

PROJET

Procès-Verbal

**Réunion Ordinaire de la CSS
Sécurité – Opérations de Secours, prési**



Jeudi 12 décembre 2024

Bâtiment Imaginations, salle Suzy & Perla

Membres légaux :



Absent
Présent
Présent
Absent
Présente

Membres experts :



Présent
Présent
Présent

Représentants syndicaux CSSCT :



Absent
Absent
Absent
Absent
Absent
Absent
Présent
Présent
Absent
Présente
Présent (visio)

Responsable de relations de travail :



Présente

Membres de droit :

	Médecin du travail	Présent
	Infirmière	Présente
	Coordinatrice prévention	Présente
Mon	Contrôleur CRAMIF	Absent
Mo	avail	Absent
TU		

Invité :

	Chargée Projets Mission	Présente (visio)
	handicap	

**Début et fin de réunion : 10h00 /
13h20**

**Procès-Verbal rédigé par RODOLPHE NERON, secrétaire de la
séance**

Contenu des échanges

Point ODJ numéro 4 :

Information des membres de la CSSCT sur les salariés déclarés inaptes au sein de l'établissement (*)

qu'il y a 5 personnes concernées actuellement au sein de SP2S,

- Faouzia et Sandrine en affectation temporaire
- Jérémie en ATMA
- Julien et Sandrine qui suivent actuellement un parcours professionnel en formation

qu'une autre cat Aurélie a vu son inaptitude temporairement levée ce qui est une nouvelle inaptitude à tout poste a été de nouveau prononcée à cause de son état de santé.

qu'au s n ATMA à Key Control prenait
onne en e fait est en affectation cdd dans
le service jusqu'à obtention d'un poste en cdi.

Olivia que depuis son inaptitude Aurélie ne reçoit plus de salaire, c'est un inaptitude sur sa fiche de paye elle est comptée en NP et de ce fait elle ne reçoit plus de salaire.

rde son dossier pour nous donner réponse, elle doit être sortie des effectifs car en cours de licenciement, après vérification elle demande la régularisation, un acompte a été envoyé la veille.

de quelle est l'incompatibilité entre l'emploi et l'inaptitude pour Jérémie Boullonnois.

nd que Jérémie de doit pas avoir de position à genoux ou accroupi et que dans son emploi cmos il est amené à avoir ce genre de position au cours des interventions.

que son contrat EDLI est en cours de prolongation, son profil vient d'être interne.

Akam Guizani dit qu'un walk devait être fait pour les différents portails, est-ce fait ?

cise que cela a été fait et que la ligne a été supprimée du DUER, de grosses améliorations ont été apportées. Un suivi devra être fait une fois par trimestre.

cise que pour les vitres teintées des guérites 2 filtres de différentes teintes ont été posées sur les vitres de la porte 3 et que SP2S doit se positionner pour donner sa préférence de manière à faire un choix qui sera appliqué sur la porte 3 et la porte 2. Pour le reste des travaux, un chef de projet étant en dispense d'activité il a été compliqué d'avoir des réponses, Yannick fait un

point hebdomadaire avec la direction afin de suivre les travaux, à ce jour les discussions et le suivi est fluide avec les nouveaux chargés de projets désignés.

nde si les futurs travaux prévoient l'étanchéité de la guérite ?

réponse est oui.

Point ODJ numéro 1 :

Approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du 03/10/2024 (*)

Laura Le Péron appelle les votants :

Résultats du vote :

- Pour : 4
- Abstention : 2
- Contre : 0

Point ODJ numéro 2 :

d'actions en cours et soldé :

- La ligne en cours sur les modulaires Olaf n'a plus lieu d'être car ils ont été changés donc cela apparaîtra soldé,
- Les portails des parcs les problèmes sont réglés donc la ligne n'apparaît plus
- Les Gilets réfléchissants pour les CMOS ont été achetés donc la ligne est soldée
- Les nouvelles tenues sureté arrivent mais la ligne n'est pas encore soldée
- Pour les ponchos on attend le retour du costuming qui ont trouvés des produits adéquats de manière à équiper le plus rapidement possible les équipes.

e qu'un point concernant le DUER de manière globale soit fait en dehors de
orme de meeting de manière à prendre le temps d'étudier les différentes
lignes

pose de le faire avant le point annuel de manière à alléger la séance peut-être à
e point sur l'ergonomie du comptoir de FA peut être retiré car il donne
satisfaction. Pour la partie organisation du travail un système de guide file a été mis en place et
donne satisfaction, le point peut être retiré.

e qu'un point a été retiré et ne devrait pas l'être car il concerne
r de l'infirmerie qui est le même que celui du restaurant attenant.

cise que ce point a été retiré il y a deux ans.

c'est un vrai point qu'il faut remettre au DUER car régulièrement on sent la
, les odeurs de restauration ne facilitent pas la prise en charge des personnes
déjà malades. Il faudrait faire une étude technique pour séparer les deux lieux (FA et le restaurant) et

faire une présentation d'un devis pour investir et réaliser les travaux, cela est important et doit être pris en compte.

Orme que comme indiqué en début de séance, la ligne pour les portails a été
travaux réalisés, il reste le portail d'Agrabha café qui à terme devra être
remplacé, c'est inscrit à l'IFP mais à ce jour il n'y a pas de date de définie.

Ande si des maintenances préventives ont été mises en place pour les portails ?

Et qu'elle ne sait pas si cela a été formalisé, elle se renseigne auprès de door

Ande si pour le back stage DV le véhicule avec hayon a été commandé ?

Qu'il ne sait pas et nous tiens au courant, les changements de véhicules ont

Et que le risque routier n'est toujours pas levé le matin et également les
doivent être hybrides à boîte manuelle et qu'à ce jour ils sont diesel boîte
automatique.

Et que pour le plan d'action soldé sur la période il n'y a que le changement de
camions.

Laura Le Peron revient sur le cas d'Aurélie et confirme que la paye a bien régularisée son salaire et
un acompte sont parti hier soir.

Qu'il a fait 2 fiches CSSCT.

La première concerne des véhicules qui appartiennent à spectacle, ce sont des camionnettes qui se
garent devant le bâtiment Minnie et qui empiètent sur le trottoir du fait du gabarit du véhicule, cela
peut générer des risques de heurt et de blessures avec les crochets d'attelage, il faudrait trouver un
emplacement de stationnement.

Et qu'il a averti la direction spectacle en demandant qu'ils préviennent les
à ce qu'ils fassent attention en se stationnant. J'ai une réunion
prochainement avec d'autres direction de manière à faire un rappel sur les stationnements. Une
relecture des procédures est prévue, on l'a fait récemment avec les RH, on travaille avec les autres
divisions de manière que tout le monde y mette du sien.

Un souci, on voit souvent sur le parking Aladin des entreprises extérieures qui
t sur les bornes électriques comme chez eux alors que les employés n'ont pas
le droit, c'est un sujet.

Point est fait tous les vendredis et nous remontons les informations aux
départements concernés en demandant aux prestataires de trouver un autre chauffeur si des incivilités
sont constatées.

fiche concernant un problèmes, il s'agit de l'agression envers une salarié,
s en plus de soucis, les gens sont de plus en plus agressifs envers nos cast.

idées sont conservées 15 jours et 30 jours en cas d'extraction suite à un
s le cas précité, la victime a porté plainte, l'entreprise ne peut pas en faire
autant car c'est du pénal. Les procureurs ne veulent pas prendre de plainte au titre d'une entreprise à
la place d'une victime. La société peut mettre en place un accompagnement et une assistance
juridique si la victime le souhaite.

un point à cadrer dans ce genre de dossier, il faut que la direction soutienne le
ement que financièrement. Pour ta réponse je suis d'accord que cela concerne
plusieurs établissements, je pense qu'on a une politique qui vient à augmenter les tarifs, la direction
doit l'assumer et doit mettre en place une protection physique et morale des salariés. On ne peut pas
demander à des salariés de faire de la sureté.

s agents sous-traitants ont été mis en place temporairement sur les points food,
les parades etc...

des lieux sur lesquels on a besoin d'avoir de la sécurité, il faut les mettre en
sible de demander à des salariés de la restauration ou de parade de faire de la
sécurité et de prendre des coups, tu dois demander les moyens pour assurer la sécurité des salariés,
on ne peut pas les laisser prendre des coups dans leur métier. Je vais demander à la direction générale
qu'ils mettent en place des moyens de manière pérenne.

souci est pris en compte et on se réunit régulièrement depuis cette agression.

ais que ce problème ne concerne pas que ton établissement et je te remercie de
la prise en compte.

point est bien pris en compte et une communication sera faite prochainement
cours. Je suis d'accord que les salariés ne doivent pas se substituer à la
sécurité, me concernant la semaine prochaine j'ai une réunion de travail avec tous les managers
sureté pour voir comment travailler plus efficacement sur tous les parcs. Nous avons actuellement
une population de visiteurs très difficile à gérer sur laquelle nous sommes très vigilant, les cast ne
doivent pas se mettre en danger et appeler dès qu'un problème survient.

r certaines positions, il faut mettre les moyens.

lariés des sociétés extérieures de sécurité sont-ils tous aussi bien formés qu'à

s sont en place depuis la covid et tout se passe bien, ils ont le même niveau de
ur car ils sont agents de protection rapprochée. Le coût est de 1 million d'euros
par an. On ne peut pas réinjecter ce budget pour embaucher car les recrutements sont très difficiles
en sureté, on refuse également du monde car le niveau de compétence demandée est élevé.
Actuellement nous avons 6 postes à pourvoir, il n'est pas facile de trouver des candidats. Je prends le
sujet au sérieux et on va faire ce qui est possible pour apporter la réponse adaptée.

e remercie.

us avons demandé que le salarié victime soit accompagné si toutefois cela devait se reproduire.

lyse et recherche accompagne systématiquement les salariés.

Le projet déclic se déploie, et tout est fait pour que la sécurité soit adaptée, sur les 3 prochaines années tous les bâtiments seront équipés de boutons d'alerte.

ur les 6 postes vacants, est-ce ouvert à tout le monde ?

des profiles sont intéressants, on peut les envoyer en formation.

i les gens ne viennent pas il y a une raison, le salaire en fait partie.

ut de une étude de marché, je l'ai
ière

gagiste hôtel devait intégrer l'équipe du matin mais il est en garde à vue
quelquefois au travers des mailles du filet.

Point ODJ numéro 3 :

paré au 3^{ème} trimestre le taux de fréquence à doubler, le nombre de jours à exploser sur la période.

i pas reçu les rapports d'AT du 9 et 23 juillet.

nvoie celui du 9 je n'ai pas celui du 23 Yannick l'envoie.

imestre tous les accidents du travail sont suivies d'arrêt de travail.

Antho Marin : pour ce qui est de l'altercation avec le manager, où en est-on ?

réglé, le manager a été reçu et un courrier lui a été envoyé.

T d'un pompier en bas d'une échelle à crinoline je remercie Yannick, David
été fait rapidement.

ci, c'est facile quand on est maître du sujet, on avance rapidement.

Point ODJ numéro 5 :

Laura Le Péron : pas d'embauche sur ce trimestre. A ce jour nous avons 27 personnes en situation de handicap dans la division, 15 femmes et 12 hommes au 31 octobre.

Point ODJ numéro 6 :

Laura Le Péron : Point sur la prévention des RPS :

Les équipes évaluées :

- First Aid
- Equipe C

En cours :

- Team leader et team leader expérimenté pôle santé et pompiers
- Ops après-midi
- Cco
- Identification
- Key control

En 2025:

- Équipe A et B
- Moyens de secours
- Équipe D
- Managers

enquête tertiaire est en cours, quel est le process ensuite ?

en cours par le Psy du travail, nous attendons le retour, j'aurai un point e monde en individuel.

d sera le prochain comité RPS ?

and on aura le résultat individuel des sessions participatives.

ls managers feront les tables rondes ?

c'est le Psy qui les fera.

Point ODJ numéro 7 :

ote est la même recommandation à l'employeur de la médecine du travail que bon sens, on isole pas les personnes, on essaye de ne pas exposer les gens.

Sur les positions statiques on essaye d'isoler les pieds du froid avec des tapis alvéolés, gants, bonnets etc... Ce sont des recommandations que l'employeur met en œuvre ou non.

a-t-il une procédure en place ?

c'est la même que pour les autres, les positions en points fixes sont
ment. La position middle aura sa guérite avant Noël.

Concernant les boissons chaudes peut-on parler de la température ressentie car elle
est différente du réel ?

été je suis allé faire des relevés et la variation est importante suivant le lieu entre
la température et celle ressentie.

demande est à savoir si la direction peut demander que la mesure soit prise sur
les températures ressenties.

dernier point qui ne sera pas testé pour le moment à SP2S, les gilets chauffants
est concluant en fonction des positions l'étude pourra être faite.

Point ODJ numéro 8 :

point a été fait avec FAM pour les casernes.

K1, un gros retard car la société a stoppée les travaux. Tout sera démonté avant le 20 décembre et un
curage du sol sera fait. Les travaux doivent reprendre au 15 mars pour une remise des clés en avril
2026.

K2 l'interruption des travaux est dû au grignotage de la poutre de décoration, le chantier est à l'arrêt
depuis octobre 2024, les travaux ont repris, réception prévue 28 février 2025, remise des clés avril
2025.

Omar : les ralentisseurs porte 2 ne sont pas dans la liste des travaux.

nne remarque je le fais ajouter.

Les ralentisseurs porte 3 seront mis côté vl pas sur les bus, la signalisation clignotante sera mise sur
les barrières.

Pour le bâtiment Dreams, je propose que l'on aille visiter les locaux d'identification ultérieurement.
Pour ce qui est de leur locaux à Tinker Bell, le projet n'est pas encore validé, nous attendons le
retour de design and delivey.

i, j'avais fait une fiche cssct pour les conditions de travail car les lieux sont
petits.

J'ai deux points : as-tu une idée de la date des travaux ?

e n'arrive pas pour le moment à avoir de date.

s des travaux, comment sera organisé le travail des salariés ?

un bon point a voir avec le manager pour voir ce qu'il a anticipé.

Point ODJ numéro 9 :

Laura Le Péron : nous n'avons pas les informations nécessaires pour vous présenter le dossier.

riez-vous nous envoyer le dossier en amont de la réunion de manière à pouvoir étudier le dossier ?

Point ODJ numéro 10 :

épondu à tous les membres, la dotation est arrivée. Il s'est posé le problème est pris avec le costuming pour pouvoir équiper tous le personnel sureté. La oppement. D'autres solutions sont en cours d'étude avec le costuming, sujet à cœur.

en sont les costumes des resort patrol ?

s ai vu, c'est de la bonne qualité, je vais voir avec le manger pour les suites

Pour les chaussures la livraison est attendue.

un problème d'étanchéité sur les chaussures testées.

e chaussure n'est étanche, même en cas de forte pluie.

ême avec des lacets, cela est étanche quelques heures mais pas tout le temps, on ne pourra pas faire mieux.

aut réfléchir à des solutions de séchage pour les chaussures

écise qu'on est sur le sujet depuis deux ans, on arrive au bout des solutions.

uoï n'y a-t-il qu'un modèle de chaussure ?

oup de service n'ont qu'un modèle.

une erreur de n'avoir qu'une paire

ommissariat par exemple à 5 modèles de chaussures différentes.

un problème de coût et c'est pour ça qu'on nous impose ça.

alarié avait des semelles lisses car on ne change les chaussures qu'une fois pas normal, autorisez-vous les salariés à changer les chaussures si elles n'ont pas un an et sont usées ?

y a pas de sujet c'est fait.

urquoi ne peut-on pas avoir les Salomons comme les golf ?

une société extérieure, ils achètent leur propre équipement.

Il y a des pratiques qui ont été mises en place avant mon arrivée, sur les prochaines années de nouveaux tests seront mis en place et la pratique va changer, je m'impliquerai personnellement dans l'étude. Ce qui a été validé il y a deux ans est effectif, nous avons réussi à avoir une rallonge de budget pour les vêtements, on nous a demandé d'aider le costuming en trouvant un budget.

Embre d'un autre établissement, nous sommes impliqués dans les vêtements, pour les softs shell la solution c'est une deuxième ?

La solution serait de tester le gilet chauffant.

Le test est en cours, nous attendons les retours.

La solution sera apportée rapidement ?

Je fais un point par semaine avec le costuming

Il n'y a pas de solutions palliatives en attendant ?

La ressource humaine est prise en compte pour faire tourner les équipes plus souvent.

Il y a des sommes en sous-effectif, la ressource humaine n'y est pas. Les mardi et jeudi il y a une affluence car il n'y a pas de télé-travail, à partir de janvier il y en aura moins et donc les équipes seront plus sollicitées.

Point ODJ numéro 11 :

Les chauffeuses pour les cmos, nous avons contacté l'ergonome concernant le manque de matériel. Ils font du tétris et disent que c'est inconfortable, nous aimerions qu'une étude soit faite.

L'étude faite à ma demande au-près de David dont voici le visuel, ce n'est pas de se relaxer.

Laura Le Péron : la problématique répond à plusieurs critères, notamment encombrement et rangement. Sur la slide suivante un nouveau modèle plus grand et plus large. L'étude est faite par les moyens généraux, la livraison est prévue pour le premier modèle la semaine prochaine, il y a moins de manipulation et sera mis à disposition des cmos pour essai. Le bilan de l'essai sera fait en janvier 2025, le renouvellement se fera une partie en juin 2025 et l'autre en juin 2026.

Local du Disneyland Hôtel il manque des rideaux, car surtout l'été le jour se fait et l'hiver il y a les lampadaires de l'hôtel qui éclairent le local.

Point ODJ numéro 12 :

Le rangement du parc automobile est en cours

avait été dit que nous aurions des véhicules hybrides en boîte automatique, ce s avons des véhicules diesel avec boîte manuelle.

is voir avec le pool car, on m'avait dit qu'il y aurait des véhicules hybrides ues.

Point ODJ numéro 13 :

Laura Le Péron : je vous propose le calendrier suivant pour les réunions 2025 :

- Mercredi 5 mars

t pas possible pour notre OS d'être présente le mercredi car nous sommes en er ?

Laura Le Péron : je vous propose le jeudi 6 mars 2025 et je reviens vers vous rapidement pour les autres dates.

avons discuter avec l'inspecteur du travail, il m'a dit de faire un information eu un changement de manager au cco, suite à leur changement de rythme de travail il nous a demandé d'étudier s'il y avait un impact sur la santé des salariés.

L'enquête s'est faite en juin 2023 mais il y a eu une réorganisation du cco donc nous avons attendu.

En octobre 2024 j'ai tout analyser, je vais présenter le rendu à Yannick, ensuite à vous le 6 mars. Je ne vous enverrai pas la présentation car elle e difficiles à comprendre. La présentation sera complète et reprendra toute l'organisation, le rythme de travail et mes recommandations.

Point ODJ numéro 14 :

Laura Le Péron : nous avons mis le point visite sans arrêter de lieu, nous pourrions faire une visite dans les semaines à venir, cela peut être Dreams ?

us ferons Dreams et la porte 2 fin janvier.

L'ordre du jour étant épuisé la séance est levée à 13h20.