

COMPTE RENDU DE LA REUNION ORDINAIRE DE LA CSSCT PRODUITS

DU 18 SEPTEMBRE 2024

Membres désignés :

	Membre légal	Présente
	Membre légal	Présente (Visio)
	gal (secrétaire)	Présente
	Membre légal	Présente
	Membre légal	Absente
	Membre expert	Présent

Membres de droit :

	Président de la CSSCT	Présent
	Coordinatrice Prévention	Présente
	Manager Coordination Prévention	Présent
	Médecin du Travail	Absent
	Médecin du Travail	Présent (Visio)

Représentants syndicaux aux CSSCT :

	Représentant Syndical CFDT	Absent
	Représentant Syndical CFDT	Présente
	Représentant Syndical CFE-CGC	Absent
	Représentant Syndical CFE-CGC	Présent
	Représentant Syndical CFTC	Absente
	Représentant Syndical CFTC	Présent
	Représentant Syndical CGT	Présent
	Représentant Syndical CGT	Absent
	Représentant Syndical UNSA	Absent
	Représentant Syndical UNSA	Présent

Invités :

	Responsable Relations Sociales	Présente
	Manager Coordination Prévention	Présent
	Sr Manager Master Planning	Présente
	Manager construction	Présente

Copie :

Président, Secrétaire et Membres du CSE

Début de réunion : 09h00

1- Approbation du procès- verbal de la réunion ordinaire du 27 juin 2024.

POUR : 3 CONTRE : 0 ABSTENTION : 2

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

Dorothée S. dit qu'on a eu un stagiaire du 3 juin au 28 juin 2024. C'est dans le 405008 Jean- David est-ce dans tes équipes ?

Jean- David : Oui c'est dans les équip [REDACTED] un stagiaire qui est venu avec les équipes Développement Produit Hartlines. Hartlines c'est le jouet, la peluche etc.

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

[REDACTED] u'à fin décembre 2023, on est à 28 salariés et en 2022 il y avait 49 salariés en situation de handicap. Il y a un grand écart, car avec le découpage électoral, il y a une partie des salariés reconnus RQTH qui a été rattachée à l'établissement Spectacles. Sur la répartition par sexe, on est à 58 femmes et 32 hommes ; ce qui fait en pourcentage : 57% de femmes contre 43% d'hommes.

Moyenne d'âge : A fin décembre 2023 on est à 44,9 contre 47,1 à fin décembre 2022

Ancienneté moyenne : 17,1 fin 2023 et à 19,2 à décembre 2022

Répartition par type de contrat :

CDI : 96,4% et 3,6% de CDD en 2023 et à fin décembre 2022 on était 100% en CDI.

Le taux d'emploi dans l'établissement est à 8,7%.

Pour la typologie de l'emploi, il n y a pas de différence par rapport à 2022.

Pas de recrutement en 2022

Les départs : en 2023, 1CDI contre 4 départs CDI en 2022.

Dorothée S. annonce qu'il y a eu une présentation globale du Bilan au CSE.

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

Jean- David affiche le tableau des statistiques sur l'écran.

éve tion sont présents.

Nicolas G. demande s'il y a des questions concernant ces statistiques d'accidents du travail ?

Guillaume D. dit que cela fait plus de 2 ans que Jessica est en accident de travail (AT).

5- Suivi des actions HST (DUERP)

Nicolas G. demande s'il y a des questions ou des remarques sur les actions en cours ou soldées ?

Guillaume D. dit qu'il y a quelques semaines, il avait envoyé une fiche SSCT pour l'étage au-dessus de la salle Stream Roller, il y a une grosse problématique au niveau de la condensation de la climatisation, des auréoles sont visibles à ce niveau ainsi que de l'eau.

Nicolas G. demande si Guillaume a ouvert un O.T. ?

Guillaume D. répond qu'il y a un O.T. qui a été ouvert.

Jean- David dit que le technicien y est ce matin pour regarder et régler la problématique actuelle.

Guillaume D. dit que la climatisation ne se contrôle plus par zone et semble défectueuse notamment lorsque la température extérieure varie d'un jour à l'autre.

Nicolas G. dit que ce bâtiment Mickey a une particularité d'être plus âgé. Avec Elisa ils vont se renseigner auprès de la maintenance et donneront une réponse à cette problématique par l'intermédiaire de Jean -David.

Jean-David dit qu'il est vrai que ce bâtiment est devenu vétuste du fait de son ancienneté. Il y a des zones plus refroidies que d'autres. Un système fragile, des interventions ont lieu et peuvent prendre un peu plus de temps si nécessité de commande de pièces.

Julie S. dit qu'elle a une double question : il n'apparaît pas sur le DUERP qu'il y a des champignons qui poussent au niveau du Bus Driver Lounge.

Nicolas G. dit qu'ils vont l'ajouter et ça passera en action.

Julie S. demande si une réhabilitation est prévue dans la Bus driver Lounge ?

Jean-David dit qu'à ce jour il n'y a pas de réhabilitation de prévue sur ce bâtiment.

6- Information des membres de la CSSCT sur les travaux de l'espace des équipes Produit FOOD- Bâtiment Mickey.

Présentation réalisée p [REDACTED]

Aria [REDACTED] harge des trav [REDACTED] venues présenter le projet des travaux de l'espace de travail des équipes Produit Food au bâtiment Mickey.

Les intervenantes Arianna et Marion disent qu'elles sont en charge de la remise à niveau des coulisses depuis 2018. Elles apportent de plus en plus un soin dans les conditions de vie au travail.

Elles ont été sollicitées par la direction produits dans le contexte de changement de façon de travailler des salariés, l'amélioration de l'ergonomie, et de donner plus de confort dans les lieux de travail. Elles doivent trouver comment mieux organiser l'espace Food qui reçoit beaucoup de produits et a besoin d'espace de stockage.

Elles ont lancé le projet un peu vite et s'en excusent, car le timing était de faire les travaux avant la fin de l'année fiscale.

Guillaume D. demande : la décision de réaménagement a été prise quand ?

Arianna M. répond que la décision prise fin juillet est liée à une enveloppe budgétaire avant le 30 septembre 2024. Il est précisé que l'information fut très tardive pour les équipes. Sachant que leur équipe est très petite.

Guillaume D. rappelle l'information également tardive aux membres de la CSSCT et l'envoi de la présentation deux jours seulement avant la réunion.

Arianna M. dit qu'il n'y a pas de modification de l'accueil des Casts Members, ce sont toujours les mêmes équipes.

Marion J. dit que l'idée de ces réaménagements était à plus long terme. Ils sont une petite équipe et avaient de très gros projets à rendre. On avait aussi un budget à trouver ; tout s'est accéléré une fois le budget trouvé.

Arianna M. rajoute qu'on a essayer de prioriser. Par exemple le projet du DLH par rapport à son ouverture.

Les intervenantes disent que le postulat de départ est de faire un refresh de l'immobilier validé par la charte DLP vue avec le médecin du travail.

Elles disent qu'il a été créé des espaces sans bouger les gens avec la charte DLP.

Guillaume D. dit qu'au-delà de la charte DLP, il y a des salariés avec des besoins spécifiques. Sur le plan, nous avons des ponts verts sans légende, il existe une grande table entre deux "BUNGES ". Guillaume s'interroge et dit qu'il est important de communiquer en amont avec la commission sécurité afin de pouvoir interagir en amont et non s'interroger en réunion.

Arianna M. répond qu'on a pensé projet, mais pas communication.

Jean-David dit que ça part de l'humain, d'une problématique humaine. Ce n'est pas idéal dans le process.

Marion J. dit que le postulat de départ était, une personne au même poste. On nous a demandé de voir si on peut créer des espaces en plus.

Julie S. s'interroge sur deux points : on fait le forcing parce que ça doit passer en CSSCT et cela fait dix personnes de plus quand même !

Marion J. répond que celui qui est assis à côté de la fenêtre, retrouvera son poste informatique à côté de la fenêtre. Nous on nous a parlé de croissance d'équipes.

Pour nous on ne déplaçait pas les gens et on ne créait pas un inconfort. C'est pour cela que nous ne pensions pas qu'il y ait une présentation à faire. Ce sont les équipes qui nous appellent pour rajouter des postes.

Arianna M. dit : quand tu changes le mobilier en L, effectivement tu récupères de l'espace supplémentaire.

Jean- David M. dit : on est d'accord pour dire que le process n'est pas idéal.

u Travail dit qu'il n'était pas au courant, et demande si les intervenants en ont parlé

Marion J. dit que la Charte DLP a été validée par toutes les instances.

Elle précise que tous les plans sont validés par Prévention Incendie. Toutes les chartes ont une validation par toutes les instances. C'est l'ergonome qui a choisi les assises.

Dr Thibault H. précise que l'ergonome de Disneyland Paris ne fait pas partie de la médecine du travail de Disneyland Paris.

Arianna M. dit que le projet a été validé par Prévention Incendie, les pompiers qui sont la base de tout. Tous les travaux sont faits en respectant la Charte Disneyland Paris qui a été validée par toutes les instances, y compris la Médecine du travail depuis 7 ans. C'est pour cela qu'il n'y a plus de bureau fermé, etc. C'est par ce que cette Charte a une validation globale.

Guillaume D. demande combien de mètre carré y a-t-il par salarié ? Il y a de quoi s'interroger ; si le projet est mieux, il y a des questions. Au-delà de la Charte, il peut y avoir des personnes avec des problèmes d'RQTH ou un besoin spécifique. C'est sur ces points là qu'il était intéressant de venir vers nous.

Julie S. : au-delà de l'humain, il y a la technique, le stress. On a appris qu'on déplace le serveur.

Arianna M et Marion J : Nous avons travaillé avec la Directrice de Food, on ne nous a jamais dit qu'on déplaçait le serveur.

Arianna M : on est conscient qu'on est fautif sur le timing.

Akram G : Vous avez eu le " OK" à fin juillet, est-ce que vous avez pris en compte les besoins de tous les salariés ?

Arianna M. : Le projet a été lancé de manière tardive, s'il y a des ajustements plus tard, on le fera. Pour l'instant nous n'avons pas de prescription RQTH.

ne voudrais pas revenir sur l'information tardive, mais j'imagine que le projet a été finalisé, bouclé en amont, mais qu'il y avait juste un problème de financement ?

Arianna M. : la demande c'était de moderniser le plateau, de faciliter la circulation autour des postes, et de faire en sorte qu'il y ait plus d'espace.

lors même la réflexion sur le projet a été faite à la dernière minute ?
Parce que je me dis qui si le projet était déjà prévu en amont, qu'est-ce qui vous empêchait de le présenter en attendant le financement ?

Arianna M. : Je ne peux pas créer présenter un projet si je n'ai pas de financement. Sinon tu crées des attentes que tu vas décevoir.

Pour rejoindre Julie les autres, il aurait fallu en parler pour échanger et récolter des besoins.

Julie S. : Il y a écrit phase un, y a-t-il une autre phase ?

Arianna M. : Les toilettes n'ont pas été réhabilitées. Il reste encore des étapes à faire. Il reste encore des étages à faire, des lieux où les mobiliers sont toujours en L., qui prennent de la place, c'est pas optimal.

Guillaume D. : Ce n'est pas optimal, mais c'est beaucoup pour les salariés.
Je porte la voix des chefs de projets qui ont besoin d'un espace pour leurs échantillons par exemple. Les assistants ont aussi besoin d'être proche de leurs chefs de projets.

Marion J. : C'est mal nous connaître. Quand on a des équipes qui ont besoin spécifiques, on a toujours cette Charte qui est le fil conducteur, mais on a toujours des aménagements complémentaires, des réponses à des besoins spécifiques.

Guillaume D. : Aujourd'hui les besoins sont différents; par exemple quasiment l'ensemble des salariés a besoin de travailler avec deux écrans.

Jean- David M. : ce n'est pas le même sujet. Comme on l'a fait chez " Merch", on peut réguler les problèmes d'écran en local et ce n'est pas l'équipe de Arianna qui en est responsable.

Julie S. : Je suis allée voir à Bellini, c'est vrai que ce n'est pas mal.

Marion J. : La Charte a été votée en 2017, elle n'a pas été développée à l'aveugle. Le bien être et l'humain c'est le cœur de notre travail.

Arianna M. : Le but de la Charte c'est de donner les mêmes conditions de travail à tous les Casts Members, et aussi de s'adapter.

Marion J. : Mickey c'est un réaménagement sans la charte ; Mickey n'a pas de faux planchet. Les postes sont repositionner aux mêmes endroits parce qu'on ne peut pas sortir les câbles partout où on les veut. On essaie de s'adapter aux problèmes techniques qu'on trouve dans chacun des bâtiments.

Arianna M. projette les plans du lieu des travaux ; ce qu'il y avait avant, et ce qui est prévu de faire (document reçu par les membres).

Marion J. : Il y a des chaises assis-debout qu'elles n'ont pas pu mettre partout car pas très utilisées. Ce sont les petits points verts.

Elles vont procéder à l'insonorisation du bureau de la Direction sur le plateau.

Guillaume D. demande s'il est prévu plusieurs Managers dans un même bureau.

Arianna M. : Selon la Charte, on ne peut pas faire un bureau fermé si ce n'est pas un Vice-Président.

On propose que les Managers sortent de leur bureau pour rejoindre les espaces de leurs équipes et transformer leurs bureaux en salles de réunions.

Marion J. : La Charte indique : pas de bureau pour les Managers, pas de bureau pour les Sr Manager, pas de bureau pour les directeurs, et cela a été validé, signé par Natacha et bien avant par Catherine.

Adélaïde A. demande, pas de bureau pour les Directeurs, ils travaillent comment ?

Est-ce que la Charte arrivée et il fallait exécuter ou alors il y a eu débats pour écrire cette Charte ?

Arianna M. : En 2017 j'avais fait la présentation à la CRAMIF, c'était déjà fait au paravent. L'idée s'était de rendre le plateau plus collaboratif, de faire sortir le Manager de son bureau, le mettre plus proche des équipes. La Walt Disney Compagny nous a donné la "Guide Line".

Guillaume D. : Quels sont les critères qui font que tel ou tel Manager sont dans le bureau ?

Aria [redacted] : On a trois Managers dont 2 Food. Les 2 de Food gardent le même bureau.

Julie S : on nous a dit que nous nous irons sur les open6spaces, du coup ma Manager n'aura pas de place sur l'open6space.

Marion J. : Si il y a des changements de postes, ce n'est pas à notre demande. Les demandes de bureau pour les Managers de Food nous sont arrivées après coup. Il nous faut 12 semaines pour avoir des tables. Normalement ça ne peut pas passer par nous.

[redacted] : Il y a combien de mètre carré par cast member ?

Marion J. : Il y a 5,5 m2 par cast member.

Guillaume D. : Pour la CFE- CGC la demande c'est un bureau, un Manager.

Arianna M. : Je prends la question mais nous, nous ne pouvons pas nous positionner.

Fabrice demande à quoi correspondent les petits ronds sur les plans ? est-ce des espaces de réunions ou des bureaux ?

Marion J. : Ce sont des salles de réunions.

Guillaume D. : l'inquiétude de la CFE-CGC c'est que la table disponible pour d'autres salariés nuirait les conditions de travail des salariés travaillant à proximité.

Les intervenants au sujet des travaux de réaménagement de l'espace des équipes produits Food- bâtiment Mickey affirment que l'optimisation des espaces a permis de gagner dix postes de travail.

Marion J. : Il y a un lave-vaisselle ? non pas dans la Break Room, mais dans la cuisine.

Ce sont les équipes concernées qui se chargeront de l'entretien.

Arianna M. : Les équipes de Challancin ont un jour où ils vont nettoyer notamment le frigo qui doit être vide. Mais il faut trouver un jour de la semaine où ils doivent passer.

Wilson B.F. : au niveau du télétravail, il y aura assez de places

Arianna M. oui

Guillaume D. : au niveau des équipes Food sourcing qui sont actuellement situées au 3^{ème} étage de ce bâtiment Mickey, vont-elles descendre ? Les apprentis sont-ils comptabilisés pour ce qui concerne les places ?

Jean-David M. : Pour Food Sourcing, il s'agit des équipes [redacted] afin de voir quelle évolution possible pour regrouper chacune des équipes. Propositions à l'étude qui seront arbitrées le jour venu.

Julie S. : demande si les apprentis ont été intégrés dans les places de l'open-space ?

7- Point de suivi relatif aux échanges concernant le bâtiment Jiminy Crickett.

Jean-David M. : On devait faire une visite en juillet mais elle n'a pas eu lieu, on était assez peu nombreux à être disponible. On va recalculer une date. Il y a deux points sur le bâtiment Jiminy Crickett :

- Sur tout le bâtiment, il n'y a qu'une seule fenêtre qui s'ouvre ; ce qui crée 2 problématiques : la problématique du renouvellement de l'air et le bruit de la climatisation qui est de 62 ou 63 décibels (sachant que le seuil dans un espace ouvert est de 68dB). Même si la climatisation existante fait son travail et que nous sommes en dessous du seuil au niveau du bruit, ce n'est pas confortable pour les cast members. Il a donc été décidé de ne pas activer la climatisation dans la journée. Un salarié a dû avoir une recommandation de télétravail du fait du non-renouvellement de l'air. Le moteur de la climatisation a été changé hier, c'est encore un peu bruyant, on va refaire faire des mesures acoustiques. On attend un devis pour refaire les fenêtres et voir si on est capable de financer ces travaux.
- Le 2^{ème} point ce sont les toilettes : elles sont très anciennes et sont en plein centre du bâtiment et sont amenées à refouler, parfois ça ne sent pas bon. Tant qu'on ne fait pas de réhabilitation ce problème persistera. On a fait des O.T., des nettoyages de tuyauterie etc, rien n'y fait. Je vais demander que ce soit pris en compte sur plan de réhabilitation. La réhabilitation ne sera pas faite avant les deux ans qui viennent.
Daphné B. dit que chez Jiminy Crickett on peut voir aussi l'évolution des modifications faites. Il y avait des problèmes de passage de camions etc...

Jean- David M. dit qu'il essayera de placer la visite de ces lieux au mois d'octobre 2024.

Les équipes ont exprimés leurs frustrations sur les garages à vélo, avec ces travaux il n'y avait plus toutes les places de parking.

Jean- David M. : demande s'il y a des questions ?

[redacted] it que malgré le changement du moteur de la climatisation, le bruit persiste.

Jean- David M. répond que les travaux sont tout récents et qu'une seule personne est impactée. Si nécessaire cette personne pourra être déplacée.

Akram G. : dit que Jean- David a fait une réponse par mail concernant le non-retour de l'enquête RPS. Dans ce mail de Jean- David, il indique qu'il y a des actions en cours.

Jean- David M. : dit qu'il y a une présentation SSCT avec les représentants RPS le 25 de 16h à 18h. Il voudrait pouvoir présenter le plan d'action aux membres avant de le présenter aux salariés.

Akram G. : il y a un CDD qui occupe un poste à plein temps depuis deux ans dans le service, on est sous staffé, pourquoi ne pas le transformer en CDI ?

Jean- David M. : La réponse générique, c'est qu'aujourd'hui, on n'a aucune autorisation pour transformer un CDD en CDI. En attente sur la période actuelle. Je vais vérifier de qui il s'agit. Un certain nombre de postes sont en attente de validation.

Mais on a un ensemble de postes ouverts chez Merchandise ouvert cette semaine.

Akram G. : dit que sur le même bâtiment, il y a de la moisissure quand il pleut, le bâtiment se transforme en passoire. Des salariés s'interrogent sur ce qu'ils respirent. Ce serait bien de faire des mesures de qualité de l'air quand il pleut.

Jean- David M. : On a refait des mesures complètes avant l'été.

Tout a été repris et contrôlé : les mesures sonores, la qualité de l'air et de luminosité. Il y a eu douze points de mesures faites le 17 juin 2024 sur l'ensemble du bâtiment ; tout était au vert à l'exception de 2 points en terme de luminosité qui ont été corrigés depuis.

8- Point d'information sur la prévention de RPS.

Document présenté sur l'écran

Equipes Produit Merchandise :

Equipes Art, Développement produit et Planning : les équipes ont été évaluées, et sont en attente du comité de pilotage.

Les équipes Produits Food/ Recherche et développement culinaire : les questions sont passées, et ils sont en attente des cessions participatives.

Julie S. : mentionne qu'il faudrait revoir la bonne dénomination des équipes concernant Food Produits et est-ce qu'il y a bien toutes les équipes.

Jean-David M. : a pris note de la remarque pour vérification

9- Visite

Il propose qu'on aille visiter le bâtiment Jiminy Crickett et qu'on voit le plateau Food Produits

Il propose de faire une visite début octobre et une fin octobre.

Jean-David M. veut rajouter un point sur le ERP, le système informatique qui va remplacer GOLD qui permet la bonne gestion des produits et il est utilisé par une bonne partie de l'équipe Marchandise. L'ancien système utilisé depuis une trentaine d'année change entre le 16 et le 21 novembre 2024. Le nouveau système sera suivi pendant plus d'un mois pour s'assurer de sa bonne mise en marche. Au jour du lancement, le fonctionnement ne sera pas idéal. Des fonctionnalités ne seront pas parfaites dès le lancement. On a besoin d'une période "d'hyper care".

Pour la transition, on aura besoin de couper le système pour pouvoir transférer correctement les données.

100% de Marchandise va être touché. Il y aura forcément des frustrations. Les dates seront communiquées dans le détail. Un sujet de patience et de bienveillance va être de mise. On déclenchera une réunion pour mettre un sujet spécifique sur ce changement.

dit qu'il y a une crainte des salariés par rapport à la charge de travail en plus, suite à ce changement. Le nouveau système est américain, et ne respecte pas forcément les lois françaises.

Jean- David M. répond aux différents points posés par Salah :

Inquiétude : tout changement génère de l'inquiétude

Accompagnement : est prévu avec les "Key Users"

Période "d'Hyper care" étendu

Ce n'est pas totalement le même modèle que les USA.

On a déjà décalé deux fois la date de mise en oeuvre. Plein de choses ont été pris en compte. Nous avons suffisamment d'information et de validation pour lancer les

Guillaume D. rappelle que certains salariés (Appro. , Planners, Assistants) ont demandés leurs fiches de postes, mais n'ont pas eu de réponse. Il apparaît qu'actuellement, dans le cadre de l'ERP, les tâches vont être redistribuées.

Jean- David M. : J'en ai parlé avec la S [redacted] nagers vont faire un retour. C'est un Droit, il est normal que les salariés aient leurs fiches de postes. Cela va leur être envoyé et aussi ils pourront surligner une différence qu'ils auraient entre la fiche de poste et la fonction au quotidien. Une réunion CSSCT extraordinaire sera planifiée dans le cadre de l'ERP et ses différents points. On a fait appel à une intervenante extérieure pour recenser les process actuels par rapport au besoin futur et les mettre en adéquation avec l'équipe.

Fin de réunion 11h50

