/07/2023 en vue d'une transformation en Affectation Temporaire type CDD à compter du 28/07/2023. Le manager partage les points suivants :
 - Une première alerte le 17/07/2023 : Fafa n'est pas aux attendus du poste en termes de compétences et de savoir être.
 - Une deuxième alerte le 25/07/2023 : Fafa n'est toujours pas aux attentes du poste.
 Le manager prend la décision d'interrompre la mission ATMA et donc annule le projet d'affectation temporaire à durée déterminée de Fafa au sein de ses équipes dès le 28/07/2023.

- A bénéficié d'une proposition de reclassement définitif au poste d'employé de service Housekeeping sur l'hôtel Sequoia Lodge (CDI). Fafa refuse cette proposition par mail du 16/11/2022, car elle confirme son souhait d'être positionnée sur des postes répondant à ses attentes.

Au regard de la situation et des souhaits professionnels de la salariée, nous constatons l'impossibilité de reclas [redacted]

A l'issue de la présentation et des différents échanges, le Président de la CSSCT a sollicité les membres, afin de connaître leur avis motivé sur ce projet.

8 votants :

Pour	1
Contre	0
Abstention	7

5) Avis motivé pour l'impossibilité de reclassement d'un salarié inapte (document).

Présentation

est en inaptitude depuis le 14/05/2022 suite à maladie.

- Serveuse.

Les restrictions et préconisations médicales du médecin du travail sont les suivantes :

- Pas de port de charges lourdes.
- Pas de manutention (max 5 kg).
- Pas de port de plateau.
- Pas d'activité en flexion prolongée et répétée du dos.
- Activité permettant le changement de posture régulier.

Formation et parcours professionnel :

- Titulaire :
 - D'une licence en génie urbain et en architecture obtenue respectivement en 2017 et 2020 et en cours d'obtention de son master en architecture.
- Elle possède une expérience professionnelle :
 - Monitrice llette de 2017 à 2021.
 - Animatrice pot 2021 à 08/2021.
- Embauchée :
 - Du 07/04/2020 au 30/08/2020, en CDD, en tant que vendeuse boutique au sein de Fantasyland (Confiserie des 3 Fées).
 - Du 29/07/2021 au 31/08/2021, en CDD en tant qu'employée de restauration au sein du Restaurant Agrabah.
 - Le 26/09/2021 en tant que serveuse, en 16h hebdomadaires, en CDI, au sein du Restaurant Bistrot Chez Rémi.

Etat des lieux des actions entreprises depuis l'avis d'inaptitude :

- Mariem a bénéficié du partage de son profil pour des missions ATMA auprès :
 - De Talent acquisition par mail des 18/05/2022, 25/07/2022 et 19/09/2022 pour un poste de vendeuse boutique ou hôtesse de billetterie en 16h hebdomadaires. Aucune ouverture de poste n'est enregistrée sur les postes précités.
Mariem sera néanmoins rencontrée par Talent Acquisition en entretien le 23/09/2022, durant lequel elle évoquera ses difficultés personnelles, et non attestées médicalement, à :
 - Réaliser les shifts de travail au-delà de 21h30,
 - Gérer les positions en caisse,
 - Mariem partage son souhait de s'orienter vers le poste d'Opératrice Animatrice d'Attraction, poste pour lequel il n'y pas de poste ouvert en contrat 16h hebdomadaires et pour lesquels il est nécessaire de réaliser des horaires au-delà de 21h30.
 - Des Equipe Parking pour la mise en place d'une mission ATMA sur un rôle d'hôtesse de billetterie en 16h hebdomadaires. Son profil n'est pas retenu car ses restrictions constituent un frein à la rotation sur les différentes positions des équipes Parking (GC8, Chenil, Toll...).
 - De la Direction Merchandise Parc pour la mise en place d'une mission ATMA au poste de vendeuse boutique en 16h hebdomadaires. Le Complexe des boutiques de FRONTIERLAND (Thunder Mesa) accepte de l'intégrer en mission ATMA du samedi

13/08/2022 au 19/11/2022. Durant sa mission ATMA, Mariem partagera à plusieurs reprises son souhait de ne pas réaliser les shifts au-delà de 21h00. C'est aussi la raison pour laquelle aucune possibilité de transformation ne sera envisageable sur la boutique.

- De la Direction Merchandise Disney Village pour la mise en place d'une mission ATMA au poste de vendeuse boutique en 16h hebdomadaires. La boutique Team Complexe/Disney Fashion accepte de l'intégrer en mission ATMA du 22/04/2023 au 21/05/2023. Mariem représentera des demandes de changement de shift afin de ne pas travailler sur des horaires de fermeture, aucune possibilité de transformation ne sera envisageable sur la boutique pour cette raison et pour un manque d'investissement dans l'opportunité proposée.

Au regard de la situation et des souhaits professionnels du salariée, nous constatons l'impossibilité de reclas

A l'issue de la présentation et des différents échanges, le Président de la CSSCT a sollicité les membres afin de connaître leur avis motivé sur ce projet.

8 votants :

Pour	3
Contre	0
Abstention	5

6) Avis motivé pour le reclassement d'une salariée inapte (document).

Présentati

en inaptitude depuis le 09/04/2019 suite à accident du travail.

- Employée de restauration.

Les restrictions et préconisations médicales du médecin du travail sont les suivantes :

- Pas de port de charges avec le bras droit.
- Pas d'activité effectuée bras en l'air (c'est-à-dire au-dessus du niveau de l'épaule).
- Pas d'activité en poussée ou traction avec le bras droit.
- Pas de sollicitation prolongée en contrainte avec le membre supérieur droit (coude et épaule).

Formation et parcours professionnel :

- Titulaire d'un BAC ST2S obtenu en 2014 et d'un CQP d'employé de restauration obtenu en 2017.
- Embauchée à DLP, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation (CQP d'EDR), du 11/10/2016 au 16/05/2017, Brittany est transformée en CDD du 20/05/2017 au 17/09/2017 et en CDI à compter du 18/09/2017 en tant qu'employée de restauration au sein de la division Restauration Parc.

Etat des lieux des actions entreprises depuis l'avis d'inaptitude :

- Brittany bénéficie de l'accompagnement de l'équipe Maintien dans l'emploi et de plusieurs actions favorisant son développement, son maintien dans l'emploi et son reclassement :

- De plusieurs RDV d'accompagnement dès sa déclaration d'inaptitude.
 - D'un diagnostic au outils bureautiques le 09/07/2019.
 - De la formation Outlook et Excel en 11/2019.
 - De la formation « Parcours de reclassement » réalisé en 2019/2020.
- Brittany bénéficie du partage de son profil pour plusieurs missions ATMA et/ou affectations à durées déterminées et la mise en place de ces dernières :
- Du 10/04/2019 au 31/08/2019, en mission ATMA, au sein de son restaurant d'origine sur un rôle d'hôtesse en restaurant.
 - Du 01/09/2019 au 30/04/2020, en mission ATMA, au sein des équipes Talent Acquisition, sur un rôle d'agent administratif (assistante de recrutement).
 - Le 04/03/2020, auprès des équipes EDLI, pour une mission ATMA sur un rôle d'hôtesse d'accueil - en vue d'une transformation en affectation à durée déterminée. Son profil n'est pas retenu.
 - Le 11/03/2020, auprès des équipes Real Esteate, pour une mission ATMA sur un rôle d'assistante de département. Brittany est reçue en entretien et son profil est retenu. La mission ne pourra pas se mettre en place (1^{ère} fermeture de l'entreprise).
 - Du 16/03/2021 au 31/01/2022, en mission ATMA, au sein des équipes Hotline Informatique sur un rôle d'agent du service hotline.
 - Du 01/02/2022 au 31/07/2022, en mission ATMA, au sein des équipes Machinerie Spectacle, sur un rôle d'assistante de département.
 - A compter du 01/08/2022 à ce jour, en affectation à durée déterminée (type CDD) sur le poste d'assistante de département au sein des équipes Machinerie Spectacle.

Proposition(s) de poste(s) :

C'est sur le poste d'assistante de département au sein des équipes Machinerie Spectacle, que nous souhaitons faire la proposition de reclassement [REDACTED] coefficient 220, statut AMN (agent de maîtrise assimilé non-cadre), pour une rémunération brut mensuelle au minimum égale à la rémunération brut mensuelle du coefficient 220.

A l'issue des différents échanges, le Président de la CSSCT a sollicité les membres afin de connaître leur avis motivé sur ce projet.

8 votants :

Pour	7
Contre	0
Abstention	1

7) Avis motivé pour le reclassement d'une salariée inapte (document).

Présentatic [REDACTED]

[REDACTED] est en inaptitude depuis le 19/12/2022 suite à maladie.

- Team leader restauration.

Les restrictions et préconisations médicales du médecin du travail sont les suivantes :

- Inapte au poste de team leader restauration.

- Pas de reclassement en restauration.
- Limiter le contact avec les clients.

Formation et parcours professionnel :

- Titulaire :
 - [redacted] unles obtenu en 1994.
 - [redacted] ériaux Souples obtenu en 1996.
 - [redacted] liste obtenu en 1998.
 - D'un Diplôme d'Assistant de Régulation Médicale via le SAMU.
- Delphine possède une expérience professionnelle d'assistante de régulation médicale de 2021 à 2022, pour le SAMU d'Ile de France.
- Elle est embauchée à DLP, pour un premier contrat CDI, le 06/04/1999 en tant qu'opératrice animatrice d'attraction au sein des équipes Parcs Opération, puis évolue sur un poste d'hôtesse de billetterie pour Ticketing – Parc Opération, et sur un poste d'assistante Parc Opération du 01/03/2004 au 14/04/2008.
- Delphine quitte DLP le 15/04/2008, et est réembauchée en CDI le 13/03/2012 sur un poste d'assistante de restaurant (TL) pour les équipes Restauration Parc.

Etat des lieux des actions entreprises depuis l'avis d'inaptitude :

- Delphine bénéficie de l'accompagnement de l'équipe Maintien dans l'emploi et de plusieurs actions favorisant son développement, son maintien dans l'emploi et son reclassement :
 - De RDV d'accompagnement à compter du 08/12/2022.
 - D'un test aux outils informatiques le 15/03/2023 (formation prévue sur 09/2023).
- Delphine bénéficie du partage de son profil pour plusieurs missions ATMA et/ou affectations à durées déterminées et la mise en place de ces dernières :
 - Pôle Santé, pour une mission ATMA sur un rôle de secrétaire médicale, le 15/12/2022. Delphine est rencontrée en entretien en 01/2023. Son profil est retenu.
 - [redacted] saisie Journalière, pour une mission ATMA sur un rôle d'agent administratif, le 16/12/2022. Son profil n'est pas retenu pour cette mission.
 - Département Sourcing Appro Food, pour une mission ATMA, sur un rôle d'agent administratif, le 16/12/2022. Delphine est rencontrée en entretien en 01/2023. Son profil est retenu.
 - ⇒ Delphine se positionne sur la mission ATMA au sein des équipes Pôle Santé sur un rôle de secrétaire médicale à compter du 30/01/2023 à ce jour.
 - [redacted] éploiement, pour un poste de Coordinateur Déploiement, le 07/02/2023. Delphine est rencontrée en entretien. Son profil n'est pas retenu pour ce poste.

Proposition(s) de poste(s) :

C'est sur le poste de secrétaire médicale au sein des équipes Pôle Santé, que nous souhaitons faire la proposition de reclassement [redacted] coefficient 220, statut AMN (agent de maîtrise assimilé non-cadre), pour une rémunération brut mensuelle inchangée.

- ✍ Un membre a fait remarquer que le coefficient est inférieur à son coefficient actuel [redacted] répond ce n'est pas un problème pour la salariée, car le poste lui correspond.

A l'issue des différents échanges, le Président de la CSSCT a sollicité les membres afin de connaître

leur avis motivé sur ce projet.

8 votants :

Pour	8
Contre	0
Abstention	0

8) Information sur le projet « Firefly » Kiosques 515 A, B, C (document).

Présentatio

- Les réponses aux questions des membres sur le Kuzco
- **Kiosques A et B :**
 - Surface de 20,88m2 chacun
 - Ils seront identiques en termes d'équipements (four, maintien au chaud, armoire réfrigérée, plan de travail, machine à café).
 - La structure modulaire est fabriquée à l'extérieur.
 - Réalisation d'une dalle, équipée des arrivées d'eau, des évacuations des eaux usées et des réseaux électriques, sur laquelle reposera la structure.
 - Menus prévus :
 - A : pain brioché garni de poulet, poisson ou légumes (végé).
 - B : pommes de terre avec fromage, bacon & cheddar ou légumes (végé).
 - Deux salariés : un caissier et un à la production.
 - Prévision de cent couverts par heure.
- **Kiosque C :**
 - Surface de 17,72 m2.
 - Servira des choux garnis de crème glacée.
 - Une fenêtre pour la prise de commande et une pour remettre le produit commandé au client.
 - La structure modulaire est fabriquée à l'extérieur.
 - Réalisation d'une dalle, équipée des arrivées d'eau, des évacuations des eaux usées et des réseaux électriques, sur laquelle reposera la structure.
 - Deux salariés : un caissier et un à la préparation.

mande que les climatisation réversibles soient bien adaptées, tenant compte des équipements intégrés (dégagement de chaleur) afin d'éviter de faire cuire les salariés comme dans les caravanes actuelles. On demande que leur dimension sera supérieure à la norme, à la demande de l'établissement restauration.

mande comment vont se passer les relivraisons au cours de la journée. On répond qu'un emplacement de stationnement a été prévu juste avant la chicane d'accès au parc, afin de déposer les Cambro.

estionne sur le nombre de décibels produits par le fonctionnement de la machine. On répond que la motorisation est externe et qu'il va se renseigner.

- ✎ Les membres font remarquer que le réservoir des machines Carpigiani pose des problèmes d'accès pour y verser les contenants de 10 litres d'appareil à crème glacée.

propose une pompe externe pour éviter la manipulation des [redacted]
remarque que ce n'est pas possible car, pour le service EDL, le design passe avant
l'ergonomie et la sécurité des salariés.

[redacted] estime qu'il faut matérialiser le sens de circulation pour le retrait des commandes.

[redacted] demande quelles sont les prévisions de vente de glace pour l'hiver.
[redacted] répond que 1800 glaces sont vendues en été à March hare et 600 en hiver.

[redacted] demande si s'il y a un auvent pour abriter les clients en attente de leur commande.
[redacted] répond qu'il y aura une casquette.

[redacted] estime qu'il devrait y avoir une casquette au-dessus de l'entrée des salariés afin de les abriter lorsqu'ils déchargeront les Cambro.

9) Avis motivé sur le projet « Firefly » Service à table 502 (document).

- Suite aux présentations réalisées [redacted] les réunions du 30 mai 2022, 23 juin 2022 et 11 septembre 2022 le Président de la CCOO a sollicité les membres afin de connaître leur avis motivé sur ce projet.

8 votants :

Pour	0
Contre	2
Abstention	6

10) Avis motivé sur le projet « Firefly » Pavillon 511 (document).

- Suite aux présentations réalisées [redacted] les réunions des 19 juin et 11 septembre 2022 le Président de la CCOO a sollicité les membres afin de connaître leur avis motivé sur ce projet.

8 votants :

Pour	1
Contre	5
Abstention	2

11) Examen des statistiques et du listing des AT du 1er trimestre 2023 (documents).

Présentation

- Le taux de fréquence s'élève à 76,76 contre 46,63 en 2022.
- Le taux de gravité est de 2,24, baisse de 1% par rapport à 2022.
- Il y a eu 76 AT contre 54 en 2022, dont 54 avec arrêt.

à nouveau remarquer qu'il n'y a toujours pas les AT des salariés intermittents, ce qui nuit à l'exhaustivité des statistiques.

informe que le gant anti chaleur est inadapté. Ludovic MORANDAIS répond qu'il va remonter l'information auprès de la commission d'agrément des EPI.

marquer qu'il y a une augmentation de 41% des AT alors qu'il y a eu seulement 11% d'augmentation des heures travaillées.

attire l'attention sur le fait que sur les 76 AT, 45 sont arrivés à des salariés ayant été embauchés en 2022 et 2023.

pose que des candidats qui postulent sur les établissements boutiques et parcs opérations sont finalement recrutés sur la restauration. Les recruteurs disent aux candidats qu'il sera facile d'avoir un transfert interne, alors que l'on sait que c'est très difficile. Dans ces conditions, il ne faut pas s'étonner qu'il y ait autant d'accidents et d'inaptitudes dans notre établissement.

remarque que le terme « employé de restauration » est trop vague, il faudrait que ce soit précisé salle ou cuisine.

state qu'il y a toujours beaucoup d'AT dus aux produits chimiques.

annonce qu'il y a régulièrement des AT dus au transport de glaçon.pond que c'est prioritaire.

12) Suivi des actions du DUERP et des fiches CSSCT (document).

Présentation

- Revue des fiches CSSCT envoyées par les membres sur le trimestre :
 - La fiche demandant l'ajout d'un poste de lavage au restaurant Stark est toujours en cours.
 - Toutes les modifications demandées pour sécuriser les chariots popcorn sont soldées.

pelle que les travaux sur le poids des bacs à couverts sortent de la secousse et les paniers à frites sont toujours en cours. d qu'il va programmer des réunions.

13) Information sur le projet de déploiement du Magique mobile (document).

Présentation

- La solution concerne principalement les hôtels.
- Il s'agit de simplifier l'arrivée des clients à l'hôtel : l'enregistrement, le Magic pass et la clé de chambre sont disponibles via l'application mobile (il sera toujours possible d'avoir un Magic pass physique).
- Concernant la restauration, le client aura la visibilité sur l'utilisation de ses coupons repas.
- Le déploiement se fera à partir de janvier 2024.

Il a été signalé que les caissiers n'ont pas la visibilité sur les coupons Magic pass, par exemple les clients anglais prennent des petits déjeuner qui ne sont pas reconnus par le Magic pass. Il est demandé de faire remonter le problème.

14) Avis motivé sur le projet de remplacement du chariot du Fuente del oro (document).

Présentation

- Une pompe à bière va équiper le satellite, elle a été validée par l'ergonome.

Il a été demandé que la notice d'utilisation de la pompe à bière soit fournie aux clients. Il a été proposé de montrer la vidéo d'utilisation du fabricant. Suite au visionnage, il a été constaté que la fréquence de changement des bidons de bière : soulèvement d'une charge de 20 kg, accroupi, de nombreuses fois par jour risque d'entraîner des accidents de travail. Il est demandé si une estimation de la vente de bière a été réalisée par les services concernés afin de pouvoir venir avec une solution.

Il a été précisé que cette pompe à bière est utilisée par les événements spéciaux et qu'elle génère beaucoup de problèmes de fiabilité. L'installation des bidons étant très délicate, ce sont uniquement les team leaders qui rechargent cette machine.

✍ L'avis motivé est reporté à la demande des membres.

15) Information sur le projet de travaux à « Studio 1 et District theatre » des WDS (document).

Présentation

- En vue du changement de thème des WDS, une adaptation des sols, des décors, ainsi que les aménagements extérieurs sont nécessaires.
- Le phasage des travaux préparatoires commencera à partir du mois d'octobre.

- Le restaurant En coulisses sera fermé à partir du 25 avril.
- Studio 1 sera fermé pendant un an.
- Tous les kiosks resteront ouverts pendant les travaux, ils seront déplacés au gré des différentes zones de travaux successives.

16) Point de suivi sur le port de plateaux (document).

Présentation

- Depuis le lancement de la formation, 21 formateurs et 324 salariés ont été formés.
- Les restaurants concernés :
 - Agrabah : 35.
 - Auberge : 16.
 - Capitaine Jacques : 25.
 - Plaza garden : 72.
 - PYM : 115.
 - Silver Spur : 23
 - Walt : 38.

17) Point sur l'avancée des travaux de maintenance (document).

Présentation

- Quatre fiches CSSCT ont été solutionnées.
- Audit sécurité sur les dispositifs de sortie d'urgence, six HS et quatre déjà réparés.
- Une revue des « 101 » et « 105 » est faite toutes les deux semaines avec la restauration.
- Un audit des cuisines est programmé en 2024 sur la vétusté et la performance énergétique. Un compte rendu sera fait aux membres.

forme qu'il y a un trou dans le sol à la plonge du Silver, non résolu malgré plusieurs CT.

qu'au Cowboy, le dispositif d'alimentation en produit de nettoyage. Il est nécessaire de retirer le tuyau du bidon de produit chimique, qui est corrosif, pour le mettre dans le bidon contenant l'eau. On voit des éclaboussures de produit sur les parois du four. Il va y avoir un accident si le dispositif n'est pas modifié. Ludovic MORANDAIIS propose une optimisation en installant un robinet inverseur.

) annonce que le toaster du Super diner est inutilisé parce qu'il fait disjoncter l'ensemble du point de vente.

18) Information des membres sur le recrutement des salariés en situation de handicap.

Présentatio

- Il y a eu onze embauches sur le dernier trimestre :
 - Un employé de restauration en CDD aux Kiosques du 07/07/2023 au 31/08/2023
 - Un employé de restauration en CDD au Fuente del oro du 08/07/2023 au 03/09/2023
 - Un employé de restauration en CDD au Café Hypérion du 13/07/2023 au 05/11/2023
 - Un commis de cuisine en CDD au restaurant Agrabah du 27/07/2023 au 05/11/2023
 - Un commis pâtissier en CDD à la Pâtisserie centrale du 05/09/2023 au 03/10/2023
 - Un employé de restauration en CDD à NEB du 02/07/2023 au 03/01/2024
 - Un plongeur en CDD au Bistro chez Rémi du 07/07/2023 au 05/11/2023
 - Un plongeur en CDI au Silver Spur à compter du 27/07/2023
 - Un employé de restauration en CDI au Chalet de la marionnette à compter du 04/09/2023
 - Un sous-chef en CDI à Toad Hall à compter du 27/07/2023
 - Un serveur en CDI au Lucky Nugget à compter du 27/07/2023

Aucun poste de travail n'a nécessité d'adaptation.

19) Bilan annuel 2022 sur la situation des salariés handicapés de l'établissement.

Présentatio

- En préambule quelques informations présentées en CSE :
 - Reprise d'un rythme normal de l'activité mission handicap en 2022 après deux 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.
- L'âge moyen est de 44 ans.
- L'ancienneté moyenne, de quinze ans.
- 96% de CDI.
- 67% sont aux 35h.
- Vingt-cinq embauches en 2022 pour dix-neuf départs.
- Principaux emplois : Employé de restauration et Commis de cuisine

20) Information sur la prévention des RPS (document).

Présentation

- Les questionnaires pour les équipes Pâtisserie, et NEB sont en cours.
- Il y a un bon taux de participation aux questionnaires.

21) Visite du restaurant Casa de Coco et de la cuisine d'envoi du Silver spur.

- ✍ Les salariés du Silver signalent un problème de conception du passe qui les oblige à prendre des postures contraignantes.
- ✍ Le nombre d'assiettes pouvant être posées à proximité du bain-marie a diminué, entraînant un surcroît de manipulations.

18h00 : FIN DE LA RÉUNION

