

LA CSSCT établissement Restauration Procédure

Membre légal	Présent
Membre légal	Présente
Membre légal	Présent
Membre légal	Présent
Membre légal	Présente
Membre expert	Présent
Membre expert	Absent
Membre expert	Présent
Membre expert	Absent
Membre expert	Absent
Membre expert (Secrétaire)	Présent
Membre expert (Secrétaire adjoint)	Présent
Membre expert	Absent
Membre expert	Absent
Membre expert	Présente
Membre expert	Présent

Président de la CSSCT	Présent
Coordinateur prévention	Présent
Médecin du travail	Présent
Inspectrice du travail	Absente
Agent CRAMIF	Absent

SSCT :

Représentant Syndical CFDT	Absent
Représentant Syndical CFDT	P (Visio)
Représentant Syndical CFE-CGC	Présent
Représentant Syndical CFE-CGC	Absent
Représentant Syndical CFTC	Présent
Représentant Syndical CFTC	Absent
Représentant Syndical CGT	Absent
Représentant Syndical CGT	P (Visio)
Représentant Syndical UNSA	Absent
Représentant Syndical UNSA	Absent
Représentant Syndical remplaçant UNSA	Présent

Responsable Relations Sociales	Présente
Chargée projets Mission Handicap	Présente
Sr Manager Restauration	Présente
Chargé de Projet Food Produits	Présent

Copie :

1. Approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du 7 juin 2024

Contre : 1
Abstention : 3
Pour : 6

2. Approbation du procès-verbal de la réunion extraordinaire du 2 juillet 2024

Contre : 1
Abstention : 3
Pour : 6

3. Approbation du procès-verbal de la réunion extraordinaire du 10 juillet 2024

Contre : 1
Abstention : 4
Pour : 5

4. Informations des membres de la CSSCT sur les salariés déclarés inaptes au sein de l'établissement

Présentation faite

Nous avons 41 do [redacted] iverision restauration
10 salariés en affectation temporaire CDD
10 salariés en Mission ATMA
1 salarié en absence type sécurité sociale
4 salariés en projet de formation via un projet de transition pro
1 salarié en suspension de contrat
15 salariés en dispense d'activité

[redacted] Ou en sommes-nous du dos [redacted]

[redacted] est toujours chez GHRO elle est prolongée jusqu'au 25/09

[redacted] : il n'y a aucun moyen pour que cette affectation soit transformée en CDI, ce depuis un petit moment.

[redacted] eux vous transmettre le nom du senior manager en charge de ce service si er aussi.

5. Présentation aux membres de la CSSCT pour av [redacted] de reclassement d'une salariée déclarée inapte à son pos [redacted]

[redacted] nte le projet relatif au reclassement de [redacted] n poste d'employée de restauration.



Formation et parcours professionnel :

- Employée polyvalente en restauration en 11/2016
- Vendeuse en boulangerie de 08/2017 à 09/2018 et 08/2019
- Vendeuse en prêt à porter en 09/2019

Constat d'inaptitude :

- Inaptitude d'origine non professionnelle (Maladie) au poste d'employée de restauration
- Date de l'avis d'inaptitude : 03/04/2024
- Nature des constats, restrictions médicales et préconisations du médecin du travail :
« *INAPTE au poste d'employée de restauration. Pas de contact avec le milieu de la restauration. Possibilité de faire un poste opérationnel en dehors de la restauration.* »

Efforts de reclassement :

(Parcours/formations/mission ATMA/ affectations à durée déterminée ou indéterminée)

Accompagnement lié au développement :

Accompagnement lié à son maintien dans l'activité/efforts de reclassement :

Le pro

Le profil

C'est sur le poste d'hôtesse de propreté que nous souhaitons faire une proposition de reclasse [REDACTED] sein de la division Parcs Opérations, au coefficient, statut et rémunération brute mensuelle inchangés.

Le Président de la CSSCT a ensuite sollicité les membres afin de connaître leur avis motivé sur ce projet.

Les membres de la CSSCT ont souhaité émettre l'avis suivant :

Sur les 11 membres présents :

Avis favorable : 11

Avis défavorable : 0

Abstention : 0

**6. Présentation aux membres de la CSSCT pour a
reclassement d'une salariée déclarée inapte à son po**

[REDACTED] nte le projet relatif au reclassement de [REDACTED]
déclarée inapte à son poste d'Assistante restaurant.

Formation et parcours professionnel :

[REDACTED] e de 35 ans, est titulaire d'un Master en Education (spécialité langue française) obtenu en 2012 en Espagne.

[REDACTED] ède une expérience professionnelle dans les domaines et sur les postes suivants :

- Employée de restauration de 2007 à 2008
- Surveillante de Baignade en 2010
- Professeur de français de 2012 à 2013

[REDACTED] embauchée au sein de DLP dans le cadre de 9 CDD sur le poste d'employée de restauration, entre 12/2012 et 09/2015 (CDD Eté / Halloween / Noël...), elle est transformée en CDI sur ce poste le 28/09/2015 et évolue sur le poste d'assistante restaurant à compter du 01/03/ [REDACTED] ficie d'une ancienneté société de plus de 10 ans.

Constat d'inaptitude :

- Inaptitude d'origine non professionnelle (Maladie) au poste d'assistante restaurant.
- Date de l'avis d'inaptitude : 19/12/2022
- Nature des constats, restrictions médicales et préconisations du médecin du travail :
« Inapte au poste de team leader restauration. Pas de station debout statique prolongée, pas de piétinement. Si Poste assis : jambe droite surélevées. Contre-indication médicale à l'activité en horaires dits Horaires Adaptés. »

Efforts de reclassement :

(Parcours/formations/mission ATMA/ affectations à durée déterminée ou indéterminée)

_____ a bénéficié 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 :

Accompagnement lié au développement :

- De plusieurs RDV d'accompagnement à compter du 19/10/2022
- De la réalisation d'une formation à l'outils Kronos les 11 et 12/01/2023
- De la réalisation d'une formation aux outils bureautique les 19 – 20 et 21/06/2023

Accompagnement lié à son maintien dans l'activité/efforts de reclassement :

Le profil _____ a partagé **3 fois dans le cadre de recherche de nouvelles opportunités**, missions ATMA et affectations temporaires voire définitives :

- 2 partages pour lesquelles l'intéressée n'est pas retenue :
 - Le 20/12/2022, auprès des équipes Relation Ecole, dans le cadre d'une mission ATMA sur un rôle d'assistante administrative.
 - Le 07/02/2023 auprès des équipes Talent Acquisition pour un poste de Coordinateur _____ l'intéressée n'est pas retenue pour ce poste.
- 1 partage pour laquelle l'intéressée est retenue :
 - Le 19/12/2022 auprès des équipes _____, dans le cadre d'une mission ATMA sur un rôle de planificatrice _____ de sa mission ATMA le 13/01/2023 jusqu'à son congé maternité en août 2023.
A l'issue de son congé maternité _____ bénéficiera d'une prolongation de cette mission ATMA au sein des équipes _____, sur un rôle de planificatrice des effectifs, à compter du 21/01/2024.

La mission ATMA est transformée en affectation temporaire du 01/06/2024 au 28/09/2024 sur le poste de planificatrice des effectifs au sein des équipes WI.

C'est sur le poste de planificatrice des effectifs que nous souhaitons faire une proposition de reclassement _____ au sein de la division WI – Optimisation Center, au coefficient 220, statut AMN (agent de maîtrise non assimilé cadre) et rémunération brute mensuelle au minima égale à la rémunération brute mensuelle du coefficient 220.

Le Président de la CSSCT a ensuite sollicité les membres afin de connaître leur avis motivé sur ce projet.

Les échanges au cours de la réunion ont porté sur les points suivants :

- Il est confirmé que le salaire de la salariée reste inchangé.

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

Les membres de la CSSCT ont souhaité émettre l'avis suivant :

Sur les 11 membres présents :

Avis favorable : 11

Avis défavorable : 0

Abstention : 0

7. Présentation aux membres de la CSSCT pour avis motivé d'un projet de reclassement d'une salariée déclarée inapte à son poste de travail (Ange-Marie CASANOVA)

é le projet relatif au reclassement de é inapte à son poste d'employé de restauration.

Formation et parcours professionnel :

é de 33 ans, est titulaire d'un certificat de capacité des animaux de compagnie d'espèce domestique datant de 2011, d'une formation d'aide-soignant vétérinaire en 2012, d'un diplôme d'équivalence BAC (Langue et Littérature) obtenu en 2014 et d'une 1^{ère} année de Licence Histoire de l'Art et Archéologie suivi en 2015.

ssède une expérience professionnelle sur le poste d'employé polyvalent pour l'enseigne ANIMALIS (10/2010 à 05/2011).

embauché à DLP en CDI à compter du 11/07/2017 en tant qu'employé de restauration et bénéficie ainsi d'une ancienneté société de plus de 7 ans.

Constat d'inaptitude :

- Inaptitude d'origine non professionnelle (Maladie) au poste d'employé de restauration
- Date de l'avis d'inaptitude : 02/11/2019
- Nature des constats, restrictions médicales et préconisations du médecin du travail :
« Travail en intérieur. Pas d'exposition aux bio contaminants (poussières, déchets, eaux usées, moisissures). »

Efforts de reclassement :

(Parcours/formations/mission ATMA/ affectations à durée déterminée ou indéterminée)

_____ a bénéficié 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 :

Accompagnement lié au développement :

_____ mpagnement à compter du 19/12/2019,

Accompagnement lié à son maintien dans l'activité/efforts de reclassement :

Le profi _____ artagé auprès des équipes WI – PC OPS le 02/01/2020 pour la coordination d'une mission ATMA sur un rôle d'opérateur PC OPS qui débutera le 02/02/2020 et se transformera à compter du 01/10/2020 en affectation temporaire, reconduit jusqu'à ce jour.

C'est sur le poste d'opérateur de déploiement WI-PC OPS que nous souhaitons faire une proposition de reclassement _____ coefficient 220, statut non-cadre et rémunération brute mensuelle égale au minimum de la rémunération brute mensuelle du coefficient 220.

Les échanges au cours de la réunion ont porté sur les points suivants :

- Il est précisé que le salarié est affecté actuellement en CDD à PC OPS et non au pool déploiement.
- Il sera positionné au coefficient 220 (versus 175) au regard du poste proposé.
- Ce sera une pérennisation en CDI de l'affectation temporaire (CDD) actuelle.

Le Président de la CSSCT a ensuite sollicité les membres afin de connaître leur avis motivé sur ce projet.

Les membres de la CSSCT ont souhaité émettre l'avis suivant :

Sur les 11 membres présents :

Avis favorable : 11

Avis défavorable : 0

Abstention : 0

8. Présentation aux membres de la CSSCT pour avis motivé de l'impossibilité de reclassement d'une salariée déclarée inapte à son poste de travail (Mounira HANNACHI)

_____ nte le projet relatif à l'impossibilité de reclassement de _____ HANNACHI déclarée inapte à son poste d'employée de restauration.

Formation et parcours professionnel :

é de 34 ans, est titulaire d'un BEP métiers du secrétariat obtenu en 2007 et en 2011.

ssède une expérience professionnelle dans les domaines et sur les postes suivants :

- Employée de restaurant en 2009
- Agente de Service de Nettoyage de 2010 à 2011
- Vendeus 12 à 2013

é embauchée du 11/03/2014 au 29/03/2014 et du 24/04/2014 au 17/05/2014 en stage, elle est embauchée en CDI à compter du 20/05/2014 sur le poste d'employée de restauration et bénéficie ainsi d'une ancienneté société de 10 ans.

Constat d'inaptitude :

- Inaptitude d'origine non professionnelle (Maladie) au poste d'employée de restauration
- Date de l'avis d'inaptitude : 25/01/2023
- Nature des constats, restrictions médicales et préconisations du médecin du travail :
" Pas de station debout ou de marche prolongée. Pause ponctuelle si besoin, Pas de port de charges lourdes (max 6 kg), Pas de mouvement contraint, répété et prolongé en flexion du dos, Limiter les mouvements répétitifs et contraints des poignets. Contre-indication à l'activité en horaires dits Horaires Adaptés."

Efforts de reclassement :

(Parcours/formations/mission ATMA/ affectations à durée déterminée ou indéterminée)

énéficié 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 :

Accompagnement lié au développement :

- De plusieurs RDV d'accompagnement à compter du 14/11/2022 de manière anticipée à son inaptitude, durant lesquels Mounira informera de la réalisation d'une formation pâtisserie qui reste incompatible à valoriser, au regard de ses restrictions médicales, au sein de DLP
- Du partage de l'ensemble des dispositifs à sa disposition, à plusieurs reprises (projet de transition professionnelle, bilan de compétences, CEP, AFDAS...) les 14/11/2022, 25/07/2023 et 10/10/2023.

- Lors d'un des RDV d'accompagne [redacted] orme qu'elle a suivi une formation de blanchiment dentaire en mobilisant son CPF. Cette formation n'est pas valorisable au sein de DLP.
- Du partage de liens utiles dans le cadre de recherches de formations identifiées par [redacted] teur médicosocial)
- De la proposition en date du 02/02/2024 par mail d'un parcours d'orientation professionnelle – le Pop, ayant pour objectif d'accompagner l'intéressée dans un projet de reconversion professionn [redacted] positionne pas sur cette opportunité.
- Demande de son autorisation pour le partage de ses coordonnées auprès de l'organisme externe AGEFIPH via CAP EMPLOI pour l'aider dans la construction de son projet de reconversion via le dispositif Inclus Pro Reconversion (critères de sélection définis par CAP EMPLOI). L'intéressée ne donne pas suite à cette demande. [redacted] rme par courriel du 05/06/2024 d'une demande d'autorisation d'absence dans le cadre d'un dossier de PTP. L'intéressée a reçu l'accord de financement de ce PTP en 07/2024, puis nous a informé par mail du 11/07/2024 ne finalement pas souhaiter suivre cette formation.

Accompagnement lié à son maintien dans l'activité/efforts de reclassement :

Le profil [redacted] é partagé **6 fois dans le cadre de recherche de nouvelles opportunités professionnelles**, pour lesquelles l'intéressée n'est pas retenue :

- Le 04/04/2023 auprès des équipes Comptabilité pour une mission ATMA sur un rôle d'agente administrative, son profil n'est pas retenu.
- Le 19/06/2023 auprès des équipes Revenue Accounting pour une mission AMTA d'employé, son profil n'est pas retenu.
- 21/07/2023 auprès des équipes FOS, pour un rôle d'agente administrative, son profil n'est pas retenu
- Le 28/09/2023 auprès des équipes Support Restauration, pour une mission ATMA sur un rôle d'agente administrative, son profil n'est pas retenu.
- Le 13/05/2024 auprès des équipes Design & Delevery, pour une mission ATMA sur un rôle d'agente administrative, son profil n'est pas retenu.
- Le 15/07/2024 auprès de Talent Acquisition pour une étude de son profil. Aucun poste opérationnel, ni au sein de la CRC n'est envisageable regard de ses restrictions médicales et profil de compétences.

En parallèle, une demande de précision est faite le 16/11/2023, auprès de la médecine du travail, afin d'apprécier si un reclassement sur un poste opérationnel et envisageable. La médecine du travail nous informe à cette date de la nécessité d'une position assis/debout, ce qui ne permet d'envisager aucune orientation sur un poste opérationnel.

Malgré nos recherches de reclassement nous n'avons pas pu identifier de poste de reclassement définitif vacant correspondant aux restrictions et aux compétences de Mounira HANNACHI.

Au regard de ses éléments, nous sommes dans l'impossibilité de reclasser Mounira HANNACHI.

Les échanges au cours de la réunion ont porté sur les points suivants :

-Les membres souhaitent avoir les informations concernant la raison pour laquelle le profil de la salariée n'a pas été retenu dans le cadre des recherches d'opportunités professionnelles. La salariée a-t-elle été contactée pour celles-ci.

-Il est mentionné que les actions entreprises par la salariée ne sont pas assez mises en valeur. Elle ne sait pas où cela bloque

-Un membre informe Olivia L. que la proposition du POP a été faite durant ces CX.

- Information vérifiée lors de la suspension de séance. CX du 28/01 au 05/02 2024 / proposition faite par mail du 02/02/2024 avec attente de positionnement date butoir le 08/02
- Mail d'information de considération de non-positionnement / refus le 13/02
- Aucune information dans le délai par mail par la salariée.

Un membre stipule que le projet met à charge la salariée. Il précise que la salariée a des certificats médicaux précisant son état de santé à certaines périodes de l'accompagnement.

Un membre stipule que le dossier est selon lui incohérent et incompréhensible, sans poser de question complémentaire.

elle qu'Olivia ne peut en aucun cas être garante de l'obtention d'un poste malgré l'accompagnement fait pour qu'un salarié puisse retrouver ou se projeter sur une opportunité de réembauche dans une entreprise.

Un membre confirme ce point et rajoute la nécessité de remettre de l'humain dans l'accompagnement, il lui semble que ce projet est comme une sanction. La salariée se voit sans issue, elle est démotivée. La salariée a une RQTH. Il faut donc épuiser tous les leviers selon lui.

Il rappelle notre obligation légale, si elle refusait un poste alors nous pourrions la sanctionner selon lui.

Dans le cas présenté, elle refuse de suivre une formation.

Il demande à Olivia L. : Est-ce qu'elle a la liste des souhaits d'orientation professionnelle de la salariée ? Non, elle n'en n'a pas identifié. (Mis à part une orientation vers le secteur médical, qu'elle n'a pas retenu. Après la formation « blanchiment dentaire »)

Un membre revient sur 3 points :

- Olivia L. n'a pas le droit de dire à un salarié qu'elle n'est pas garante du résultat.

- Bien que ce soit une réalité
- Il souhaite le partage des justificatifs des éléments de preuve.
 - Un refus de les présenter devant les IRP
- Il précise la possibilité de suivre des recyclages quand les diplômes sont anciens et non valorisables

Il remet en question : les moyens, l'équipe, la stratégie en matière de maintien dans l'emploi.

Un membre revient sur « la validité » de son diplôme, Olivia L. répète à nouveau qu'il ne s'agit pas d'une validité de diplôme mais d'une difficulté de valorisation alors que le diplôme de la salariée a près de 20 ans et n'est associé à aucune expérience professionnelle y rapportant.

Un membre demande la possibilité de mettre en place un système de remise à niveau sur un poste administratif.

Un membre précise qu'il leur manque les recherches de reclassement faite dans l'entreprise, donc il lui semble impossible de rendre un avis.

Un membre demande si à l'avenir il sera possible d'avoir les recherches de reclassement présentées en CSSCT ? Olivia L. répond négativement. Elle ne partagera pas en séance ses éléments.

Un membre questionne le médecin du travail afin de savoir si tous les aménagements ont été testés en amont de l'inaptitude. Le médecin du travail répond positivement. Il y a une étude de poste et une analyse des conditions de travail, beaucoup de tests. Cela n'a pas convenu.

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

Suspension de séance 10h40 à 10h55

Les membres de la CSSCT ont souhaité émettre l'avis suivant :

Les 11 membres présents ont indiqué qu'il ne souhaitaient/pouvaient émettre un avis éclairé sur le dossier présenté par manque d'éléments pour se prononcer.

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

Présentation faite

Nous avons actuellement un seul dossier et dont le contrat va du 27/03 au 29/09 en 35h sur le Chalet de la Marionnette.

10. Bilan annuel 2023 sur la situation des salariés en situation de handicap au sein de l'établissement

Présentation faite [redacted] **sensation envoyée.**

Comme chaque année je vous présente le bilan pour les salariés reconnus travailleurs handicapés au sein de l'établissement et c'est le bilan au 31 décembre 2023, sachant que le bilan global entreprise a été présenté au CSE fin mai.

31 décembre 2023 nous étions à 110 salariés reconnus travailleurs handicapés. Pour faire un parallèle, avec fin décembre 2022, on était à 98.

Nous avons une répartition par sexe, 59% de femmes et 41% d'hommes

Vous avez ensuite la répartition par âge ainsi que par ancienneté et par statut.

Nous avons aussi une répartition par typologie d'emploi.

[redacted] erait-il possible d'avoir à l'avenir sur le même tableau l'année N-1 pour on.

[redacted] prends le point

[redacted] Idéalement nous souhaiterions aussi avoir le nombre exact et

[redacted] note le point.

[redacted] Serait-il possible d'avoir le nombre de salariés en situation d'handicap nelle.

[redacted] e n'ai pas l'information je reviens vers vous.

[redacted] Est-ce qu'on peut avoir un taux de salariés recrutés en situation nt auraient basculés en inaptitude cours de l'exercice.

[redacted] e réitère ma demande, vu que l'extraction des données est faite via ible d'avoir une extraction par trimestre écrite et non orale comme vous le faites habituellement.

[redacted] chaque trimestre je vous donne le nombre de travailleurs en situation sur l'établissement, là j'ai demandé que l'on vous transmette par trimestre le volume de salariés reconnus travailleurs en situation d'handicap sur la division. Par exemple là sur fin août nous sommes à 120 salariés reconnus travailleurs handicapés au niveau de l'établissement, 116 CDI et 4 CDD

11. Examen des statistiques des AT du 2^{ème} trimestre civil 2024.

Présentation faite [redacted] **ésentation envoyée.**

La répartition par cause. Nous avons 32% d'accidents qui sont liés à l'activité physique, 2% à autres mais l'on observe que ceux sont des accidents liés à un malaise, 18% qui sont liés à la circulation.

Sous cet item, vous avez une chute de hauteur, il s'agit d'un problème de qualification, c'est une chute de plein pied, prévue dans les escaliers en février dernier. 21% liés aux équipements de travail ; risque mécanique et exposition au chaud, 24% de heurt, 2% lié au risque lié au produit chimique et 2% risque psychosocial on parle ici des relations interpersonnelles.

bonne nouvelle, c'est que quand même sur le trimestre, on est sûr qu'il est légèrement inférieur

On lutte autant que l'on peut. On a déjà lutté sur la partie coupure, on a aussi lutté avec la nouvelle procédure sur le verre cassé, Il y a énormément de sujets que l'on prend à bras le corps

Est-ce qu'il y a des mesures qui ont été mises en place pour supprimer l'ergonomie

plusieurs mesures ont été mise en place. le port d'Epi pour tous ce qui concernent les accidents par coupure.

La mise en place de la procédure verre cassé

Des travaux de glissance de sol qui ont été réalisés sur certaines locations notamment le Captain Jack et le Silver Spur.

Nous avons refait les marches au Captain.

Systématiquement dès que survient un accident de travail nous demandons au leader des explications pour comprendre ce qui s'est passé.

On revoit aussi tout ce qui est accident répétitif ou accident qui sort un peu de l'ordinaire.

C'est un sujet que l'on prend très à cœur et très au sérieux.

Ce qui ressort est que le problème est multifactoriel. Vous l'avez vu des accidents nous sommes sur une population jeune.

Au niveau national, la restauration, est le 3e secteur où il y a le plus de taux d'absentéisme, avec un nombre de jours d'arrêt, soit liés à la maladie, soit aux accidents de travail, qui est en moyenne de 39 jours.

Nous avons davantage d'accident chez les jeunes que chez les plus âgés et d'inattention de leur part.

sur ce sujet Nous avons reparlé des formations pour que celle-ci soient plus efficaces et arrête d'être en e-learning et que la moitié des gens qui la suivent ne fassent pas attention.

C'est quelque chose qui a été observé sur le terrain. C'est un retour vraiment, au moins sur les formations réglementaires, gestes et postures et les produits chimiques.

Nous avons aussi un souci de recrutement et d'accompagnement de ces jeunes chez nous.

Sur la partie recrutement nous envoyons de plus en plus de managers et équipes de talent acquisition dans le cadre du recrutement.

Nous allons aussi chercher de plus en plus dans les écoles hôtelières pour avoir de la main d'œuvre qualifiée.

Il y a un 3^{ème} jour de formation qui est mis en place. On a aussi mis en place ce que l'on appelle des Buddies, on demande aux salariés s'ils veulent accompagner les nouveaux dans leur intégration de tous les jours. Expliquer et faciliter l'intégration des nouveaux.

tre facteur d'accidentologie, les locaux ne sont souvent pas adaptés aux visiteurs.

par la maintenance, nous attendons le retour ainsi que les actions qui seront mises en place quant aux infrastructures et matériel.

L'autre point concerne les présentations au CSSCT, nous sommes très vigilant à ce sujet avec nos collègues de produit et de maintenance ; nous souhaitons que les interventions faites par les membres de la CSSCT lors des présentations soient prises en compte.

us avons un exemple concret la plateforme du Captain Jack. Les réunions avant de pouvoir voter. J'avais interrogé le chef de projet sur la partie électrique qui se situe sous la plateforme pour s'assurer que celle-ci est étanche. Le chef de projet m'a certifié que c'était le cas. Du coup de la pluie au mois de juillet, un peu trop d'eau, la plateforme est en panne.

: juste un point sur le port des plateaux, sur le tableau nous avons eu du travail dû à ce facteur. Ces accidents représentent 21% des jours d'arrêt sur la période. Des formations ont été réalisées sur place mais on ne voit pas de résultats.

On s'était donné une année et en suite on fait un retour sur l'impact de

nous avons eu 2 électrisations une sur Super Dinner et l'autre sur le

Super Dinner est dû à un pincement du câble du PHU. Electrisation du salarié de la cuisine, un OT est ouvert. Le technicien de la maintenance intervient et lors de son intervention en touchant l'équipement à côté il a été électrisé aussi.

Il s'est avéré que toute la gaine était pincée.

Ce qui a été décidé est d'installer des cales pour éviter ces pincements de câbles.

Le processus va être mis en place pour une meilleure communication entre les opérationnels et les équipes de la maintenance.

La 2^{ème} électrisation concerne les machines à Granité sur le Kart Bella. L'installation de 2 salariés. Le problème remonté, l'installation n'avait pas été reliée à la prise terre par le prestataire.

: Il n'y a pas eu de levée de réserve par le chef de projet à la fin du

Il y a eu un rappel à l'ordre sur l'implantation de ce type de machine par les équipes Produits. Il semblerait que les équipes Produits implantaient les machines sans concertation avec les équipes maintenance.

12. Suivi des actions HST (DUERP)

Présentation faite

Lors de la réunion CSSCT du mois de juin nous avons fait une présentation et nous avons intégré toutes les modifications nécessaires. C'est pour cela que nous avons davantage d'actions soldées et qui correspondent aux deux grosses revues QSR et Service à table. Pour le plan d'action en cours, pas de grosse mise à jour si ce n'est l'intégration du plan d'action RPS pour la partie FSE

En conclusion, je tiens à souligner un point important. En effet, ces plans d'action sont désormais pleinement intégrés. Nous suivons attentivement les actions en cours. Pour vous donner un aperçu rapide de la situation actuelle, permettez-moi de vous faire une mise à jour succincte.

Nous avons présenté les résultats de l'enquête sur les Risques Psychosociaux tertiaire, suivi d'un plan d'action le 2 juillet lors d'une réunion du CSSCT. Dans l'après-midi du même jour, nous avons fait la même présentation aux équipes.

Suite à des consultations approfondies avec les salariés, nous avons décidé de reporter la mise en place du plan d'action initialement prévue pour le 1er septembre au 6 octobre.

Les employés ont été rencontrés à plusieurs reprises par le senior manager, les ressources humaines et moi-même, mais principalement par le senior manager et notre HRBP. À la suite de ces entretiens, nous avons pris en compte les premiers et deuxièmes choix exprimés par les équipes.

Plusieurs mobilités ont été décidées, notamment un manager affecté à la restauration DLP, des team leaders affectés au parc DLP (1 back et 2 front), un Team leader qui va vers les équipes du MICE, un autre qui va vers les équipes DLE un aide économe en transfert provisoire vers la filière stock merchandise.

Il est à noter que les équipes du village reprendront les activités de Dôme et de DEA comme prévu, tandis que le transfert vers le Disney Village n'a suscité aucun intérêt, donc aucune mobilité n'a eu lieu à cet endroit.

Quant aux équipes restant au sein de FSE, elles ont été réunies collectivement le 13 juillet. Le senior manager, la manager ainsi que le manager ont participé. Le dernier deviendra le nouveau chef référent pour les équipes. Cette réunion a également abordé les besoins opérationnels et matériels, ainsi que la présentation des nouveaux locaux à Disney Channel.

Des suivis personnalisés seront effectués avec chaque membre de l'équipe dans les prochaines semaines, notamment une économe souhaitant une mobilité sur opportunité sur Q2. Le plan d'action RPS sera supervisé par nos managers, dont Emilie, avec pour objectif principal le suivi rigoureux de ces actions.

■ r les chariots gourmands nous avons une ligne notée soldée le travail en extérieur. Il n'y a qu'un seul chariot concerné. Avez-vous ouvert une ligne par chariot ?

■ Non mais je vais le faire.

■ actions concernant FSE ne sont donc pas soldées mais bien en

Les transferts ne semblent pas bénéfiques pour tous les employés, ce qui remet en question la notion de soldés.

Certains des salariés reçus semblaient ne pas être satisfaits des présentations faites. Leurs souhaits n'ont peut-être pas été pleinement pris en compte, ce qui a laissé certains d'entre eux dans l'incertitude. Par exemple, l'économe mentionnée reste en poste jusqu'au premier trimestre sans savoir exactement où elle sera affectée ensuite. D'autres attendent des réponses concernant de possibles ouvertures de postes. En conclusion, il est clair que la situation n'est pas résolue et reste à suivre de près.

■ onc, ce que je voulais dire tout à l'heure, c'était que le plan rs. Pour ajouter un petit aparté à ce sujet, je reviens vers vous concernant la partie FSE. J'ai rencontré personnellement tout le monde après de nombreux entretiens, certains plus longs que d'autres.

Donc voilà, la semaine dernière j'ai discuté de l'économat et il était clair que pour le premier trimestre, il n'y aurait pas de transfert de mobilité pour l'économe. On a convenu avec elle qu'elle resterait et on verrait ensemble si des opportunités se présentent sur d'autres secteurs qui l'intéressent. C'est un accord qu'on a trouvé ensemble et on la soutiendra sur ce sujet.

Ensuite, pour les personnes du MICE et du DLE, on doit passer par le comité Head Count qui se tiendra le 25 ou 26 septembre. Les dossiers sont finalisés et tout le monde est d'accord, donc ça devrait bien se passer.

■ serait souhaitable d'ouvrir une ligne pour chaque restaurant qui manipule des bouteilles de CO2 (bouteilles de secours) car il y a un risque de manipulation de celles-ci

■ prends note

13. Retour d'expérience concernant le test relatif à la mise en place de bornes de commande digitales sur le Café Hypérion

**Présentation faite p
prés envoyée**

■ Déroulé de la présentation envoyée

■ ter l'implémentation de bornes de commande dans un de nos ipal est d'expérimenter la solution côté Visiteur ainsi que les outils ariés pour répondre aux nouveaux enjeux. Ce test a débuté à Café

Hypérion depuis le 17 juillet

Le retour d'expérience des salariés a eu lieu du 22 juillet au 02 septembre.

Les résultats sont les suivants :

■ Je comprends la nouvelle organisation : 93%

■ La nouvelle organisation répond aux enjeux d'Hyperion : 89%

Les Visiteurs sont servis plus rapidement : 88%
Je me sens à l'aise avec les nouveaux outils : 86%

La création du poste de drinker est importante : 81%
Les écrans de statut de commande m'aident à organiser la remise des commandes : 77%
Les écrans m'aident dans le process d'assemblage des commandes : 75%
Je trouve le nouveau comptoir mieux organisé que l'ancien : 74%
Je préfère la lecture des commandes sur l'écran plutôt que sur le ticket : 67%

La satisfaction globale est de
Taux de satisfaction quant à l'utilisation des nouveaux outils : 83%

Taux de recommandation du nouveau système : 98%

Il y a eu aussi un retour d'expérience des visiteurs, 270 visiteurs ont été concernés par ce retour d'expérience et cela du 22 juillet au 02 Aout
Les résultats sont les suivants
Taux de satisfaction globale sur l'utilisation des bornes de commande : 85%
Taux de satisfaction globale du restaurant depuis la mise en place des bornes de commande : 69%

s 27 salariés interrogés sont des salariés Front et back

Non juste front. Car pour le moment il n'y a pas encore

uelles sont les impacts en cuisine.

Les impacts les plus importants concernent les cadences de
aucoup de ces cadences peuvent être répétitives.

: les salariés ont pu suivre ces cadences.

: tout à fait ils ont été remarquables, ils ont répondu présents et
es imposées.

: Il va falloir être vigilant sur le long terme.

: je comprends tout à fait que cela puisse les inquiéter mais
utils nécessaires et mettre en place les équipements
adéquats.

eut 'on faire un petit sondage auprès des équipes back tel qu'il a

Allez-vous remettre les spéciaux lors de l'installation des
?

Le special order ne sera lancé que lorsque toutes les
our le tester correctement seront réunies.

Nous avons une charge de travail côté comptoir et côté cuisine. recruter de nouveaux salariés ?

us avons 5 bornes doubles, avez-vous prévu d'en rajouter d'autres ?

: Il va falloir étudier si l'on en a le besoin. Pour information en les restaurants qui dépassent ce nombre.

De plus c'est la location qui a la maîtrise pour allumer et éteindre la borne, en fonction des flux.

: Il semblerait que les salariés derrière le comptoir piétinent l'adresse au médecin de travail est ce que cela va engendrer des problèmes de santé à long terme ?

Je n'ai pas de réponses à votre question, je ne pense ujet. Je vais me renseigner à ce sujet.

: Est-il possible en terme organisationnel, que les salariés de leur shift.

: Il y a toujours la possibilité de tourner et d'aller sur de la de gens qui veulent aller en salle.

: J'ai trouvé un article sur le piétinement. Ils définissent trainte lourde à partir de 20 heures par semaine, avec des effets qui sont circulatoires, c'est-à-dire sensations de jambes lourdes, et des varices des membres inférieures.

: D'où l'importance d'une rotation même si les salariés ne

: Suite de la présentation et des améliorations qui ont été faites isateurs, le regroupement de produits, les boissons vont arriver en premier les plats et les accompagnements et ensuite les desserts. Nous continuons d'apporter des améliorations techniques avec le prestataire. Des tests sont aussi faits avec IE sur les positions, un premier retour a eu lieu dernièrement nous le partagerons avec vous prochainement.

14. Point d'information sur la prévention de RPS

Présentation faite

es évaluations des leaders ont eu lieu en juin pour les team rs expérimentés. Les résultats seront communiqués en octobre pour permettre la mise en place de sessions participatives. Les plans d'action seront discutés lors des prochains comités de pilotage par direction.

En ce qui concerne les locations, nous avons bien avancés. Les équipes évaluées dans le cadre du plan d'action ont bien suivi les directives. Un tour d'horizon des lieux évalués inclut le Café Hyperion, Casey's Corner, Coulisses, Bella, Chalet, les chariots

gourmands, le complexe NEB, les kiosques Walt Disney Studio, le Cowboy Cookout, le colonel Hathis, et Casa de Coco Hakuna. Les équipes évaluées sont dans le suivi du plan d'action du DUERP et sont passées par le COPIL

Dans mon périmètre, les équipes évaluées en suivi plan d'action du DUERP incluent les délices de Minnie, et FSE suite à l'enquête tertiaire. Les équipes évaluées présentent actuellement de [REDACTED] ts sont en attente du comité de pilotage incluent le WALTERS, le co [REDACTED] r diner, et l'Auberge de Cendrillon. Des groupes de travail avec l [REDACTED] t formés.

Dans les équipes prévues pour 2024 il nous reste le complexe Economat, dont le lancement est imminent. Pour 2025 avons planifié, le Bistrot Chez Rémi le Captain Jack et le Plaza Garden, ainsi que le support F&B.

15. Visite à déterminer

Visite Prévue le 23 septembre à 9h

Base Chariots Gourmands ainsi que quelques points de ventes ainsi que la base Discoveryland

[REDACTED] : Est-il possible de faire un rappel aux managers concernant nous beaucoup de remontée à ce sujet. Les personnes qui font de longue journée ont des pauses après 2h de travail et se retrouvent ensuite à travailler pendant 5 à 6 heures non-stop.

[REDACTED] remonte ce point aux managers et aussi à Workforce

[REDACTED] autres points actuellement, des travaux de rénovation de toiture du Chalet de la Marionnette, d'où la présence de palissades devant l'entrée du restaurant. Cela n'affecte pas le bon fonctionnement du restaurant ni le bien-être des employés. Seule la terrasse est temporairement fermée, mais étant donné la météo peu clémente en ce moment, cela ne pose pas vraiment de problème. Les palissades peuvent sembler imposantes, mais les clients pourront accéder au restaurant en passant par un couloir spécialement aménagé. De plus, pour plus de transparence, sachez que la porte guillotine du Café Chance ainsi que les boutons d'alerte agression vont être rénovés.

Les boutons d'alerte agression avaient été abordés lors d'une précédente réunion du CSE et feront à nouveau l'objet d'une présentation lors d'une prochaine réunion. Il sera question du déploiement des moyens de sécurité, y compris les caméras et les boutons d'alarme, dans tous les sites de l'entreprise.

Toutes ces mesures visent à assurer la sécurité des employés et des clients. N'hésitez pas à poser des questions si besoin, nous sommes là pour vous apporter des explications.

Fin de la réunion 15h15