

[illegible]

	it
	édecin du Travail
	n du Travail
	édecin du Travail
	cin du Travail
	decin du Travail
	édecin du Travail
	trice Prévention
	pecteur du Travail
	trôleur Cramif

sentants synd	
T	T
	C
	A

		ités :
		chnicien de prévention
		atrice stratégie sociale
		rgée de projet

**Réunion ordinaire de la
Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail
de l'établissement Siège du vendredi 27 septembre**

Horaire début de réunion : 9h

1 Approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du 05/06/2024

r

r

r

ble

r

r

r

opérationnelles.

Pour la partie, plan d'actions RPS, tout est updaté pour la grande majorité.

Les plans d'actions pour lesquels nous n'avons pas de mise à jour, c'est parce que les responsables du niveau opérationnel n'ont pas répondu ou n'ont pas pu apporter de mise à jour pour fin août, début septembre.

ours sur la partie mise à jour sur les RPS.

mercier Mathilde pour tout le travail effectué.

C'était un point évoqué lors de la précédente réunion ordinaire, en effet il manquait pas mal de remontées dans le plan d'actions et le DUERP sur la partie RPS.

Les enquêtes primaires, il fallait faire le point avec chacun des leaders concernés.

C'était un engagement de notre part de faire du mieux de ce que l'on peut sur les enquêtes primaires.

Sur les avancements, je voulais signaler, comme on en avait discuté, nous avons rencontré les équipes IT (GD), sur des points remontés, on a fait plusieurs points, il y a eu une mise à jour des actions, cotation du risque.

e à jour, on s'est rendu compte en arrivant sur cette mandature qu'il n'y avait pas grand-chose sur le plan d'actions concernant les évaluations primaires sur la prévention des facteurs des risques psychosociaux professionnels.

Je confirme ce qui a été dit, que par rapport à cette nouvelle mandature, sur un établissement de 2600 salariés, qu'il y en avait peu.

Ce n'était pas inscrit sur le plan d'actions, ou sur le DUERP conformément à l'accord.

Je suis au comité de pilotage sur les évaluations primaires de prévention des facteurs de risques psychosociaux déjà 6 à 7 réunions.

Pour les équipes bien indiqué, pour les équipes de Matthias aussi.

On a aussi pu en discuter dont la présentation a été faite au comité de pilotage des facteurs de risques psychosociaux professionnels.

Les directeurs, directrices et leur staff ont montré une volonté de prendre en compte ces sujets-là, en termes de sensibilisation, certaines directions ont de toute évidence compris que c'est de leur responsabilité de les prévenir, de leur responsabilité de les aborder avec leurs salariés, leurs collègues et aussi de leur responsabilité d'éviter des dégradations en termes de risques psychosociaux, afin de ne pas impacter la santé des salariés.

J'ai une question quelles sont les équipes qui alimentent le plan d'actions sur le sujet des résultats des

ont les équipes alimentent les plans d'actions, après pour les voir c'est la D

lien l'information de l'enquête tertiaire à la direction immobilière des équipes de voir de mention au DUERP sur l'enquête tertiaire l'année dernière

D'ailleurs il y a une date de restitution au mois d'octobre pourquoi le DUERP, cette enquête tertiaire des équipes

ordinaire du mois d'octobre, un membre légal avait demandé un suivi du plan d'actions, la réponse avait été de le faire en Q2, nous sommes en Q3. Suivi ?

Effectivement il y a eu un changement de direction, les retours que j'avais eu, la situation était nettement apaisée, tous les points avaient été abordés, énormément de progrès ont été faits. DUERP, il n'y a pas de volonté de cacher, peut être un bug.

n'en ai pas entendu reparler, la situation me paraît posée.

est-ce dedans le plan d'actions ?

il y a pas encore eu d'avancement sur les actions ?

vais vérifier, ce sera updaté.

avancé.

problème de logiciel, un malade, un en vacances, au final on est toujours dans l'attente on on verra plus tard, il n'y a pas d'urgence ».

remontées dans le DUERP, il faut que l'on s'améliore, cela ne veut pas dire qu'il ne se passe rien par ailleurs.

En début d'année, l'engagement que nous avons pris, on a vraiment remobilisé de façon forte les différentes directions, et on a avec les équipes relations sociales, HRBP et la DPSR on est allé voir chaque direction mobiliser chaque direction.

une date butoir pour dire on aura fait un grand pas d'avancée ?

ce sont des évaluations par tiers sur 3 ans.

prochaine séance.

immobili le fonctionnement, je ne vois pas l'enquête rps du développement
ce plan d'actions.
ce tableau, c'est quoi la raison ?

aussi

le point avec les équip

ultats et le plan d'actions, donc effectivement on devrait l'avoir.

s qui nous a été présenté, je suis un peu inquiète pour savoir, s'il est dans la case soldé ?

On avait clairement évoqué en prése le plan d'actions qui avait été mis en œuvre était loin être suffisant.

Je ne sais pas s'il a été sensibilisé depuis, au niveau de sa direction, Matthias tu disais que tu avais rencontré

'est de refaire un point en CSSCT 6 mois après.

pas soldé, car une extraction du plan d'actions soldées a été faite.

une suggestion pourquoi ne pas demander à ce e vous avez dit, v ut est indiqué ligne par ligne, j'ai
évaluation primaire, dir e à une prochaine séance pour quipes ?

pes d'enquêtes, les enquête RPS primaire et les enquêtes RPS tertiaires, en CSSCT, on débrieife des enquêtes tertiaires et plan d'actions, en comité de pilotage on débrieife les résultats et les actions.

it ces distinctions.

de l'année dernière, elle est passée où ?

wich, on a reçu une information sur une intervention mi-septembre, est ce que l'on a un retour ?

Avec les stickers, les salariés ont le sentiment, qu'il y a une inertie, rien ne passe, ...

Je leur fais l'historique des différents échanges, pour certains ils ont le sentiment que leur sécurité n'est pas prise au sérieux.

Un commentaire au niveau de risque, j'ai vu 90% de R3, peut être un bug ?

Pour moi le fait qu'une fenêtre se détache et tombe sur la tête de quelqu'un, ça serait du R1 en termes de risques.

d'un risque au vu de tout le monde, et encore une fois, il y a une réelle inertie.

sujet qui dure dans le temps.

Pour les difficultés et les contraintes rencontrées, on a fait le point et rencontré les équipes juridiques pour faire la pression.

Il y a eu une intervention du bureau d'études.

À la suite de ces investigations, le retour a été fait auprès des assurances et des experts pour apporter les corrections aux fenêtres, le bailleur est en attente de devis pour remplacer le mécanisme des ouvrants, sur lequel les experts ont vu des difficultés

train de se déployer, on pousse sur ce sujet.

éléments que tu apportes soient mis sur le tableau des d'actions, qd j'entends parler de passer par les assurances, par le juridique, de délais non maîtrisables, c'est que l'on se projette.

Ce serait d'ici un mois ou deux, que l'on n'ait plus ces étiquettes.

Ce serait d'avoir une date d'objectif, une visibilité, une communication de résolution de cette problématique.

S'il y a ce problème avec les assurances, Disney avance l'argent de la réparation, que le dossier soit réglé.

Bien distinguer de ce dossier l'aspect sécuritaire de l'aspect administratif, juridique et assurance.

Je ne suis pas d'accord avec le R3, c'est du R1, c'est un risque grave imminent

écrit, j'estime que l'on doit être en mesure de donner une date.

ion, que ça n'apparaisse pas dans le DUERP, on vous envoie les documents 15 j à l'avance, c'est la raison pour laquelle tout n'est pas dans le document entre temps d'autres informations s'ajoutent.

thias parle du passage du bureau d'études le 12 septembre

er, on parle d'enquête primaire, en fait ce qui est écrit, c'est une évaluation primaire sur la prévention des facteurs de risques psychosociaux professionnels, ça se passe au travail, pas ailleurs.

Le niveau entre une enquête et une évaluation ce ne sont pas les mêmes actions,

Aussi j'en reviens au sujet de l'enquête tertiaire de l'année dernière d'une partie de l'IT. Je n'ai rien vu dans le plan d'actions, donc il faut l'indiquer sur le DUERP, ni dans le plan d'actions et si les actions ont été soldées que ce soit aussi sur le plan d'actions soldées.

Un autre point qui concerne nos collègues de la médecine du travail, qui sont investis sur dans ces évaluations primaires sur la prévention des facteurs de risques psychosociaux professionnels, ils participent aux comités de pilotage.

La préoccupation première c'est la santé des salariés, je souhaiterais savoir si par le fait de toutes ces évaluations auxquelles ils participent, aux comités de pilotage, sur la charge de travail si c'est conséquent, aujourd'hui il y a sept médecins du travail dans l'entreprise.

Au niveau des secrétaires des CSSCT on a un rdv avec le médecin inspecteur le 7 octobre concernant le renouvellement de l'agrément.

Au niveau du CSE, des interventions ont été faites pour demander un 8ème médecin du travail.

Quand un médecin du travail est là, ça donne plus de sensibilisation.

En termes d'accompagnement, de recevoir les collègues en souffrance lorsqu'ils sollicitent des rdvs, mon point est de savoir si c'est plus en termes de charge de travail.

Ces évaluations qui se font depuis deux ans avec leur implication, peuvent-elles être intégrées ou est-ce du

us a rencontré, il nous a dit que l'on resterait à 7 parce que la situation à l'extérieur de l'entreprise, pour la santé au travail, est plus compliquée que la nôtre.

Pour les évaluations rps je dirai que lorsque c'est fait tout au long de l'année on est capable de s'organiser, par contre qd tout le monde se réveille fin août, parce qu'il reste trois mois avant la fin de l'année, qu'il n'y a pas eu d'enquêtes de faites, qu'on en reçoit entre 5 et 10 à faire, là c'est sûr ça fait beaucoup à absorber. primaires en une semaine.

nd vous faites des alertes nombreuses sur l'IT.
Il faut que j'investigue derrière, donc ça demande à la fois des rdvs avec les rh, de rencontrer les salariés, c'est une charge de travail.

logues, pour le moment on en a qu'un.
Une autre revient en octobre.
Le cabinet extérieur Stimulus, il y a une fin de prestation fin septembre.
qu'un psychologue pour traiter tous les sujets rps primaires ou tertiaires.

lus Stimulus, on ne sait pas ce qui va arriver ?
ment pour les enquêtes, c'est fini.
On va avoir deux psychologues.
tion, il est seul, et au même temps, il y a toutes les enquêtes de tous les secteurs.

Stimulus prenait les enquêtes, comment cela se passait ?
quête, ils pilotaient les sessions participatives.

servation que Cyril, en fait cet accord est mis en place depuis plusieurs années, on voit qu'il y a une accélération, quand je vois ce qui a été en 2023 sur Siège et ce qui est fait actuellement. Il y a une accélération partout, car l'accord arrive à terme, Je pense si cela avait été étalé sur la durée, cela aurait facilité, pour éviter cette situation d'urgence, car maintenant, il faut passer aux chefs de groupe, aux cadres, il faut tout boucler d'ici fin 2025. Sur le sujet sur le nombre des médecins du travail, il y a quand même des enjeux entre ce que veut faire la direction et ce que dit le médecin inspecteur, la marge de l'avis est très très faible pour les secrétaires des is de demander un médecin de plus, et certainement les secrétaires iront sur cet avis.

s fenêtres, c'est juste comment elles ont été sécurisées, une étiquette, ce n'est pas valide, parce qu'il y a des personnes voyantes et non voyantes, une personne non voyante pourrait ouvrir la isation, ce n'est pas de la sécurisation
tiquettes.

ecins du travail, il a été évoqué en CSE, c'est bien écrit dans le rapport que le nombre de médecins du travail est insuffisant.
Quand les personnes concernées évoquent le problème du manque d'effectifs, on doit le prendre en considération.
On s'aperçoit que la direction ne le prend pas en considération.
On sait que l'entreprise grandit, Frozen, le roi lion arrivent, sur les 5 prochaines années, la direction ne veut pas regarder ses besoins, la direction devrait envisager d'anticiper ces besoins, plutôt que d'être dans la difficulté demain, de quoi se poser des questions, sur les réelles intentions de la direction sur le sujet de la santé au travail.

des chiffres, on a plus de choses à faire rentrer plus de choses dans notre tiers
liqué à évaluer.

a structure du bâtiment Greenwich, après les fenêtres, au 4ème étage de Greenwich
A, il y a des infiltrations d'eau, cela présente des risques d'électrisation, une réparation aurait été faite, elle

ite, je vais faire le point.

ts, sur la réhabilitation de la salle Mickey..., ce sera updaté pour la prochaine
CSSCT, sur ce qui a été fait et mis en place en termes d'ergonomie dans cette salle de formation.

Un autre point concernant le lab IT au sous-sol, la problématique est une température élevée dans ces
pièces, beaucoup de matériel informatique et des machines, la climatisation devrait être indépendante de
celle du bâtiment.

On a fait un compte rendu par rapport au besoin que cette clim soit indépendante, c'est au cours d'une
demande auprès des équipes infra bâtiments pour analyser ce qui peut être fait.

Vous aurez les updates avec plus de détails.

Sur la porte d'entrée de Greenwich, ce sera ajouté.

3. Examen d [redacted] s du travail du 2ème trimestre civil 2024

Présentation [redacted]

Les taux de [redacted] blé depuis 2023.

métiers rattachés à l'établissement Siège.

s métiers opérationnels, il y a plus d'accidents de travail.

érents.

ique de ce que représente l'accidentologie de Workforce dans l'établissement, et
hique des AT de parcs OPS.

availler avec la direction de Workforce pour approfondir ce sujet des accidents de

ccidentologie par rapport aux établissements, et de voir.

4. Point de suivi relatif à l'AT Crush [redacted] 4

lyse de l'accident [redacted]

cette analyse a été aussi faite sur la CSSCT Parcs OPS

Il y a les équipes de Workforce qui travaillent avec Parcs opérations, le plan d'actions est conjoint aux deux
entités.

Au niveau du contexte de l'accident du travail, il s'est déroulé le 15 juillet en matinée à 8h55, le cm avait une
déclaration d'un rapport d'accident du travail, « j'étais en position d'embarquement, j'aidais une dame pour
mettre son harnais ».

L'opérateur doit faire des vérifications en termes de sécurité, fermeture des barres, vérifier que le sac ne
gêne pas la fermeture du harnais

Il s'est rapproché pour aider la guest à mettre son sac.

En s'approchant son pied s'est trouvé sous la tortue, et du coup il a dû se mettre en position de sécurité, il pouvait y avoir un écrasement du pied, il a demandé à son collègue un arrêt immédiat du véhicule.

Après analyse, il s'est approché, il y a deux lignes sur le quai, blanche et jaune.

Au niveau de l'accident, il y a eu interventions de la maintenance pour enlever les roues du véhicule et des pompiers pour pouvoir extraire le pied du castmember en soulevant le véhicule.

Le salarié a été accompagné en fauteuil roulant sur first aid.

Il n'y a pas eu de fracture détectée, il y a été envoyé aux urgences pour un examen approfondi.

Les facteurs récupérés des causes de l'accident du travail, on a la partie du visiteur ou le visiteur rentre avec ces effets personnels, parfois volumineux, une aide sur le sac qui obstrue la fermeture de le harnais, le facteur humain, une approche de la ligne blanche qui détermine l'amplitude du véhicule, du coup il s'est approché de la ligne jaune et noire délimitant la bordure du quai.

A partir de ce moment on a eu un arrêt en gare.

Le facteur matériel, des véhicules avec des opérateurs travaillant à côté, on n'a pas moyen de se rendre compte que le périmètre a été franchi, pas de capteur.

Les opérationnels qui sont en gare sont sous pression, c'est crush.

Il y a du temps d'attente, parfois 90 minutes.

Il y a des informations, les visiteurs ne prennent pas en compte les informations.

Les opérationnels ont beaucoup à faire.

Sur la photo, ici, le visiteur a fait 90 minutes de file, quand le visiteur arrive à la tortue, le cm a plein de choses à gérer, le visiteur s'assoit, à ce moment-là on essaie de faire en sorte, que son sac ne soit pas à gêner.

Il faut faire vite pour éviter un one one, donc ralentir l'attraction, donc du délai d'attente pour le visiteur.

Concrètement, ces personnes-là ont une pression, sur la limite de temps, le one one, tu fais en sorte que les tortues ne s'arrêtent pas, c'est une attraction en continue, on n'est pas comme sur le temple du péril, btm avec un arrêt en gare.

Le castmember à un moment il monte sur la ligne blanche ou jaune, il a un challenge pour faire rentrer le

Il faut respecter la ligne, il est face au risque du véhicule en mouvement

Les opérations et FOS la construction d'attractions, il y a des capteurs qui mesurent l'écart entre deux véhicules, si cet écart se réduit trop, cela crée un one one.

Donc une évacuation des visiteurs, il y a moins de souplesse que sur d'autres rollers coaster.

Il y a une forte pression pour les opérationnels, faible capacité, grosse file d'attente, s'il faut évacuer l'attraction ça peut créer quelques situations de tensions.

Sur Buzz et Phantom ce sont des véhicules fixés sur des patines, les écarts entre véhicules sont constants,

Les facteurs en facteurs par rapport à cet accident du travail.

Des plans d'actions ont été définis (sensibilisation, visuel, consignes de sécurité, castmember, visiteur...)

Des tables rondes ont été faites auprès des équipes Workforce.

Demande de réduction du bruit

Précision des procédures franchissement lignes de périmètre

décider au niveau engineering

Les équipes de déploiement font plusieurs attractions, ils ne sont pas toute l'année que sur une attraction, ils viennent en complément de ressources, c'est un peu les intérimaires internes de Disney pour pallier l'absentéisme.

Parfois ils n'ont même pas de formation.

efficacité.

est demandé de faire vite.

que l'accident était dû à un manque d'informations sur une procédure.

C'est de renforcer les messages auprès des équipes du pôle déploiement, au niveau du management. Il faut que l'on s'assure d'avoir une communication efficace avec les équipes opé, sur tout changement de

avec les Etats Unis.

La partie efficacité, le sujet proposé prendre en compte le temps d'attente et l'efficacité en prenant en compte

bale, avec un besoin de traitement transverse, on envoie des personnes de Workforce quand il manque du staff en attraction.

Une rotation qui tourne moins bien, des positions avec des exigences cognitives plus fortes, combien de temps dans un contexte avec une pression importante de la satisfaction clients et l'application des consignes liqué.

sur cette attraction d'un accident de travail avec une durée de plus de 100 jours.

Sur déploiement, comme ça a été rappelé, les collègues se retrouvent à travailler sur différentes locations en situation de pression, venant suppléer en besoins d'effectifs.

On observe beaucoup d'accidents de travail de nos collègues de déploiement, c'est beaucoup.

Est-ce que ce salarié qui arrive dans un restaurant, une attraction a bien eu la formation, qu'est-ce qu'il a fait auparavant ?

Ce n'est pas la même situation qu'un salarié étant tout le temps sur la même attraction, les consignes de sécurité font partie de son histoire, ils les ont bien intégrées.

Déploiement, ce n'est pas comme ces salariés, une semaine ils sont là, l'autre semaine ailleurs.

arrêt du véhicule, de faire monter les clients et de repartir.

au plan d'actions.

trer, c'est le travail Safety, il y a des prises en compte du risque, c'est traité, c'est r Parcs OPS aussi.

apport au métier.

e 8, on a une série d'acronymes que l'on ne peut pas comprendre.

haine fois.

sur l'accidentologie sur déploiement, s'il y en a plus ?

a CSSCT sur les salariés déclarés inaptes au sein de l'établissement

salariés en mission ATMA et 1 salarié en affectation temporaire cdd.

le d'avoir les dates et de début de fin de mission ?

est fin de mission, qu'est-ce que on va lui proposer par la suite ?

des opportunités, elle est sur marchandise, on va tenter de l'orienter sur de l'assistanat

xxxx de sa mission d'assistanat au CRC ?

sé qu'elle aurait plus de possibilité d'avoir une transformation sur une autre activité, on a vu par elle.

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

les 10 personnes parties en rupture conventionnelle.

7. Bilan ann salariés en situation de handicap au sein de l'établissement

prochaine fois avoir le nombre de promotions pour les salariés en situation de handicap comme indiqué dans l'accord, ces salariés ne peuvent pas en être exclus ? Cela fait partie aussi des conditions de travail.

la prévention des RPS

'accélération des évaluations, pas mal d'équipes passées au comité de pilotage, d'autres équipes en cours d'évaluation, des équipes inscrites au DUERP. Ça avance.

Je vous ferai suivre un document qui récapitule la situation dans les équipes, j'attends la confirmation de

T, pour les anciennes équipes nouvelles équipes questionnaire avait été fait en 2021. ncer et on va refaire une enquête primaire sur les équipes, je vais voir avec le

droit d'alerte ?

ation très délicate dans ces activités-là.

On a une pointe émergente qu'il faut prendre au sérieux.

J'ai vu des échanges sur lesquels j'étais en copie.

Il y a un événement, c'est l'arrivée de ce nouveau directeur, à l'époque avait peut-être des situations, on arrivait à parler avec lui, il prenait des actions, Aujourd'hui il y a des troubles.

A mon sens c'est critique.

Sur Siège, ex-Administration, les facteurs de risques psychosociaux professionnels sont présents, on a des situations individuelles, si on les additionne, cela fait des situations RPS collectives.

Pour revenir au point de situation, est ce que l'on sait sur Siège ce qui a été fait et ce qu'il reste à faire d'ici

ès que j'ai la récap, je vous les enverrai.

it 1 an que j'ai fait une alerte sociale.

J'ai eu différentes réunions avec la direction.

En 2024, j des équip des dangers graves et imminents par rapport à la situation de l'IT

Très réce u président de la CSSCT, au sujet de comportements qui ont des incidences sur la santé de salariés.

Il faut déclencher une enquête, cette situation ne doit pas perdurer.

9. Visite

Dreams

Divers points en fin de séance

Sujet sur la climatisation

Sujet sur le maintien de la mise à disposition des masques pour prévenir du risque de propagation de virus en milieu professionnel

Sujet sur la nécessité d'aérer les locaux quand on est en milieu confiné

Les bâtiments ont une cta (renouvellement d'air)