

COMPTE RENDU DE LA REUNION EXTRAORDINAIRE
DE LA CSSCT PRODUITS
DU 15 NOVEMBRE 2024

Membres désignés :

	Membre légal	Présente
	Membre légal	Absente
	Membre légal (secrétaire)	Présente
	Membre légal	Présente
	Membre légal	Présente (Visio)
	Membre expert	Absent

Membres de droit :

	Président par délégation de la CSSCT	Présent
	Manager Coordination Prévention	Présent
	Médecin du Travail	Absent
	Médecin du Travail	Présent

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	Absent
	Représentant Syndical CGT	Absent
	Représentant Syndical UNSA	Absent
	Représentant Syndical UNSA	Présent

Invités :

	Responsable Relations Sociales	Présente
	Directrice Produits Restauration	Présente
	Exécutif Chef	Présent
	Sr Manager Produits Merchandise	Présente

Copie :

Président, Secrétaire et Membres du CSE

Début réunion 09h0

résident par délégation de cette réunion fait l'appel.

its Restauratio
n de ce jour :

ont venus

Point N°1 :

Information sur le projet de rattachement de l'équipe pâtisserie – Direction Restauration Parcs – à la Direction Produits Restauration

Christophe C. prend la parole et fait le déroulé du sujet.

La présentation est articulée comme suit :

Objectif du Projet, l'organisation projetée, puis les incidences sociales et le calendrier prévisionnel.

- Actuellement les équipes de la pâtisserie sont sous la Direction du Parc en collaboration avec la Direction Produit qui établit les grandes orientations pour la création et production des desserts pour l'ensemble du site.

L'objectif est d'avoir le bon produit à la bonne franchise, au bon endroit et au bon moment.

38 personnes sont concernées, un chef de cuisine, un sous- chef expérimenté, trois sous-chefs, six chefs de partie, six demi-chefs de partie, un employé restauration, quinze commis pâtisseries, un commis de cuisine, deux plongeurs et deux apprentis.

rie reste inchangée.

uits Restauratio

responsabilité d

f de cuisine

pour les trois chefs exécutifs, afin de gérer les urgences

durant les week-end et jours fériés.

- **INCIDENCES SOCIALES :**

Pas d'impact pour les salariés en termes de rythme de travail.

Les salariés restent localisés au Colonel Hathi's, la prise de costume toujours au bâtiment Imaginations.

Les équipes seront placées sous la responsabilité d'un chef exécutif de la Direction Produits Restauration.

Pas de changement pour les plongeurs.

Les économats travailleront toujours en collaboration avec les équipes Pâtisserie Opérationnelles.

Pendant la mandature en cours, c'est-à-dire jusqu'en septembre 2025, l'équipe Pâtisserie opérationnelle conservera un rattachement avec l'établissement restauration Parc.

- Le 4 novembre 2024 : présentation aux membres de la CSSCT Restauration
- Du 5 au 9 novembre 2024 : Information collective des équipes pâtisserie.
- Du 12 au 22 novembre 2024 : entretien individuel des salariés qui en exprimeraient le besoin avec le Manager.
- Entre le 2 et le 10 décembre 2024 : rencontre avec le Management des équipes Produits
- Le 1^{er} janvier 2025 : transfert des équipes.

Akram G. demande comment cela va s'articuler avec le chef d'établissement Jean- David et les salariés de Restauration qui dépendent toujours de Restauration, sachant qu'au-dessus les Managers dépendent de Jean- David ?

Dorothée S. répond qu'en terme d'instances CSSCT et RDP, la pâtisserie reste rattachée à l'établissement Restauration Parcs (c [redacted] incts dans le cadre des dernières élections professionnelles) a [redacted] Chef d'établissement.

Akram G. dit qu'au niveau du Sr Manager, c'est Jean- David leur Chef d'établissement.

Dorothée S. répond que non [redacted] est leur Directrice.

Daphné B dit qu'il faudrait rester vigilant pour les RPS. Compte tenu du nouveau découpage ; sur l'ancienne mandature, il y a eu des changements de ce type et des éléments se sont volatilisés.

Thibault répond qu'au niveau des RPS, une enquête a été faite récemment, donc la prochaine ne sera pas avant deux trois ans. Il rajoute qu'il est aussi sur le comité de pilotage de la Pâtisserie.

Akram G., dit qu'à terme ces équipes qui seront rattachées à l'équipe Produits, comment seront suivis les AT ?

Dorothée S. répond que dans 3 ans lorsque l'on renouvellera les instances, s'il y a des questions on pourra retracer les historiques AT de la pâtisserie via ceux de l'établissement

[redacted] ute que c'est un peu comme à Siège qui a été rattaché à Work Force s AT, s'il y a des questions, on peut aller chercher les historiques.

Salah E demande si une seule semaine c'est suffisant pour les entretiens individuels ?
Christophe répond que les entretiens se feront selon les des salariés

Matthias L. et Dorothée S. demandent s'il y a d'autres questions ?

Pas d'autres questions sur ce 1^{er} Point.

Point N° 2 :

Présentation de l'ajustement organisationnel des équipes planning Merchandise Produits

[redacted] ager Planning & Supply Chain Produits Merchandise présente le sujet.

Rappel du contexte lié au changement d'outil " Supply Chain " :

Le projet RP a commencé en 2022. Il y a eu pour ce projet trois personnes détachées sur la construction des outils, plus les Key Users qui sont allés pour tester les outils, se les approprier, faire évoluer les systèmes et pouvoir former les équipes en interne.

Valérie dit qu'on a fait un Bilan d'activité, pour bien repositionner qu'est-ce que l'équipe planning, quelles sont nos missions ?

Valérie D. continue en disant qu'il y a une première structure qu'on appelle "Global Planning" qui a trois piliers d'activités :

1^{er} Pilier : la stratégie l'analyse et la solution de reporting qui permet de visualiser l'activité de manière globale afin de produire des recommandations.

On va aussi lire l'activité de manière catégorielle : Textiles, adultes, enfants, maison ; cela regroupe 2 métiers : une activité de cadrage, et la partie approvisionnement. Ces deux métiers ont pour but de gérer la partie stock des produits.

Pour comprendre les rôles et les missions de chacun, 19 personnes ont été rencontrées.

Valérie dit que globalement ils ont été bien structurés au sein de la structure planning pour faire face aux enjeux.

A Disneyland Paris on a 60 magasins dans le même parc avec des différences, mais aussi de la complémentarité. C'est quelque chose d'unique au sein des parcs en général.

Il y avait des recommandations au sein des parcs à faire :

- Une personne à rajouter dans la partie opération commerciale, ce qui ferait deux personnes à l'avenir pour ce poste
- Une personne de plus sur le poste "pilotage des flux" = deux personnes désormais pour ce qui concerne la partie coordination logistique.
- Un nouveau poste créé : Allocation planning
- Process et méthodes au service des équipes (global planning)
- Catégorie planning (regroupement de certains secteurs) : proposition de faire passer certains assistants planning vers une position de "Chargé de ..."

Valérie D. dit que le recrutement pour les différents postes se fera en interne. Ils vont s'appuyer sur les différentes compétences pour proposer des postes de cadres aux non-cadres.

Valérie D. précise que globalement on reste à effectif constant, cependant on évolue de 20 à 26 postes de cadres. Elle dit aussi que comme on reste à effectif constants, ces postes seront priorisés à leurs effectifs sauf si à titre d'exemple une personne sur les trois détachées pour l'ERP fait le choix de continuer l'aventure ailleurs, alors on fera appel à une personne extérieure au service.

Guillaume D. rappelle que les équipes support [redacted] t très inquiètes et pour certains, n'ont pas de visibilité à un mois.

Même s'ils ne sont pas de l'établissement très compétents. Il s'agit des équipes d [redacted] de son assistant. En tant que responsable et non que de l'établissement. Les postes sont créés, il demande qu'à compétence égale, qu'il y ait une égalité dans l'opportunité de se positionner sur ces emplois. Des personnes ont une fragilité à ne pas pouvoir se projeter.

Daphné B. confirme les propos de Guillaume.

Daphné dit avoir la vision de Support : " puisque vous récupérez notre travail qui va s'occuper de la réappro automatique" ?

Valérie D. répond qu'on a les FIC (ceux qui gèrent tout l'ensemble de l'approvisionnement). L'allocation planning. Ces fichiers passent dans le CR 32. Il y aura une personne chargée de récupérer tous les besoins.

Valérie dit que ce n'est pas son service qui s'en occupe et elle n'a pas la réponse. Nous on va toujours dire quel produit va où et à quel moment il s'en va. Combien de fois la boutique va être livrée, ce n'est pas dans notre périmètre.

Daphné dit eux ils géraient les ouvertures et les fermetures de réapprovisionnement des boutiques. A partir de fin novembre 24, on n'a plus rien sur Merchandise, nous ne ferons plus de support sur Merchandise.

Salah E. demande, du coup, l'entrepôt doit s'adresser à qui ?

Valérie D. répond qu'il y a la question de décider combien de jour de livraison il doit avoir par boutique, ça c'est des discussions Entrepôt et Filière Stocks.
Le Paramétrage qui était chez Daphné n'est pas dans l'équipe de Valérie non plus.

Matthias L. répond : "on va se renseigner".

Daphné demande si les trois personnes qui étaient détachées du service reviennent là où elles étaient ?

Valérie D. répond qu'on va ouvrir des postes et tous pourront postuler.

Guillaume D. dit qu'il y a pas mal de questions : il rappelle qu'il était présent lorsque Catherine HOYEZ avait fait la présentation en CSSCT sur le déploiement du nouvel outil, avec un discours rassurant. Il constate un manque d'honnêteté et de transparence envers ses propres équipes.

Point confirmé par **Salah E. et Julie S.** présents lors de cette présentation.

Daphné B. dit qu'au final, son département se retrouve à travailler de cinq personnes qui s'occupaient de Merchandise et Food, à cinq personnes qui ne s'occupent que de food. Donc clairement les équipes demandent aux Managers les informations, qui disent ne pas les avoir. Les équipes sont inquiètes et c'est angoissant !

Salah E. dit qu'à aucun moment on a dit qu'il y aurait disparition de poste.
Nous avons posé la question de l'impact social, il y a le prestataire externe, que va t- il faire ?

Mathias L. répond qu'il va se renseigner, il ne connaît pas bien le dossier, va rapporter des éléments de réponse.

Daphné B. dit que les opérationnels ont toujours fait appel à l'équipe support pour leur venir en aide.

Guillaume D. dit qu'il souhaite connaître le nom et les fonctions passées de la personne ayant fait l'audit sur quoi repose cet ajustement.

Valérie D. ré [REDACTED] enne auditrice chez Diagma, ancienne Directrice Planning Me [REDACTED] galement Directrice planning Conforama, FNAC, et Galerie Lafayette, justifiant une bonne expérience, et une connaissance de l'entreprise Disney.

Guillaume D. souhaiterait avoir des précisions concernant tous les postes qui sont en annexes de la présentation notamment en termes de coefficient :

***** Chef de projet outils et méthodes**

Valérie D. répond coefficient 400

Salah E. : en ce qui concerne la stratégie reporting en coordination logistique,

Valérie D. Tout va passer cœur de série

Salah E. Sur les différents Canaux ce nouveau RP, est-ce qu'il y a une interface commune entre filière stocks et entrepôt ? Il y a un souci de visibilité. Qu'est ce qui a été mis en place pour éviter ce souci ?

Valérie D. : Il y a un outil chez les opérationnels qui communiquera avec le MSCS. Le nouveau GOLD Cœur, c'est ce qu'on appelle MSCS.

Valérie D. dit que Salah a raison, il n'y a pas forcément communication entre tous les canaux.

Salah E. demande comment ils vont faire s'il n'a pas d'interface entre tous ?

Valérie D. : Tous va passer par Cœur de solution qui est MSCS.

Guillaume D. demande quels sont les prérequis en termes de coefficient, par exemple un cadre coefficient 320 peut-il postuler à ce poste au coefficient 400 ?

Valérie D. : Le poste n'est pas ouvert qu'au coefficient 400

***** Chef Allocation Planning :**

Valérie D. : poste à coefficient 400. Le poste sera également ouvert pour un candidat au coefficient 300/360

Valérie D. précise qu'il y aura certainement "un Chef de" coefficient 400 et "un Chargé de" coefficient 360.

Guillaume D. : A la location Planning, le poste de Manager est-il toujours vacant ? Le poste est-il également ouvert pour les équipes SCO ?

Valérie D. OUI

***** Chef de planning écoulement**

Valérie D. : poste à coefficient 400, ce sera une nouvelle job D, il y aura également un deuxième poste de "Chargé de "

***** Pilote de flux**

Valérie D. : poste au coefficient 300 au regard de ce qui se fait à l'extérieur.

Guillaume D. : j'entends le point au sujet du Benchmark, je ne suis pas convaincu qu'à l'extérieur ils s'occupent du même volume, de tout le flux du stock Merchandise, de la gestion des entrepôts Hercule, Megara, et des entrepôts extérieurs. Il est la colonne vertébrale de Merchandise qui fait le lien entre les planneurs, les gestionnaires approvisionneurs, trafic, une position centrale, certainement plus importante de ce qui se fait à l'extérieur.

La position de la CFE- CGC est que ce poste soit positionné au coefficient 400.

Valérie D. et Matthias L. disent, on prend le point.

Daphné B. dit que si tous ces postes sont au coefficient 400, les assimilés cadres ne peuvent Pas postuler.

Valérie D. : Tout le monde peut postuler, c'est une question de compétence et de prérequis. Il faudrait deux personnes : un "Chef de" un "Chargé de", coefficient 400, 360.

Daphné B. Est-ce qu'il a été prévu de prendre des personnes [redacted] ue ce soit un transfère, pour qu'ils puissent être un apport d'aide ?

Valérie D. : non, néanmoins je ne suis pas fermée à ça.

Comme le disait Guillaume il y a de la compétence chez vous.

Valérie D. : On a aujourd'hui un coordinateur logistique qui s'appelle aujourd'hui analyste logistique à l'extérieur ça s'appelle pilotage des flux, l'objectif étant aussi de coller avec des appellations marchés, ce qui permet aux personnes de savoir comment ils se situent sur le marché. On ouvrira cette Job description autour de ces dernières appellations du marché. Là c'est un poste 300.

Guillaume D. : Vu la charge de travail, le volume de travail supérieur à ce qui se fait à l'extérieur, La CFE- CGC demande que ce poste soit au coefficient 400.

Valérie D. et Matthias L. : On prend le point.

**** Gestionnaire approvisionnement Merchandise*

Valérie D. : Nous sommes sur un ajustement de la job D.. Pas de changement de coefficient, pas de changement de charge de travail.

Guillaume D. : Le début de la présentation manque de clarté au sujet des effectifs, pourriez-vous détailler d'avantage notamment par métier ? y aura-t-il plus ou moins de gestionnaire approvisionneur dans votre ajustement ? Nous avons besoin de cette transparence.

Valérie D. : Le nouveau poste de Pilote de Flux va être proposé en priorité à un gestionnaire Approvisionneur : on est neuf appro. Aujourd'hui, demain on passera à huit, mais plus un pilote de Flux.

Guillaume D. : Que devient la position de l'agent administratif qui géographiquement est Positionné au sein du pôle des gestionnaires approvisionneurs dans cette ajustement d'organisation.

Guillaume D. : précise qu'avant il était favorable pour que l'ensemble des gestionnaires approvisionneurs restent ensemble. Sa recommandation serait qu'ils soient regroupés afin de faciliter la collaboration quotidienne. Maintenant avec la perte d'autonomie des gestionnaires approvisionneurs dans le cadre de leurs missions et de la mise en place du nouvel outil, il a été discuté à maintes reprises l'importance de la collaboration entre le planneur et le gestionnaire approvisionneur. Il faut retravailler différemment en replaçant les équipes par secteur. Il faut revoir en profondeur ; La mise en place du système de réservation actuel est devenue obsolète et ne

répond plus à nos enjeux et nos attentes collaboratives entre les gestionnaires approvisionneurs et planneurs. Il faut redonner du sens également dans cette organisation.

Si demain on projette dans une organisation différente, de bon sens et bienveillance, que devient L'assistante ? Aujourd'hui son travail est une position de support aux gestionnaires Approvisionneurs, mais où est sa place dans cette organisation ?

Valérie D. : Le point géographique est un bon point, je vais regarder ça avec Jean- David. En ce qui concerne Aurélie, compte tenu de la charge de travail, elle va beaucoup plus se concentrer sur la partie soft .

**** Chef de planning catégoriel et chargé de planning catégoriel*

Guillaume D. : Quel est le coefficient du chargé de planning catégoriel ?

Valérie D. : 300 pour le "chargé de" planning catégoriel et 400 pour "le chef de".

Daphné B. : Sur les FIC, quand on assimile les produits au départ, en fonction de la boutique, je Des quantités, je suppose que c'est déjà géré en amont, et paramétré.

Valérie D. : Oui en fait on passe sur un nouveau système de réapprovisionnement. On passe en Time Supply.

Daphné B. : Je pose la question parce que nous on n'a aucune information sur le nouveau système.

Guillaume D. : "Le chargé de" planning catégoriel est sous la responsabilité du Manager, mais je Précise également que "le chef de", également ce qui n'est pas notifié sur l'ajustement de la JOB D., " le Chef de" ne reporte pas au Sr Manager, mais au Manager. En ce qui concerne "le chargé de", celui- ci a un travail collaboratif avec "le chef de" dans ses missions mais il peut être en autonomie sur un secteur.

Valérie D. : La délégation de secteur ou catégorie sera au cas par cas selon l'aisance du "chargé de".

Guillaume D. : Il en va de même pour des "chargés de" qui ne souhaitent pas évoluer et rester dans un confort dans leur position actuelle, sans s'exposer davantage en restant "chargé de". Il faut l'entendre aussi. Pour ces personnes il faut de la bienveillance du "chef de" dans son travail collaboratif.

Valérie D. : Il faut avoir effectivement des binômes " chef de" et "chargé de" pour les personnes qui ont besoin davantage de tutorat pour la montée en compétences.

Guillaume D. : De qui dépendra le gestionnaire approvisionneur ? du "chargé de", ? du "chef de" ? du Manager ? qui fait les Quality Conversations ?

Valérie D. : le lien hiérarchique est le Manager, néanmoins il dépendra de du "chargé de" ou du "chef de" dans ses missions. Pour les QC, c'est le Manager.

Guillaume D. : Qui est le donneur d'ordre du gestionnaire approvisionneur ? "chargé de " ? ou "chef de" ?

Valérie D. : Le gestionnaire approvisionneur ne va pas multiplier les ponts de contacts sur un même secteur.

Guillaume D. : Actuellement le "chefs de" établissent la stratégie en collaboration avec le Manager et élaborent les Financial Review. Demain avec "le chef de" et "un chargé de", sachant que "le chef de" est dans un rôle de stratégie ; qui présente la Financial ?

Valérie D. : Il est important que la personne qui présente la Financial soit présentée par la personne En charge du secteur. Aussi le Manager ou "le chef de" devra accompagner beaucoup plus "le chargé de" dans la présentation. Le degré d'autonomie n'est pas attendu de la même manière pour un "chargé de" qu'un "chef de".

GUILLAUME D. : Vous avez 'des "chargés de" qui peuvent être plus en retrait et qui ont besoin d'être assurés.

Valérie D. : C'est du rôle du Manager.

Guillaume D. : En cas d'absence du "chef de", qui reprend ses compétences notamment si il y a une Financial à préparer par exemple ?

Valérie D. : Actuellement c'était très souvent son assistant qui reprenait ses tâches. D'où l'intérêt d'avoir "un chargé de". On sera sur une position de cadre qui remplace un cadre et amènera moins de pression sur l'assistant. En cas grosses absences sur des moments clés, c'est le Manager ou si "le chargé de" se sent dans la capacité ou s'il est dans le confort de le remplacer.

GUILLAUME D. : J'entends la précision, il est important également d'entendre qu'un "chargé de" souhaite rester dans un confort de travail que de se mettre dans la difficulté. Et en règle générale, les personnes qui sont à l'aise donnent un rendu travail de très bonne qualité.

Je souhaiterai donner quelques précisions au sujet du poste de chef de planning catégoriel avec la spécificité du secteur Candy. Les fonctions du "chef de", liées au secteur Candy sont différentes des autres, car nous sommes sur une complexité des normes et dans la planification. Je ne reviens pas sur le coefficient 400, mais dans le contenu de la JOB D.

Au même titre que l'assistant planning Candy doit être positionné sur un coefficient 260, ce qui n'est pas le cas actuellement.

Valérie D. : Assez d'accord sur une différenciation de la JOB D. En ce qui concerne l'assistante au coefficient 220, c'est parce que c'est une assistante qui a pris le poste provisoirement, mais ne remplissait pas la fiche de poste. Pour répondre plus clairement, demain ce sera un "chef de" et un "chargé de", compte tenu de la complexité du secteur Candy et il n'y aura plus d'assistant.

Guillaume D. : Pour la CFE- CGC, nous sommes alignés sur la volonté de faire passer quatre assistants planning sur des fonctions de "chargé de".

Aussi, il faut clarifier la JOB D. de l'assistant planning, compte tenu que nous sommes sur quatre positions d'assistants en moins. Y a-t-il volonté de l'entreprise de voir disparaître les assistants planning de notre organisation ?

Valérie D. : Non, il n'est pas prévu de supprimer le poste d'assistant planning qui permet aussi à un gestionnaire approvisionneur par exemple de pouvoir avoir l'opportunité d'acquérir de nouvelles compétences et d'être sur une position de "chargé de".

Guillaume D. : Aujourd'hui nous assistons à un recadrage de références pour une meilleure performance dans certains secteurs. Dans le passé nous avons assisté à ce recadrage pour le secteur Média qui a abouti à sa disparition. Derrière un secteur nous avons des personnes qui sont en charge, notamment chef de planning et voir cette position disparaître.

Valérie D. : En effet, certains secteurs vont être regroupés, mais il y aura de la place sur d'autres fonctions. Pour le costume il y aura certainement un rapprochement avec le soft.

Guillaume D. : Pour la CFE- CGC nous souhaiterions avoir un retour sur notre demande pour que le poste de pilote de flux soit positionné sur un coefficient 400. Nous demandons une nouvelle réflexion au sujet de notre fonctionnement en open space avec un retour sur l'organisation géographique, notamment avec l'assimilation gestionnaire approvisionneur, avec leur "chef de" ou "chargé de ", et raisonné secteur. Enfin je demande pour le prochain CSSCT que soit mis à l'ordre du jour, un point d'information des équipes SCO même si nous ne sommes pas dans le même établissement ; cependant nous sommes partenaires.

Daphné B. : Les postes seront opérationnels à partir de quand ?

Valérie D. : L'idée c'est de mettre en place le plus rapidement possible. A la fin de l'hyper Care, tout le monde va reprendre sa place.

Guillaume D. : fait le récapitulatif de toutes ses demandes au chef d'établissement.

que le prochain CSSCT se fera au mois de décembre, avec un point d'information sur le suivi ERP sur le Go live.

Daphné B. : Demande de renvoyer l'organigramme avec les différents postes pour Merchandise.

Guillaume D. : Dit que dans le cadre de la mise en place de l'ERP, faire un bilan si ça s'est bien passé, s'il faut couvrir des postes.

Dorothée S. dit que nous avons à visiter le réaménagement de l'équipe Food.

La réunion s'achève après la visite du département Food dans le bâtiment Mickey.

Fin de la réunion à 10h45 et fin de la visite à 11h15

