

HEURE DE FIN (Hors visite) 13:10

1. Approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du 09 septembre 2024 (*)

4 votes favorables sur 4 présents

2. Suivi des actions HST (*)

Présentation Laurie

[REDACTED] lus de grosses modifications, mais évolution liée au food car coactivité entre de chargement food. Par suite des travaux, il reste encore des améliorations à faire sur le marquage.

[REDACTED] 'en est-il de la procédure alcoolémie ?

[REDACTED] lle est en cours de finalisation, elle part en validation semaine prochaine. présentation en CSSCT extra ou prochaine réunion CSSCT ordinaire de mars, pour une application asap.

[REDACTED] ur les formations ADR : transport des produits chimiques, il restait encore 4

[REDACTED] 00% des chauffeurs poids lourds qui ont reçu la formation, voulaient être n'ont pas souhaité. On a laissé cette liberté aux anciens chauffeurs, mais les nouveaux chauffeurs vont être formés. ADR.

[REDACTED] e serait bien de le faire apparaître sur le Duer

[REDACTED] la sera ajouté sur le DUERP.

3. Examen des statistiques des accidents du travail du 3^{ème} trimestre civil 2024 (*)

[REDACTED]
Juillet-août-septembre : 4 AT déclarés avec arrêt et 5 AT bénins
Chute du nombre d'AT depuis le début de l'année.

[REDACTED] y a beaucoup d'OT qui sont ouverts entre le Candy et le quai frais : les portes une personne s'est blessée au pied. Ça fait un moment que les OT sont ouverts.

[REDACTED] es OT sont ouverts et font l'objet de relances. Les rideaux froids ne ent...on a des délais de livraison longs. Un rideau d'air a été installé.
Rappel à faire aux préparateurs et chauffeurs du matin sur le rideau d'air quand ils sont faire des aller et retours (flux important) de ne pas fermer la porte à chaque fois, car il y a un rideau d'air.

4. Information des membres de la CSSCT sur les mesures relatives au travail par temps froid et intempéries

est le même que celui présenté l'année dernière.

de modifications :

u travail : protection contre le froid, tapis sol ...

- Tenue de travail : bonnet, gants, écharpes...
- Alimentation : privilégier les féculents, lipides et boissons chaudes

que que des semelles isothermes ont été demandées, mais il n'y en plus

Et pas de polaire en dotation.

nd le sujet. Il indique ne pas avoir connaissance de cette rupture
service costuming produit travaillait sur un produit moins lourd, libérant

les mouvements.

ur les collants où est ce qu'on trouve le modèle ?

existe deux modèles et sur entrepôts j'ai passé une commande pour
s travaillant en chambre froide, pour passer sur le modèle qui protège

**e que les tailles des polaires sont trop grandes et que pour les
grand**

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

Présentatio

3 salariés déclaré inaptes sur l'établissement : Pauline, Emmanuel et Omar.

r Omar on en est où ?

'avait fait part de souhaits en dehors de Disney, mais il n'a pas encore avancé
projets. Mais ses restrictions médicales ne pas permettaient de conduire un
engin au sein de DLP.

l'état actuel et à court terme, son état de santé n'est pas adapté pour passer

ur Emmanuel : il a fait un shadow cosmeto, qu'est-ce que ça a donné ?

ur s'orienter sur les métiers de la cosmeto il doit être diplômé. Mais pour le
tinuer de l'accompagner et voir si des formations sur son CPF sont possibles.

ur Omar : c'est quoi un reclassement sur un poste sédentaire ?

veux ouvrir une parenthèse par rapport à Omar, il a eu une situation je l'ai eu au téléphone et il était déboussolé. Il est perdu mais il est motivé. Il veut faire quelque chose mais il a besoin d'aide, de conseils.

uline est sur une autre mission ?

i on espère qu'après il y aura des possibilités pérenniser sa mission ? elle est m.

auline essayait de tenter sa chance en dehors de l'entrepôt

mission est pour combien de temps

ission est pour 6 mois.

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

Pas de recrutement en situation d'handicap sur le trimestre, sur l'établissement 28 Personnes (10 hommes /18 femmes)

6. Point d'information sur la prévention des RPS

sente un document RPS qu'il n'a pas fait suivre mais qu'il peut
ui 3 groupes qui sont dans le processus de la démarche de prévention des RPS : 1 groupe au sein de l'entrepôts et les équipes travaillant de près ou de loin sur les environnements SAP et l'équipe supply chain excellence (traffic, douane, SCO, SCE) qui est une population administrative et enfin l'ensemble des TL, TL Expe, chefs de groupe.

Pour 2025, on va programmer les équipes merchandise et picking, on va attendre le déménagement.

Il va y avoir aussi le costuming qui va déménager sur Dreams.

Les actions préconisées : ce qui remonte régulièrement c'est : exigences cognitives, rythme de travail et charge de travail.

Pour l'encadrement il y a des difficultés sur les conflits de valeur aussi et aussi confiance entre les collègues

nonce que pour le troisième groupe les sessions participatives démarrent

été évoqué en CSE et en CSSCT produits l'inquiétude pour les équipes notamment avec la mise en place du nouvel ERP. Qu'en est-il ?

parle de 6 personnes :

ravail/QC sont calés dans les agendas avec Sabine et Eric cette semaine. On a déjà vu 2 personnes.

- Ce qui motive ces changements de système ce n'est pas nécessairement la recherche d'économie sur les effectifs, mais c'était l'obsolescence des systèmes, la traçabilité, opportunité du pilotage du business... on avait des systèmes qui avaient 20 ans et bien évidemment quand on change de système on travaille moins vite au début que le

système qu'on avait avant. Soyons clairs il n'y a aucune hypothèse de réduction d'effectifs. **Dans le budget FY25, il n'y a pas de Headcount en moins**

- On est sûr de l'apprentissage et donc ma réponse d'aujourd'hui n'est pas la même que celle que j'aurais fait avant et que je ferais peut-être demain.
- Il y a des choses sûres : je garde tout le monde et on a besoin de support. Mais maintenant quel niveau de support ? aujourd'hui Antoine aura toujours les procédures **Regis et Graham recréent des outils nécessaires et réécrivent les nouvelles choses. Le support effectué par Daphné, Chandy, Florent n'est plus à faire, cependant Sylvain a des besoins croissants sur Gold Food (projet Linguini) et la hausse de volume (Frozen)**
- Pour Regis on a besoin de définir les contours des missions

Go Live de juin a été repoussé, donc s'il y avait eu des changements, a équipes soient prévenues.

En ce qui concerne les équipes qui se sont rapprochées de produit food, on est sur une durée de 3 ans (dis à la dernière CSSCT Produit : on a parlé du délai de produits : pour le changement de gold), donc c'est un besoin lié à l'ouverture de Frozen. Aujourd'hui on reste sur une période d'incertitude.

a sur Food les mêmes symptômes que sur Merch, on sait que sur s développer le nouvel outil, tant que l'ERP ne sera pas changé. Il n'y a aucun calendrier ferme sur le sujet. aujourd'hui aucun calendrier n'existe . 3 ans semblent Très ambitieux

ar rapport à l'équipe supply chain excellence une partie sera prise en charge mais il y a des éléments on ne sait pas qui va les prendre : lissage des commandes

révélations caisse reste, ERP, assignation. Aujourd'hui ils continuent sur is

t-il prévu des modifications de Job D et donc des diminutions de coefficient.

ur l'environnement WMS, il n'est prévu aucune réduction de coefficients. t pas.

it des modifications de changement d'intitulé de poste comme la fonction de gestionnaire approvisionneur s'est vu évoluer en gestionnaire approvisionneur « Merchandise ». Aussi pour certains postes sans changement d'intitulé de poste, la job D se voit avec une diminution de coefficient. Qu'en est-il pour l'Ets entrepôt ?

aujourd'hui les approvisionneurs sur l'entrepôt que ce soit food ou sur les ont tous coefficient 260.

je n'ai aucun projet et rien qui ne motiverait de réduire le coef. Le métier ngé, on a un métier qui est le même mais des périphériques qui changent.

ur info sur la CSSCT produit on dit qu'il y aurait des créations de postes, ce estent en priorité pour les salariés de l'établissement produit, mais ce n'est

pas impossible que certains changent de métiers et d'établissement. J'avais demandé que certains postes puissent être ouverts pour les salariés SCO.

7. Point d'information Megara

Megara aujourd'hui c'est l'après. Je vous avais dit qu'on ciblait un vrier et finalement ce sera sûrement le 15 janvier plutôt et on reste sur 3 mois à compter du 15 janvier.

On a une zone d'incertitude que sont les développements entre le WMS et les automates, les tests de régressions utilisateurs prennent du retard là-dessus.

On commence à s'installer dans le bâtiment pour faire arriver les colis sur Megara comme sur Hercule, même si les développements et les tests ne sont pas finis. On sera que sur de la réception.

On doit changer 100% des cales de quai mais tout le reste est opérationnel.

A mi-chemin au bout d'un mois et demi, quand on aura suffisamment de stocks sur Megara pour couvrir une semaine de picking, on basculera le picking de l'autre côté.

Sur l'équipe Merch, l'équipe est au complet ? Donc quid de des 2 postes en

ma connaissance je n'ai personne dans le viseur.
tirer au recrutement extérieur, qu'il y a 2 postes sur food, donc on attend le déménagement effectif.

Est-ce qu'on a plus d'avancée sur le circuit de bus ?

mettrais le chronogramme. Ce sera opéré par la base bus et on fera des s encore communiqué aux équipes. En départ entrepôts, sur certains créneaux, on passe par la gare de Bussy.

serait bien de communiquer dessus.
gérer les absences des CMs qui devront se rendre à sur la visite médicale, **aux instances CSE, CSSCT...**, faire entrer les guests...

quelqu'un que tu envoi en visite médicale, tu l'intègre, ça se prépare.
si ont des mandats, on a des plannings communiqués, les réunions on les connaît et donc on sait s'adapter.
Pour faire entrer les guest, si on a l'info on peut s'adapter. On sait accompagner... On a un véhicule 9 places pour gérer des déplacements.

Pour les personnes qui ont un mandat, les réunions sont à des heures et les re fixe, donc tu devras utiliser ton véhicule personnel, ce qui nest pas acceptable.

on ne pourrait pas mettre un système d'appel de la navette si besoin car ide.

on va travailler le sujet et le maturer.

protocole secours c'est de l'externe à 100% ?

a 24/24 et 7/7 deux SIAP

s secouristes à Disney sont en voie de disparition, mais est ce que ce serait quelques-uns.

vais voir

8. Point d'étape sur

On est live sur l'entrepôt depuis vendredi 22 novembre et on a plusieurs enseignements :

- Tout fonctionne, on a été capable de préparer des commandes, clôturer des vagues, facturer dans les systèmes, charger les camions...
- On avait de vraies inquiétudes sur le niveau de fracture numérique et la très grande majorité des équipes n'ont plus de résistance à la connexion et à l'outil. **Seuls 5 cast members ont encore des difficultés. ?**

On est maintenant confrontés à une montée en volume et donc exercice plus compliqué, donc on met plus de temps, mais tous les jours on prépare un peu plus.

Cette semaine la grosse montée en charge sera sur les flux de réception, avec d'un côté la nécessité de réceptionner à un rythme normal pour remonter en stock sur entrepôt.

On a une couverture wifi qui est opérationnelle à l'exception d'une zone identifiée, sur laquelle l'équipe infra informatique et Orange sont en train d'agir.

i je devais résumer à hier soir, on a réceptionné et préparé tout ce qui faire.

us vous donnez quel délai pour être en vitesse de croisière ?

emonter au niveau d'avant il faut à peu près 3 mois. Et le plan pour s boutiques c'est à la fin de la semaine.

je trouve que l'accueil et le feedback des techniciens logistique est plutôt ui est vécu comme « enfin de la modernité ».

9. Point d'étape sur le démontage de l'algéco

Point présenté par Eric

es 3 Algécos ont été démontés, pas de difficulté sur la gestion des travaux ucis rencontrés post exécution des travaux :

- Problème informatique, car les raccordements étaient effectués mais les adresses IP ont mis un temps fou à être créés. Donc embêtant pour les équipes Food, notamment pour les impressions. Mais c'est résolu.
- Ambiance sonore importante à l'intérieur de cet espace, c'est quand même en dessous de 80 décibels. On a des comportements pas adaptés aussi aux openspace. J'attends des devis pour absorber les sons. On le fera même en diminuant le nombre de personnes. **C'est provisoire, car 50% de l'équipe Food doit partir sur Megara. Je suis en attente d'un devis des équipes FAM pour modifier l'acoustique qui sera fait même avec le départ d'une partie de l'équipe Food sur Megara.**

11 Point sur les faits révélés au sein de l'Entrepôt

nous avons eu à 10 jours d'intervalle des graffitis à caractère raciste
taires Hommes et l'autre dans la partie des douches des vestiaires
Hommes.

C'est quelque chose de choquant et qui interpelle.

Les actions **immédiates** radicales c'est d'abord : **Etre au plus près de l'évènement** :

- Constater vite, effacer vite, partager son mécontentement vite...
- Information rapide d'investigation et recherche
- Porter plainte vite

Espace-temps pas bien bordé pour le premier tag, pour le 2^{ème} on a restreint l'espace-temps à 1h30.

Dans les actions demandées, il y a aussi des actions de nos partenaires (équipes propreté de Challencin...).

On a voulu avoir une communication formelle et rappelant à tout le monde sous le format de réunion générale quel était le cadre qui régit nos relations dans l'entreprise.

On est sur une chose cadrée et qui expose les contrevenants à **des** actions disciplinaires et pénales. On est dans le domaine des actions instantanées.

C'est choquant pour moi dans cette entreprise, on a 20 nationalités dans l'entrepôt. On est sur une société qui est de plus en plus clivée et violente.

On reviendra vers vous avec plus de concret car on explore des approches qui passent en partie par de la formation. On a certainement une action particulière à mener près de l'encadrement, car il doit être capable de recevoir des signaux faibles.

Il existe un numéro qui renvoi à ER.

attention ne pas mélanger les sujets.
la posture qui va bien...

CatherineLE GRAS : il y a des personnes qui sont victimes de racisme et qui s'habituent et ne rien dire ; on ne doit pas s'habituer à ce qui nest pas acceptable. Certaines personnes souffrent. Il faut une cohérence dans les sanctions un établissement à l'autre.

reviendrais vers vous avec le plan d'action : formations... ?
se aux sorcières...

aujourd'hui quand tu parles de ce qui se passe à l'extérieur et qui atteint les
uis obligé de faire le parallèle avec l'antisémitisme.

Est-ce qu'en terme d'antisémitisme on fait des choses.

tout type de discrimination est traitée pareil dans ce cadre : homophobie,

10. Calendrier prévisionnel des réunions CSSCT 2025

10/03/2025

02/06/2025

29/09/2025

09/12/2025

11. Visite qui de de livraison DLH

Salah, Catherine, Akram

Fin de réunion : 13h10

Puis visite

de l'Etablissement ENTREPOTS

de l'Etablissement ENTREPOTS