

Compte rendu de la réunion CSSCT extraordinaire Etablissement Disneyland Hôtel du 14 novembre 2024

De : Secrétaire de la CSSCT établissement Disneyland Hôtel

A : Membres de la CSSCT

Cc : Président, secrétaire et membres du CSE

Date : 14 novembre 2024

Membres légaux	Présent (P) Absent (A)
	A
	A
	P
	A
	P

Membres experts	Présent (P) Absent (A)
	P
	P (arrive 09h10)
	P (arrive 09h25)

Représentants syndicaux (<i>suppléant</i>)	Présent (P) Absent (A)
T)	P visio
CGC)	P visio
C)	P
)	A
A)	P

Invités permanents	Présent (P) Absent (A)
édecin du Travail	P
oordinatrice prévention	P
pecteur du Travail	A
nt services de prévention CRAMIF	A
Invité	Présent (P) Absent (A)
sponsable Relations Sociales	P
irmière	P visio

Réunion 09h00 à 11h00

RÉUNION EXTRAORDINAIRE DE LA CSSCT DE L'ÉTABLISSEMENT HÔTEL DISNEYLAND

Présentation aux membres de la CSSCT du projet du nouveau restaurant gastronomique au sein du Disneyland Hotel

Début de réunion 9h

Présentation jointe

us travaillons avec un partenaire pour l'ouverture de ce nouveau restaurant gastronomique. Ce partenariat vise à élargir les services proposés au Disneyland Hôtel pour un enrichissement de l'expérience de ses clients, au renforcement de l'image de marque de l'Entreprise en tant que destination de choix
C'est un partenariat éphémère d'une durée de 5 ans.

staurant qui était le Founders Club, est en cours de travaux.
Il n'y a pas beaucoup de modification en salle, 61 places au lieu de 68, et sera ouvert du mercredi au dimanche pour les dîners.
Nous visons ce restaurant avec 1 étoile, voire plus. Ce sera toujours la même équipe qui travaillera dans ce restaurant.
Pas de restauration 7 jours sur 7, même pendant les vacances donc toujours avec le même personnel avec 2 fermetures annuelles de 2 semaines chacune. Le menu sera à la carte.

emaines de fermeture, on impose donc les vacances aux salariés. Ce sera difficile de concilier vie de famille et travail.

st une condition du recrutement externe, ce mode de fonctionnement existe à l'extérieur.

ment seront gérés les absences ?

remplacement sera fait par des personnes identifiées, cela passera par des entreprises extérieures pour répondre aux besoins.
Au regard du contrat de travail, ce n'est pas possible de procéder au remplacement par un salarié d'un autre service interne DLP.

ager peut combler une absence.

ce que le planning annuel sera communiqué en amont pour que les salariés puissent prévoir leurs vacances et s'organiser

remetures annuelles sont en janvier c'est sûr, et probablement en juin comme prévisionnel. Je n'ai pas d'objection si nous devons fermer en juillet ou août. Nous avons un partenaire avec des exigences. On doit suivre notre partenaire.

iens à signaler le manque d'égalité des chances au niveau du recrutement interne / externe. L'expérience acquise dans notre société compte, les entretiens en interne vont permettre d'identifier des talents qui aimeraient se joindre à cette opportunité du restaurant.

t un prestataire en quel sens ?

Le partenaire est choisi par Disney, qui a posé son cadre, donc Disney définit le cadre du travail et partenariat.

ut un restaurant familial, avec menus spécifiques pour les enfants, restaurant thème Disney. D'ailleurs cela existe déjà aux US où il y a un restaurant étoilé.

ntion aux contrats, calculs du CA, et les attentes des travailleurs de cette génération sont différentes. Nous sommes-nous penchés sur la question si les salariés peuvent rentrer avec les transports en commun, les services étant du soir.

Ces sujets seront évoqués aux entretiens de recrutement

Ila : qui va faire les entretiens ?

recrutement sera réalisé par notre service de recrutement interne.

Ila : au vu des amplitudes des services et des shifts de travail, le dernier RER à minuit vingt, il ne sera pas possible de rentrer par les transports en commun pour tout le monde.

st hermétique car aucun salarié Disney ne peut aller y travailler.

t un partenariat de 5 ans avec des salariés embauchés en CDI.

me des CDI de chantier

t un projet de partenariat à caractère éphémère.

rte a 5 entrées et 6 plats

Nous voudrions que la clientèle ne soit pas que pour la clientèle des parcs Disney, aussi les clients extérieurs.

personnes y travaillant devront avoir connaissance de la carte, des vins.
C'est une équipe de 17 personnes incluant les responsables
Les horaires sont de 39h.

Ila: quels sont Les coefficients ?

Plongeur : coefficient 150
Front et Back à partir 175 qui sort des écoles hôtelières (Hôte d'accueil, serveur, barman, commis de cuisine)
Chef de rang, chef de partie cuisine et chef de partie pâtisserie : coefficient 220
Manager Front et Sous-chef de cuisine : 260 à 400

rrions- nous avoir les coeff et la grille de salaire. Les salariés ne sont pas accordés avec les coefficients

oefficient et la rémunération seront ceux applicables suivant la grille de rémunération applicable au sein de DLP. Il sera tenu compte du parcours professionnel / diplôme de chaque candidat.

ne regarde pas l'expérience de nos salariés qui ont des années d'expérience

comprends ta vision Ziyad sur l'espoir de certains de nos salariés souhaitant travailler dans ce restaurant et qui ne le pourront pas.

ce que vous allez renforcer l'équipe de l'économat?

omat est géré par Disney et aujourd'hui il existe des changements prévus sur l'économat mais je ne peux pas en dire plus.

attendant ce projet, on pourrait prendre un CDD pour aider l'économat

bafoue le 35 heures et on regarde un diplôme mais l'expérience est disqualifiée.

Pour ce salarié du restaurant, s'il veut un transfert, comment cela se passe à l'issue des 5 ans ?

contrat 39h est lié à la spécificité de cette affectation au sein de ce restaurant gastronomique éphémère. Si le salarié souhaitait se voir proposer une mobilité

dans l'un des restaurants des parcs / Hôtels à l'issue des 5 ans, il y aura un avenant au contrat initial car cela entraînera la cessation des modalités afférentes au contrat initial lié à la spécificité de l'affectation.

ut-on voir les contrats vierges, car avec leur contrat il sera difficile d'évoluer même au niveau du restaurant.

vais voir si cela est possible.

s les problèmes alertés sur l'hôtel New York sont arrivés, pareil pour le Newport et de nouveau sur le DLh.

Lors de l'ouverture, nous avons demandé des spécificités pour le DLH car travailler ici n'avait pas les mêmes exigences que de travailler au Ranch par exemple, ceci avait été refusé.

veurs ne permet pas de marge de manoeuvre en cas d'absence pour X raison.

merais revenir sur les plans de travail et leurs espaces dans les cuisines

n'est pas l'objet de la réunion aujourd'hui

t une extraordinaire pour ce projet, quand va t'on pouvoir poser les questions

première présentation du projet, vous n'aviez pas répondu à toutes les questions

t'on avoir dans les premiers 6 mois, j'ai alerté sur les problèmes de la cuisine

pose un RDV avec l'installateur de la cuisine

même ascenseur pour les différents flux, on doit prier pour qu'il ne tombe pas en panne

sé des questions sur la gestion des déchets

s ce projet, on prend les problèmes à l'envers.

Zlyad Hassen: le timing n'est pas bon, on peut être impliqué au projet dès le départ, accompagner le chef du projet, nous sommes les opérationnels y travaillant. On va le vivre au quotidien.

ne va pas voir les parties techniques aujourd'hui, on n'est pas sur une réhabilitation. Du matériel spécifique il n'y en a pas.

assage a été élargi à 1m. Vous allez voir avec l'installateur. Si Abdel ne peut pas me donner plus d'information.

u des réponses sur les questions je t'ai posé par mail?

ur certaines

pourras nous envoyer par mail, s'il te plait.

Le management est arrivé le 3 octobre, chez produit Food, aujourd'hui à 14h leur onboarding commence au DLH. Leur bureau est dans l'open space près mon bureau.

Mgr Front et le sommelier : 2 janvier

Chef partie pâtissier : 15 janvier

Equipe back : 7 février

Equipe front : 13 février

Date ouverture du restaurant prévue début mars 2025

vont-ils faire leur formation car il n'y a pas de salle de formation à l'hôtel?

vais voir pour la réponse

crute un directeur de salle

Fin 11h