

LA CSSCT établissement Restauration Compte rendu

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

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

SSCT :

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

Responsable Relations Sociale	Présente
Directeur Restauration rapide	Présent
Sr Manager Restauration Rapide	Présente
Technicien Prévention	Présent
Manager Risques et Prévention	Présent

Copie :

Président, Secrétaire et Membres du CSE

1. Information des membres de la CSSCT relative aux incidents liés aux incivilités survenues au sein du Restaurant Hypérion

c Christophe et la DSPR pour traiter les incidents récents et nous souhaitons vous présenter un récapitulatif des événements. Nous allons vous exposer notre plan d'action et discuter ensemble des mesures à prendre pour y faire face.

avant de commencer, permettez-moi de soulever quelques points suite à l'incident, j'aurais dû être informé par le chef d'établissement, mais cela n'a pas été le cas. C'est en réalité la senior manager qui m'a alerté, 4 heures après l'accident survenu à 14h15. J'ai reçu le rapport à 14h52 et j'ai été prévenu à 18h, ce qui est clairement inefficace.

Ensuite, concernant la salariée impliquée, au lieu de la diriger immédiatement vers l'hôpital comme l'a recommandé First Aid elle a été orientée vers le commissariat de police pour déposer plainte. La santé de l'employée a donc clairement été mise de côté au profit de formalités administratives, ce qui est inacceptable.

De plus, la direction générale n'a pas pris la peine de contacter la salariée pour lui apporter un soutien en cette période difficile. Malgré l'incident survenu dimanche, elle n'a reçu aucun appel de la direction, seulement celui des senior managers qui ne sont pas les véritables représentants de l'entreprise.

Quant à la décision de poursuivre la salariée dans son poste actuel malgré l'incident, cela soulève des interrogations sur la gestion de la situation. Est-ce par incompétence ou par négligence que cette décision a été prise Il est primordial de prioriser la santé et la sécurité de nos salariés, qui sont l'essence même de notre entreprise.

Il est grand temps de prendre en considération ces problématiques et de les placer au cœur de nos préoccupations. Nous devons agir avec responsabilité et professionnalisme pour assurer le bien-être de nos précieux employés, d'autant plus que le recrutement de personnel qualifié dans notre division restauration est déjà un défi en soi. J'espère sincèrement que ces erreurs relèvent simplement de maladresses et qu'une véritable prise de conscience et d'action va rapidement se mettre en place.

Je prends le point, nous allons dérouler la présentation et on reviendra

Déroulé de la présentation faite

■ aquito nous a demandé de faire une présentation sur l'accidentologie à Hyperion, notamment sur la position de filtrage. Nous avons préparé une présentation en trois points :

1. Historique des accidents liés à la position de filtrage à Hyperion, notamment en 2022 et 2023.
2. Focus sur les derniers accidents, en particulier celui du 24, avec les détails des incidents.
3. Plan d'action discuté lors de cette réunion en cas d'incident similaire.

Nous avons examiné les accidents des trois dernières années, notant un incident en 2023 et deux en 2024, tous liés à la position de filtrage. Le dernier incident survenu le 24 a été plus grave, entraînant une agression physique et des blessures nécessitant des soins médicaux. Les détails de l'incident ont été rapportés aux autorités compétentes pour suivre les procédures nécessaires.

Les premières observations que nous avons faites révèlent qu'il y a un facteur humain important à prendre en compte. En effet, le visiteur a semblé agacé suite à la consigne donnée à l'entrée du restaurant, lui demandant d'appeler sa famille s'il souhaite monter à l'étage. Cette situation a potentiellement déclenché un comportement non conforme.

De plus, il apparaît qu'il n'y a pas de signalétique claire à l'entrée du restaurant indiquant aux clients que pour accéder à l'étage, ils doivent avoir consommé ou acheté au moins quelque chose dans l'établissement. Il est important de renforcer la communication à ce sujet, peut-être même en affichant un avertissement dès l'entrée pour rappeler aux visiteurs qu'ils doivent consommer sur place pour accéder à la salle du haut.

En ce qui concerne l'organisation, certains spectacles, notamment à 14h10, semblent impacter négativement la rotation des clients et leur temps de présence à table.

Enfin, le contrôle d'accès est actuellement assuré par les employés du restaurant qui veillent à ce que seuls les clients avec une commande puissent accéder à l'étage.

■ Nicolas, je reviens sur deux points spécifiques. Premièrement, tu as mentionné 2022 et 2023. Il semblerait qu'un agent de sécurité ait été déployé à un moment donné en 2022 et 2023. Il est important de noter que ces deux situations ne sont pas comparables car la présence d'ADS lorsqu'un visiteur arrive, crée des conditions différentes. Pour une comparaison juste, il faut que les situations soient identiques.

Deuxièmement, parlons de la salle de restaurant. Selon l'ADAP, il s'agit en réalité d'une salle de spectacle, pas d'une salle de restauration. Il est crucial de clarifier cette distinction car si c'est effectivement une salle de spectacle, nos employés en restauration n'ont pas leur place dans les étages et dans le filtrage. En abordant ces points de manière équitable et en comparant des situations identiques, nous pourrions prendre des décisions plus pertinentes.

■ Les visiteurs ont clairement changé leur comportement depuis l'arrivée du nouveau personnel. Les situations conflictuelles étaient gérées avec une certaine maîtrise, mais maintenant, on observe une montée en flèche de la violence. C'est dans les attractions et les

restaurants que ce phénomène est le plus flagrant. Les gens semblent plus enclins à réagir de manière agressive et rapide.

[REDACTED] L'analyse prend en compte principalement Hypérion. Cependant, à plusieurs établissements. A-t-il eu d'autres problèmes dans les autres restaurants. ?

[REDACTED] En effet, aujourd'hui, notre attention s'est portée sur le restaurant établissement, Bella Notte, a également connu quelques incidents.

[REDACTED] : Il est crucial de savoir si le titrage est historique ou une nouveauté, puis longtemps ou s'il est récent en raison de changements dans les habitudes des clients depuis 1992

[REDACTED] n'ai pas l'historique depuis 1992, mais cette position de filtrage existe bien depuis plusieurs années.

[REDACTED] ette position n'existe pas dans les Workload.

[REDACTED] C'est une position d'accueil comme il en existe dans plusieurs

[REDACTED] our moi ce n'est pas de l'accueil, parce que de l'accueil, normalement ersonne et je ne me prends pas des insultes

[REDACTED] Sur la présentation il est bien noté position filtrage et non accueil.

[REDACTED] La position d'accueil est d'orienter les visiteurs à l'entrée du restaurant. ge essentiellement. En fait, c'est là que l'on décide qui peut entrer et qui ne le peut pas. Il est clair que les salariés d'Hyperion ne sont pas formés pour cela. Comme l'a souligné Frédéric, ils ne sont pas inclus dans les tâches prévues, ce qui signifie qu'ils ne sont pas responsables de cette fonction. Il n'y a même pas de description de poste pour cette tâche spécifique, sinon il y aurait une position dédiée au workload, ce qui n'est pas le cas. Il est évident que de nombreux aspects entourent cette position et qu'il faudra trouver une solution durable pour résoudre ce problème.

[REDACTED] rès, il y a une chose essentielle qui a malencontreusement été w, chargés du filtrage pour accéder à la partie basse des gradins. Les clients situés de ce côté rencontrent bien souvent des soucis, car s'ils veulent se rendre aux toilettes, ils doivent obligatoirement sortir du bâtiment et faire le tour. De même, s'ils essaient de rejoindre le restaurant en passant par le milieu du restaurant, ils se retrouvent bloqués et doivent ressortir pour contourner l'obstacle. Cette situation a le don d'irriter les clients, et se reproduit systématiquement lors de chaque spectacle.

[REDACTED] Bonjour à tous, il est regrettable de discuter d'un sujet déjà connu autour me vous l'avez mentionné, depuis l'avènement du Covid, il y a eu un changement significatif dans le comportement des clients. De l'agressivité sous toutes ses formes, de la violence verbale à la violence physique. C'est donc la raison de notre réunion aujourd'hui.

La première question à aborder est la position que le salarié agressé occupait. Est-ce que la prise de poste était clairement définie pour cette position ? S'agissait-il d'un agent de sécurité ? Il semble y avoir une certaine confusion à ce sujet. Accueillir ne signifie pas être en poste pour régler des conflits comme le ferait un agent de sécurité. Existe-t-il des directives claires à ce sujet ? Et quel a été le délai entre l'agression et l'arrivée de la sécurité, est une question cruciale.

Ensuite, parlons de la fiche de poste. Est-ce qu'il était clairement spécifié que le salarié en question devait occuper cette position particulière ? Vous pouvez nous fournir les fiches de poste pour clarification ?

Troisièmement, nous demandons les extraits des vidéos de surveillance pour comprendre pleinement la situation. Quelles mesures concrètes la direction a-t-elle prises depuis cet incident ? Le plan d'action est crucial dans de telles situations.

La théorie est importante, mais ce sont les actions concrètes qui comptent. Si les processus ne sont pas appliqués, il y a un problème majeur. Pourquoi les directives ne sont-elles pas suivies ? Est-ce par négligence ou pour d'autres raisons ? Cela ne relève pas seulement de la responsabilité du salarié, mais aussi de l'employeur. Les agressions ne datent pas d'hier et sont bien connues de tous.

Il est clair qu'il y a un besoin urgent de révision des politiques et des mesures de sécurité en place. L'entreprise doit prendre des mesures concrètes pour assurer la sécurité de ses employés et de ses clients. La situation actuelle est inacceptable. Les mesures prises doivent refléter la gravité du problème.

La santé et la sécurité de chacun sont primordiales. Il est essentiel que des actions concrètes soient prises pour éviter de telles situations à l'avenir. La négligence en matière de sécurité ne peut être tolérée. Il est temps de renforcer les mesures de prévention et de protection pour assurer un environnement sûr pour tous

[redacted] premier point qui m'interpelle, j'ai été convié à une réunion pour des des côtes fracturées et de la violence physique. C'est de l'agression, pas de l'incivilité. Nous sommes hors sujet, il faudrait parler d'agressions, pas d'incivilités. Le sujet de discussion est l'accès à une zone réservée aux clients de la restauration ayant acheté au niveau des postes de commande. Cette personne assure le filtrage, qui diffère de l'accueil.

Plan d'action exposé

[redacted] e retient les clients plus longtemps à table, ce qui entrave la rotation des guests dans le restaurant. Pour remédier à cela, la première action que nous avons entreprise a été d'arrêter d'afficher les horaires du spectacle sur les écrans du restaurant. En effet, les gens voyaient qu'un spectacle commençait bientôt et restaient à table même s'ils avaient fini de manger, prolongeant ainsi leur séjour de manière significative pour assister au show. Nous avons également arrêté les annonces annonçant le début du spectacle dans les 10-15 minutes suivantes, pour encourager la rotation des tables.

Un deuxième changement qui sera mis en place à partir du 1er décembre est la modification des horaires du spectacle de 14h10 à 14h45. En effet, l'horaire initial était défavorable car il

coïncidait avec un pic d'affluence dans nos restaurants, ce qui prolongeait le séjour des clients et entravait la rotation des tables.

Enfin, lors des réunions de briefing, nous avons rappelé aux membres du personnel l'importance de laisser passer les clients vindicatifs et de ne pas s'exposer à des situations potentiellement dangereuses, en informant la hiérarchie en cas de besoin.

Christophe, mais il est impensable d'inscrire cela sur un plan d'action. Ce n'est pas simplement un rappel pour laisser passer, c'est une question de positionnement absolu. Nous ne pouvons pas placer un employé de la restauration à un tel poste sans formation adéquate et pour lequel il n'est pas qualifié. C'est ça, un vrai plan d'action. Si vous voulez supprimer les spectacles, soit. Mais simplement rappeler lors du briefing ne suffit pas.

ne comprends pas en quoi le simple fait de ne pas afficher le quelqu'un de vouloir passer. Que le spectacle soit présenté ou non, si une personne souhaite accéder aux étages et se voit refuser l'accès, elle risque de s'énerver de toute façon.

l'objectif justement, est de limiter ce filtrage, en favorisant la rotation à de cette position, est d'empêcher les gens d'aller en salle lorsque celle-ci elle est pleine.

En accélérant la rotation des clients dans les restaurants, on évite la surpopulation des salles la plupart des jours. En effet, pendant les périodes de pointe où les parcs accueillent entre 40 000 et 50 000 visiteurs, il est crucial de libérer de l'espace le plus rapidement possible. Cependant, il y a aussi de nombreuses périodes tout au long de l'année où la rotation rapide des tables n'est pas nécessaire car il y a amplement de places disponibles

la salle dispose de place disponible et qu'une personne souhaite consommer, vous la filtrez quand même ?

nc ce n'est pas un problème de place.

le lien entre vos deux premières actions et l'accident qui a eu lieu. La troisième action je rejoins les membres soit on filtre sérieusement soit on ne le fait pas.

uis d'accord, il n'est pas nécessaire d'émettre des choses ont payé pour un service, le spectacle est gratuit. Ils ont le droit d'aller. S'il y a un problème de place, ce n'est pas la faute du salarié.

y a des gradins pour regarder le spectacle

puis l'arrivée des bornes et une rotation plus rapide des commandes, uvent du nombre de places, générant ainsi plus d'insatisfaction.

e plus en plus de visiteurs se plaignent de manque de place de pique-

ous voulons que les clients qui viennent au restaurant profitent de leur piquement une place assise. Par ailleurs nous informons également les clients sur les possibilités d'aller au comptoir ou aux bornes de commande, et les renseignons également sur la localisation des toilettes par exemple. L'objectif est d'informer et de filtrer. Lorsque nous annonçons un spectacle à l'avance, il peut y avoir des problèmes de places. Les clients restent assis pour le spectacle même s'ils ont fini de manger, ce qui peut créer de la tension. C'est pourquoi nous travaillons sur l'organisation des spectacles. Parfois, nous devons adapter les horaires pour éviter les moments de forte affluence. Si le spectacle pose un problème, on prendra des décisions pour arrêter. En ce moment, pendant la période de début novembre à fin décembre, nous avons des problèmes de places assises en raison du temps peu clément. Nous travaillons sur des terrasses couvertes pour accueillir plus de visiteurs et soulager la pression sur la salle.

est impossible d'empêcher cette salle d'avoir une vue sur la salle de

.Malheureusement la configuration de Videopolis ne permet pas cette

suffit de faire un **ouvret** haut de deux mètres et personne ne voit rien

l y a quatre étages différents ce n'est pas envisageable

comprends que ça pose problème, car on veut que ça tourne mais on x gens de rester pour voir le spectacle. Deux positions antinomiques.

ous avons modifié l'horaire du show qui pose problème aujourd'hui. sent aucun souci, comme ceux à 11h ou 12h. En revanche, lorsque le spectacle tombe pendant les heures de pointe, cela devient un véritable casse-tête. Ainsi, dans le cadre de notre plan d'action, nous proposons de décaler certains horaires et de ne plus les communiquer. Si nous constatons que le spectacle pose problème, nous envisagerons sa suppression.

problème est que vous n'avez pas assez d'espace pour accueillir e incohérence entre vos places disponibles et vos capacités

ans le plan d'action on souhaite orienter nos visiteurs sur nos ntés.

ème point du plan d'action renforcer l'affichage indiquant de pour pouvoir manger sur place.

La poursuite du déploiement de la formation aux salariés sur la gestion des incivilités.

ne information a été donné au CSE le 26/11 concernant cette formation place de deux nouveaux modules à venir ainsi qu'un guide à l'intention des salariés pour sensibiliser sur cette partie incivilité.

J'ai participé à cette formation elle n'est pas adaptée du tout.

us nous focalisons sur Hypérion, mais le problème est global société. D'où avoir un agent de sécurité durant ces périodes de forte attendance pour dissuader ces comportements violents.

: J'irais plus loin pour ma part il faut que ce poste de filtrage soit curité formé pour cela et non par un employé de restauration.

'accident a eu lieu dimanche, aujourd'hui nous sommes toujours sur le n'a été fait. On envoi des salariés sur une position où une de leur collègue a subi une agression physique. Cela ne vous pose-t-il pas un réel souci.

ous n'avons pas les mêmes fréquentations le week-end qu'en semaine.

e qui me dérange, c'est le fait que notre collègue Amanarath ait t la sonnette d'alarme, en disant « Attention, c'est un danger grave et imminent ». Malgré cela, la position a été maintenue. Cela signifie que, une fois de plus, l'argent a été privilégié par rapport à la santé des salariés. C'est ce que je soulignais précédemment, avec tout le respect dû. Comment peut-on ignorer un avertissement sérieux et imminent provenant d'un membre de la CSSCT ? Je suis prêt à écouter et à comprendre si vous avez une explication valable, mais cela m'échappe complètement.

and a eu lieu ce point d'alerte ?

Lundi soir, l'accident a eu lieu dimanche à 14h.

En aucun nous ne privilégions le financier au détriment des salariés. Au est la santé des salariés. L'objectif numéro un de l'ensemble de nos managers est la condition de travail et la santé de nos salariés.

Alors pourquoi avoir maintenu cette position ?

ette position est prise afin d'éviter que les clients se retrouvent avec ir de place pour s'asseoir. Cela génère un risque de frustration et d'énervement, créant ainsi une situation à risque pour nos employés en salle. L'autre action consiste à limiter l'accès au restaurant, en positionnant une personne à la porte pour gérer les entrées.

onc, si je comprends bien, vous me dites que, une fois de plus, nous ntrer, de passer leur commande, d'accord. Ensuite, nous prenons leur argent pour ensuite les faire filtrer afin de ne pas les laisser s'installer car il n'y a pas de place. Et vous continuez à le faire. Donc nous permettons aux gens de passer leur commande, d'accord. Ensuite, nous procédons au filtrage. Jusqu'ici, tout est clair. Donc, nous continuons à générer un flux financier important en maintenant cette position. Donc, je reviens sur ce que je disais. Une fois de plus, nous privilégions le financier à la santé des salariés. Donc, ne me dites pas que ce n'est pas le cas. C'est ce qui se passe. Et c'est ce que vous venez de confirmer.

a position à la porte permet de limiter les gens qui rentrent en fonction le d'accueillir.

Pourquoi cette position n'est pas occupée par un agent de sécurité

_____ : Juste pour préciser _____ l'agression a eu lieu dimanche, direction le lundi _____ consigné sur le registre des dangers graves et imminents.

_____ est ce qui a déclenché cette réunion.

_____ Non c'est à la suite de mails reçus de la part de différentes organisations en lien avec le secrétaire de la CSSCT

_____ Jeux petites questions comment va la victime aujourd'hui et a-t-elle

_____ Hier, elle a reçu un appel de la senior manager. Apparemment, elle se porte relativement bien
Elle a porté plainte le jour même.

_____ A-t-elle porté plainte de la victime oui et Disney ?

_____ Le problème est que si la victime n'est pas soutenue par son employeur, elle est responsable. Il est important que l'employeur soutienne la victime pour la rassurer et reconnaître qu'elle n'est pas responsable de l'agression. Il est essentiel de réfléchir à la manière dont vous réagissez face à ces situations et de soutenir vos salariés. Il va vraiment falloir vous interroger là-dessus.

_____ C'est certain que nous soutenons nos salariés. Dès lors qu'il y a incivilités ils sont régulièrement mis hors propriété.

_____ Ici, il s'agit d'une mesure préventive en quelque sorte l'agresseur est mis

Je parle ici de la symbolique puissante qui entoure la victime, renforcée dans son statut par le soutien affirmé de son employeur. En refusant de tolérer les comportements inacceptables, l'employeur envoie un message clair : la victime est soutenue et protégée. Cette démarche va même jusqu'à envisager des mesures légales contre les agresseurs, témoignant de la détermination à faire respecter les droits et la dignité de chaque individu au sein de l'entreprise

_____ C'est justement dans cette optique que j'ai demandé les extraits d'image

_____ La police peut les demander.
_____ a auditionné les agresseurs

_____ Pour revenir au plan d'action le décalage du show est prévu à compter du 15/05/2017
FE-CGC vous demande la mise en place d'un agent de sécurité à compter d'aujourd'hui pour éviter que ce reproduise un tel incident.

ette position de filtrage pourrait avoir un portillon pour l'accès avec t, automatisant ainsi le processus.

la semble compliqué les guests ont généralement un plateau à la

us pouvez mettre un support à côté, vous êtes très doués à

e septième point est de mettre en place un ADS à cette position de ant les week-ends de décembre et les vacances scolaires jusqu'au 5 janvier, de 11h30 à 17h30.

Ce n'est pas suffisant il a une très forte affluence toute la semaine et

s dernières remontées de la médecine du travail nous indiquent des

ffectivement car les insultes ne sont pas déclarées.

est primordial que la direction informe tous les salariés que le rtements inacceptables, y compris les insultes

ans le passé, certains spectacles étaient plus importants Roi Lion, Mulan... Comment la salle a-t-elle été gérée ? Ce serait intéressant de se pencher là-dessus.

Autre point Depuis des mois, il est question d'installer des boutons d'appel d'urgence sur les restaurants service à table et buffet.

e bouton d'urgence a été installé sur le podium du Plaza, mais ça es agressions.

C'est le plan d'action que vous voulez mettre en place, mais pour moi, il t qu'on en rediscute.

n souhaite que les membres du CSSCT puissent se concerter pour njointe avec la Direction sur les incivilités dans la division restauration.

Que des plans d'action adaptés soient mis en place. Il est important que la sécurité des salariés passe avant les finances. Le volume de vente du restaurant doit correspondre à sa capacité d'accueil. Il serait préférable d'installer un portique pour filtrer l'accès. La sécurité devrait prendre en charge cette tâche plutôt que le personnel de restauration. La direction doit montrer son soutien aux victimes.

Et enfin le plan d'action que vous présentez ne correspond pas là l'urgence de la situation.

Je confirme ce plan d'action n'est pas suffisant.

i le spectacle pose toujours problème, on examinera avec la direction r. On active les positions ADS seulement le week-end en raison des

fréquentations différentes du Week end et de la semaine. La position sera maintenue pendant toutes les vacances scolaires.

On renforce le message global de soutien à tous les salariés, au-delà d'Hypérion.

: Si l'attente est faible durant la semaine pourquoi garder cette

ous pouvons envisager de faire des tests en dehors des vacances

n élément important qui a souvent tendance à être négligé est la
ue la météo en semaine diffère de celle du week-end, ce qui peut
avoir un impact sur la fréquentation de Videopolis. En cas de conditions météorologiques
défavorables, il est fort probable que les visiteurs rentrent davantage à Hypérion.

'ai une question sur l'application Disney. Actuellement, elle est parfaite
te des attractions. Est-ce que cela pourrait s'appliquer aux restaurants
demain ?

ux sont des développements en cours d'étude

__Pour moi ce plan d'action n'est pas suffisant. Je demande une
ue l'on puisse en discuter avec les membres de la CSSCT

Suspension de séance à 11h30 – Reprise de la séance à 11h59

n petit point avant de vous donner la parole. Les guests ont été
seront convoqués par l'OPJ milieu de l'année prochaine. Ce message
sera diffusé dans les briefings.

es membres de la CSSCT demandent le retrait immédiat de la position
u'elle soit confiée à un agent de sécurité plutôt qu'à un employé de
restauration

Il est nécessaire d'organiser une communication au niveau des leaders afin de sensibiliser à
tout comportement insultant et encourager les salariés à signaler tout incident.

Il est également primordial de garantir que les demandes des salariés adressées à First Aid
soient traitées sérieusement, sans être minimisées. Enfin, il est crucial que la direction dépose
plainte contre les visiteurs responsables des incidents, afin de montrer son soutien aux
employés et d'envoyer un message clair à tous les salariés sur son engagement envers leur
sécurité et bien-être.

ous vous proposons d'effectuer un test en supprimant cette position en
elle sera accompagné par un ADS.

on pas accompagné par un ADS mais tenu uniquement par l'ADS

a semaine cette position sera supprimée sous forme de test et le
enue par un ADS. Christophe va mettre en place ces mesures
immédiatement.

Une communication sera faite aux managers pour encourager les salariés à déclarer toutes agressions physiques ou orales.

Et enfin à ce stade la direction ne dépose pas plainte. Les services de sécurité de Disney ont largement contribué avec les services de l'ordre à sujet, ce qui a entraîné la condamnation des agresseurs.

Comment l'entreprise aide-t-elle ses salariés avec les démarches ? Y a-t-il un soutien pour les démarches légales et l'administration en général ? Accompagner et guider les nouveaux employés étrangers est essentiel pour éviter qu'ils se sentent perdus

Je vais regarder ce point et je reviendrais vers vous.

Pourrait-on savoir pourquoi Disneyland Paris refuse de déposer plainte pour

Aujourd'hui ce n'est pas la position de l'entreprise

La direction dépose bien plainte quand il s'agit de vol.

La direction a transmis un dossier très éloquent ce qui a permis de condamner les coupables.

Plutôt que de rester obstinément à défendre des actions qui vont à l'encontre des valeurs éthiques, il est primordial de maintenir une position ferme pour le bien-être des employés. Il est indéniable que l'entreprise a la responsabilité de garantir la sécurité physique et mentale de ses salariés, et c'est là que réside le problème majeur.

Aujourd'hui ce n'est pas le chef d'établissement qui va prendre cette

Il y a une décision d'entreprise sur ce point là et non une décision du chef d'établissement.

Je me suis renseigné il aurait fallu que ce soit le service Analyses et Prévention qui dépose plainte et qui accompagne la salariée. Or ça n'a pas été fait.

Insister que nous ne prenons pas nos responsabilités au sérieux, je ne le ferai pas. Ce n'est pas du tout notre façon de travailler. Tous nos managers ont pour priorité la santé, la sécurité et les conditions de travail de nos salariés.

Recevez-vous des messages audio ou écrits demandant aux guests de ne pas faire de bruit ?

C'est inscrit dans les règlements intérieurs de l'entreprise

Lors de la réunion sur l'incivilité, il a été suggéré de mettre en place un règlement intérieur pour celui présent dans les lieux publics et les administrations, stipulant que toute agression verbale ou physique envers un salarié est passible d'une amende et de poursuites judiciaires.

Je pensais aux bandes-son, car certaines restent en tête.

Pour récapituler on retire bien cette position durant la semaine et la
ée par un ADS et cela avec un effet immédiat

ui tout à fait

st-ce que vous avez la possibilité de restreindre l'accès de ce visiteur
ne les jours suivants, notamment après avoir été retenu en garde à
vue ? Même s'il n'est pas encore jugé coupable, le fait qu'il ait fait l'objet d'une garde à vue
renforcée soulève des questions sur sa présence continue. Serait-il envisageable de bloquer
son badge d'accès pour les prochains jours, afin de limiter les risques de récidive ?

les billets parcs physiques sont marqués. Les billets digitaux c'est plus

y a bien une volonté de restreinte l'accès.

ui tout à fait

: Qu'est prévu pour la salariée à son retour ?

ous prendrons rendez-vous avec la médecine du travail pour l'aider,
niveau du management.

i elle a un souhait de mobilité ou de réaffectation nous allons la mettre
itions de reprise.

Je réitère ma demande d'avoir accès aux extraits des images de vidéo

alheureusement nous ne pouvons pas vous les communiquer. Elles ont
ervice de Police c'est l'essentiel.

ous les éléments ont été transmis aux instances judiciaires qui ont pu les
amené à une condamnation

es clients sont-ils informés qu'il y a de la vidéo surveillance partout sur

ous allons vérifier ce point.

'intelligence artificielle ne vous permet-elle pas d'identifier des

n pas à court terme

vous informe que suite à nos discussions et au plan d'actions, je vais
omm des positions qui sont plutôt de l'entreprise je
prévois d'écrire également

Fin de réunion à 12h20