



	Invités
	ns l'Emploi
	tems Dvpt
	r manager specials projects

**REUNION ORDINAIRE DE LA CSSCT
DE L'ETABLISSEMENT SIEGE
DU MERCREDI 6 MARS 2024**

ORDRE DU JOUR

1. Approbation du Procès-verbal de la séance d'installation du 2 février 2024

ose de passer au vote :

Pour
Pour
Pour
Pour
Abstention
Abstention
Pour
Abstention
Pour
Pour
Pour
Pour

cise que ses propos ont été résumés de façon succincte.

2. Examen des statistiques accidents du Travail du 4^{ème} Trimestre civil année 2023

igne que c'est sa première CSSCT.

listing ce sont des chutes de plein pied, mais aussi des AT en télétravail.

La baisse des taux de fréquence et du taux de gravité est due au nombre d'AT avec arrêt de travail qui varie.

firme que le premier risque d'AT est la circulation et mouvement de salariés.
lors de la dernière réunion.

demande, par rapport au fait que WFI rejoigne la CSSCT Siège, s'il va y avoir
e avec parcs.

menge à recevoir les AT relatifs au pôle déploiement.
dans nos listings.

On n'aura pas une base identique par rapport à l'année dernière mais on va garder ce point en tête.

se renseigner car, de ce qu'elle a compris, il y a plusieurs coordinateurs.
as elle qui sera le coordinateur pour le pôle déploiement.

galement se renseigner de son côté

te que ce sujet a été évoqué dans les dernières CSSCT.

il y en a partout parcs, restauration, boutiques, hôtels, et nous en tant que membre
CSSCT dans le cadre d'une démarche de prévention des accidents de travail, qui pouvant faire des
oir aller sur les établissements hôtels/restauration/boutiques/parcs...
doit être dans les bons établissements.

s près car ce ne sont pas les métiers que l'on retrouve sur Siège.

Il est nécessaire que les CSSCTs des établissements pour lesquels travaillent ces salariés soient informés de ces accidents de travail afin d'analyser les démarches de prévention.

cise que ce n'est pas nouveau, c'était pareil quand cela s'appelait Hat Spé.

rme que c'est discuté sur les établissements concernés.

évu de faire un point avec la DSPR, notamment par rapport aux UO.
upérer les éléments, dont le DUERP.

3. Suivi du plan d'actions HST (DUERP)

lique que c'est un travail long.

ute que l'on va se recalcr avec Matilde pour transmettre le plan d'action en

Matthias aimerait faire une réunion spécifique pour travailler sur le DUERP en dehors de la séance. Pas besoin de tous les membres mais quelques membres pour nettoyer le DUERP.

Il veut que ce soit les directions qui soient en charge de ce qu'il y a dans *leur* DUERP.

Il faut faire cette réunion de calage.

Il demande s'il y a des volontaires (3 ou 4 membres).

Il aimerait bien mettre en place cette réunion de travail avant la prochaine séance ordinaire.

t d'accord, il faut effectivement que les directeurs et directrices soient impliqués.
as concernés par des actions, c'est bien de les informer aussi.

Il demande qu'une sensibilisation auprès des directions soit faite sur les sujets des risques psychosociaux.

ncontré tous les membres du Steerco du Siège avec la DSPR et il a rappelé
prévention des risques, l'accidentologie.

Maintenant il aimerait revenir dans les staffs meeting et expliquer ce que sont les DUERP.

Cela permettra de faire un point sur les enquêtes primaires et faire un point d'acculturation sur la connaissance des DUERP par les directeurs.

erait faire cela avec des volontaires.
portent volontaires.

se que c'est une très bonne idée de solliciter les directeurs.

emande si les directeurs sont objectivés sur le DUERP

Pour Matthias LECOMTE non c'est un socle de travail, il ne pense pas que les directeurs soient objectivés.

rouve cette initiative.

briefé les différentes Directions sur ces prérogatives quand il est arrivé sur son
t le rappeler fréquemment.

changé avec Solène sur ce point, dont la culture safety.

écise que sur d-learn on a des lignes sur beaucoup de choses mais a-t-on des

épond que c'est réduit

étonné du rôle de référents safety. Ce serait bien de connaître leur périmètre
de leur rôle, de ne pas impacter en charge de travail et en rythme de travail.

Pour Matthias LECOMTE ce sont des liens, des relais de ce qui est fait à la DSPR.
On va discuter avec Solène et expliquer les choses.

Il faut revenir sur le bilan annuel des actions de prévention. Sur certaines pages il y a
lors que la date d'action est la même date. Il veut bien une explication.
La date soldée de l'action correspond à la date de la création de l'action, exemple page 5/7, date de
création le 19/07/23 et la date de l'action soldée est le 19/07/23, sans libellé en avancement, ce n'est
pas normal.

Il faut dire que l'on avait fait remonter tout cela lors de la dernière CSSCT

Il faut rappeler tout le travail fait sur le questionnaire, le comité de pilotage et le plan
dans la foulée. Le point est de dire que tout a été mis en place.

Il faut revenir sur l'IT.
Page 5) et c'est marqué soldé. C'est l'enquête tertiaire ?

Il faut pond que non

Il faut voir donc pas le plan d'action sur l'enquête tertiaire IT, cela doit être inscrit.

Il faut dire le point

Il faut revenir sur la page 5. On a une date d'ouverture de l'action et une fermeture mais pas
garder.

Il faut préciser que les actions n'ont pas été intégrées sur l'enquête tertiaire.

Il faut dire que sur les Relations Sociales une enquête primaire a été réalisée et rien

Il faut confirmer que cela n'apparaît effectivement pas dans le DUERP

Il faut dire perdue sur les enquêtes.

Il faut dire qu'il y a deux sujets :
: évaluation des équipes avec de la prévention.

L'idée est de le faire par tiers, avec questionnaire, participation, restitution, comité de pilotage et plan
d'action dans le DUREP.

Les enquêtes tertiaires : quand on a la restitution et le plan d'action, il y aura un point à la CSSCT et
inscription dans le DUERP.

Il faut dire qu'il y a eu une enquête dernièrement avec restitution et plan d'action sur la
real estate, enquête de décembre 2023.

Pour Matthias LECOMTE, le plan d'action est en cours, on présentera en CSSCT extra quand on sera
prêt.

Il faut dire qu'il y a eu une information sur le déclenchement de l'enquête et après cela
temps car on doit réaliser un plan d'action.

Le déroulement de l'enquête est en cours, cela prend du temps car on a dû recevoir les personnes en
individuel, faire des sessions collectives.

Il faut dire qu'il faut juste que l'on soit informé quelque part, notamment dans le DUERP.

ute que sur le bilan il faut donc actualiser le document avec les éléments évoqués

erait revenir sur la page 2 : audience et strat, est-ce que c'est broadcast?

épond que oui.

ne question sur la page 5 : toutes les actions sont en rouge. Pourquoi alors

uligne que peut être le taux de gravité est élevé, même si les actions sont soldées.

rait des détails sur la page 113.

écise que cela fait partie des é de travail. Il faut
s éléments, et il fera un point a

demande si les lignes Guest com vont être intégrées sur Siège ?

garder.

marque qu'il existait une ligne sur la porte de la cafeteria de Greenwich sur le
t plus. Peut-on la réintégrer ?

Un PMR ne peut pas l'ouvrir, il faut prendre ce point.

ute que cet hiver il y a deux personnes qui se sont fait mal à l'épaule avec cette porte.

end et prend le point

que non seulement il faut ajouter cette porte, mais aussi les fenêtres.

2024 on peut aussi maintenir la ligne sur les évaluations primaires sur les facteurs
de risques psychosociaux professionnels.

voque aussi le chauffage au bâtiment Greenwich. Il fait froid, on démarre la
à 17 degrés, c'est insupportable.

On ne sait pas comment c'est calibré, il fait froid. On a envoyé des mails, on a alerté, et rien ne s'est
passé.

Elle n'est pas contente sur ce point.

d le point

ient sur les fenêtres car c'est tout le bâtiment qui est concerné.

est contradictoire, on dit que l'audit a été réalisé en 2022 et que celles-ci vont être
changées. Alors qu'on a toujours un problème d'ouverture de fenêtre.

cise que la société est venue faire un audit sur tout le bâtiment.

ute que des choses ont été lancées. La dernière fois qu'on a eu l'expert c'était
n'est pas terminé.

emande quand tout ceci sera réglé.

rtage l'avis de Mathilde sur le fait que c'est un gros travail à faire sur le DUERP.
ge est particulier avec ses multiples directions.

nse qu'il faut qu'on priorise et que l'on fasse un scan du DUERP actuel.
ès disparate et on a besoin de relais.

erait une extraction rapide du plan d'action en cours.

PV réunion ordinaire de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail Siège

d le point

4. Présentation aux membres de la CSSCT du rapport annuel CSSCT 2023 de l'Etablissement Siège

cise que l'idée n'est pas de le reparcourir mais répondre aux questions /

ligne que l'effectif formé sur les facteurs de risques psychosociaux n'est que de e 14). Cela fait très peu de salariés par an pour un établissement d'environ 2500 salariés, d'autant qu'il y a de gros enjeux derrière.

demande si la formation sécu est en présentiel.

firme ce point.

erait préciser que les équipes n'ont pas accès au bâtiment C.

demande si les salariés de Bellini ont accès directement au bâtiment de Greenwich salle de lactation.

sait pas mais va se renseigner.

à cette salle, s'il y a un besoin il devrait y avoir possibilité d'accès.

demande s'il faut faire une demande spécifique sur ce point ou donne-t-on l'accès

e renseigner

arque dans le document qu'il n'y a pas de groupes de travail dans le cadre des

firme ce point.

arque que c'est idem sur les visites CSSCT il n'y en a qu'une d'indiquée.

firme ce point.

père que nous allons respecter les visites trimestrielles.
toujours des exercices d'évacuation d'incendie

garder.

Discussion autour des numéros de pompiers, notamment les numéros d'urgence, le fait qu'il n'y ait plus de ligne fixe....

part d'un problème d'ascenseur aussi à Citalys.

lait savoir si sur les CSSCT précédentes il y avait une présentation des rapports de ande également des précisions sur la formation amiante.

sait pas et prend le point

5. Présentation aux membres de la CSSCT du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail de l'Etablissement Siège 2024

emande si cela va être revu.

lement une action, ce n'est pas un vrai programme.

PV réunion ordinaire de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail Siège

revoir ce point.

elle la demande de l'intégration au programme du remplacement des fenêtres, de actions primaires sur la prévention des risques psychosociaux professionnels.

6. Information des membres de la CSSCT sur les salariés déclarés inaptes au sein de l'Etablissement Siège

ente le tableau de suivi.

ande si Eunice est en CDD.

ise qu'elle est en mission ATMA de trois mois.

erait des informations sur Justine.

aîtrise pas encore complètement le dossier. Pour l'instant c'est une dispense t toute nouvellement déclarée inapte.

Elle était au CRO depuis 2021. Le CRO étant devenu CRC avec les compétences et missions qui changent donc c'est peut-être à ce moment-là que les choses ont évolué pour elle.

Elle connaît la mobilité interne et son processus.

emande si on lui a proposé une alternative en dehors du téléphone.

écise que Théo a du téléphone, très peu, mais il a du téléphone.
vation.

elle que son cadre est la mobilité interne, si elle n'en a pas, elle ne peut pas reclasser e peut pas créer de poste. Elle peut placer en mission ATMA, CDD, mais ne peut créer de la mobilité interne.

Justine va au bout de son bilan de compétence, à voir si elle a envie de développer son projet de reconversion.

7. Présentation aux membres de la CSSCT, pour avis motivé, du projet d'impossibilité de reclassement d'un salarié déclaré inapte à son poste de travail

ente le projet d'impossibilité de reclassement

mprend qu'elle n'a pas été retenue sur ces différentes missions, mais elle avait fait ter dans ces équipes.

d.

rofils auprès des équipes. Elle a 180 salariés en situation d'inaptitude et environ 10 déclarations d'inaptitude par mois et ne peut pas présenter un seul profil sur une mission.

Pour des raisons d'équité, elle présente plusieurs profils, cette personne n'a pas été retenue.

On est sur un problème de concentration et on n'a pas de poste à lui proposer aujourd'hui avec des tâches manuelles et des tâches administratives. Même avec un aménagement, il y a des requis qu'elle n'avait pas et ne répondait pas aux attentes.

Elle a une belle intégration à chaque fois mais même avec le bon vouloir, il y a un cumul de restrictions qui ont des conséquences sur son travail.

tervient sur ce dossier. Lila est une personne très difficile à reclasser car beaucoup ques et on peut remercier Olivia pour son travail d'accompagnement. Aujourd'hui cette salariée aurait même dû avoir une invalidité niveau 2 à son sens.

e que l'accompagnement a été mis en place avec le médecin du travail et le HRBP

entend mais cela veut dire qu'à 55 ans elle ne fera plus partie de la société. C'est

ligne que l'entreprise a une difficulté à tenir une activité professionnelle pour elle.

demande si la salariée est au courant du point de passage en CSSCT.

pond que cela fait des mois qu'elle l'a reçu pour mettre en place des choses. La nombreuses alertes lui ont été lancées.

demande si on lui a dit clairement la chose.
e ce point, car elle en parle en toute transparence avec les salariés.
ement et distinctement ce risque de licenciement en octobre.

Sa HRBP a eu les mêmes mots. Après, est-ce que la salariée l'a accueilli et compris elle ne sait pas.

te qu'elle a été retenue à la comptabilité mais fin de mission à l'initiative du manager.

irme ce point. Les logiciels ne sont pas agrandissables et une journée de travail sur cela paraissait incompatible avec ses restrictions.

nnait Lila depuis 15 ans, cela a toujours été très conflictuel. Il sait que sa HRBP es, on lui a même proposé une RCI que la salariée a refusé.

irme que la RCI fait partie des éléments dont elle fait part aux salariés dans Jusque-là, elle a eu peu d'échec sur ce point. Mais cette salariée a refusé le projet de RCI.

mande s'il y a une différence entre proposer un poste et une mission ?
e la plupart des emplois correspondaient à son coef alors que l'employeur doit proposer aussi des postes d'encadrement si cela est possible

nd, mais au vu des compétences techniques de Lila, un poste d'encadrant n'aurait sageable. On n'a pas eu de poste ouvert à l'interne qui correspondait exactement à ses compétences. Avec l'inaptitude et l'invalidité elle ne serait plus obligée de travailler.

emande s'il est possible d'avoir dans les documents de suivi, un espace réservé au isse écrire son commentaire, son ressenti par rapport au point

int Céline sur ce point.

ense pas que cela soit faisable. La CME est là pour cela, et elle invite les membres e rapprocher des membres de la CME.

Depuis septembre dernier, Olivia fonctionne avec 3 OS présentes sur les cinq.

Les réunions CME aujourd'hui c'est 14h à 17h30, c'est un vrai moment d'échange avec les représentants du personnel.

Elle évoque les alertes, les dossiers, les accompagnements.

rvient. Il est d'accord avec Olivia, il y a les membres de la CME et les CSSCT pour 'être sur ces instances, en évoquant la problématique de la communication du contact téléphonique du salarié, un numéro de téléphone étant une information rgpd.

aie toujours de contacter la personne dans ce genre de situation.

du principe si une OS accompagne quelqu'un, on peut partager des CV si le salarié

uligne que si Paola utilise rostr pour contacter les salariés, comment va-t-elle faire
ù on n'a plus de téléphone ?

pond par mail, par la CME. Sachant que l'objectif est de l'accompagner bien en

ait aimé un point de situation du point de vue de la salariée

se au vote concernant l'impossibilité de reclassement.

Abstention
Abstention
Contre
Contre
Abstention
Contre
Abstention
Abstention
Abstention
Abstention
Contre
Contre
Contre

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

cise qu'aucun recrutement de salariés en situation de handicap n'a eu lieu depuis

ande quel est le taux d'emploi salariés en situation d'handicap pour l'établissement

munique un taux de 5.5%.

re que le taux pour l'établissement ne soit pas au niveau de 6%, voire au-delà.

9. Information des membres de la CSSCT sur le projet « emplacement privilégié » avec harmonisation des supports digitaux pour les produits additionnels « Entertainment & attractions »

sentent le point

ande si le tarif de 19 euros, c'est pour tout le monde

irme ce point. Les moins de trois ans ne paient pas

ande la date de lancement.

pond le 28 mars.

onclut que le CRC sera concerné par les appels des clients qui souhaitent annuler. Ça ?

cise que si le client appelle, cela tombe sur Market, mais il sera redirigé pour
i tombera sur business assistance solution.

emande ce qui se passera si le show est annulé

ise qu'en cas de one 0 one sur site, il y aura un reporting réalisé et l'idée est d'être que de remboursement. Dans le cas de one 0 one, en ce qui concerne la parade on est vers 17h30, donc on peut proposer une auto recovery (autre chose, une solution alternative). S'il n'accepte pas, ce sera la demande de remboursement. Dans le cas du show du soir, on travaille pour que le remboursement soit automatique. On lui poussera un message pour le rassurer du remboursement.

e sentiment que personne n'a travaillé dessus. La présentation est partielle et arrive ne prend pas en amont la charge de travail des salariés. Il ne comprend pas pourquoi on ne parle pas du projet en amont.

comprend pas son point. L'équipe projet a travaillé en amont, comme toute

demande ou est présenté la charge de travail de ces équipes projets.

ande quel est le fond de son point ?

se que les membres de la CSSCT sont censés donner leur avis sur un projet n met la charrue avant les bœufs, c'est une information.

uligne que le projet n'a pas d'impact sur les salariés ce n'est qu'une information. s en développement qui ne voient pas le jour, parfois oui.

C'est un projet d'entreprise qui n'a pas d'impact significatif sur les conditions de travail des salariés.

emande si ce projet est venu comme un cheveu sur la soupe ou a été prévu de emple elle aimerait avoir le nombre d'heures de travail sur le sujet.

cise que les équipes CRC font un travail énorme pour être à la hauteur des attentes es équipes, il y a des personnes qui travaillent uniquement sur les projets. Hervé a raison sur le fait que cela englobe beaucoup d'équipes. Un projet comme celui-ci, il peut déprioriser d'autres choses pour assurer ce projet.

ute que dans l'accord sur les RPS quand il y a des projets, il doit y avoir des pilotes d'incidences de RPS. C'est peut-être cela dont voulait parler Hervé.

Pour Benoit GALLOPAIN tout dépend de la taille du projet. Là, ce projet est présenté en CSE et après en CSSCT et ce n'est pas normal. On aura souvent cette discussion de l'ordre de passage en instances.

10. Point d'information sur la prévention des RPS

que le récapitulatif qu'il enverra aux membres. récapitulatif mis à jour chaque trimestre.

précise que sur l'enquête tertiaire, il n'y a qu'une partie de l'équipe IT pas

arque une accélération des enquêtes primaires et on arrive en fin d'accord. Au on n'avait pas signé cet accord par rapport au déploiement des évaluations primaires.

Quand on reçoit le questionnaire pour l'évaluation, on n'a pas d'explication sur l'accord et ses enjeux.

La durée entre le début du questionnaire et la finalisation du plan d'action est très longue.

Aussi l'accord indique que les lignes du plan d'action doivent se retrouver sur le DUERP.

Il pense que dans le prochain accord il conviendra que lorsque cette évaluation est envoyée, il y ait au moins une page ou deux sur les enjeux et les responsabilités en termes des organisations, il rappelle l'article L4121-1 sur les obligations de l'employeur en termes de maintien de la sécurité et de la santé des salariés.

nse qu'il y a une problématique de rythme à traiter.

erve beaucoup de charge de travail sur Siège que ce soit cognitif ou pas. C'est un
e le stress qui génère de la cortisol et ce n'est pas bon. Si on ne répond pas à ces
facteurs de risques cela a des conséquences.

emande où on peut récupérer les résultats d'enquêtes.

cise que dans le DUERP il y aura une ligne par problématique identifiée avec

nse qu'on aurait dû mettre ce point dans l'accord, là c'est la direction qui met ce
t dans le DUERP.

demande si le service achat a fini son enquête primaire et on attend encore la

répond que lors du comité de pilotage, on a le plan d'action co-construit mais pas la

11. Programmation d'une visite ultérieure de site.

st d'accord sur le fait qu'il faut qu'il y ait une récurrence. Il propose de répartir les
drier et en fonction définir des dates.

pose les bâtiments où se trouvent WFI : Imagination et Ratatouille

erait soulever un point : à Greenwich apparemment il y a un isoloir et pourquoi il n'y
étage ?

d le point

n sujet relatif au CRC. Il n'y a pas longtemps sur un forum CRC, il a été évoqué le
qui serait externalisé et le retour du marché UK.

Plusieurs représentants ont évoqué ce sujet soit en CSE, soit par mails.

faire.

garder

que la politique des parkings.

ique que tout le monde a accès au parking mais les stickers seront attribués en
nts.