

LA CSSCT établissement Restauration Procès-Verbal Ordinaire

Membre légal	Présent
Membre légal	Présente (Visio)
Membre légal	Absent
Membre légal	Absent
Membre légal	Absente
Membre expert	Présent
Membre expert	Absent
Membre expert	Absent
Membre expert	Présent
Membre expert	Présent
Membre expert (Secrétaire)	Présent
Membre expert (Secrétaire adjoint)	Présent
Membre expert	Absent
Membre expert	Présent
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	Présente
Représentant Syndical CFE-CGC	P (Visio)
Représentant Syndical CFE-CGC	Absent
Représentant Syndical CFTC	Absent
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

Chargée projets Mission Handicap	Présente
Directeur Restauration rapide	Présent
Sr Manager Restauration	Présente
Sr Manager Maintenance	Présente
Sr Manager Risk Management	Présente
Expert Prévention	Présent
Chargé de Projet Food Produits	Présent
Chargé de Projet Food Produits	Présent
Technicien Prévention	Présent
Infirmière du travail	Présente (Visio)
Responsable Relations Sociales	Présente

Copie :

Président, Secrétaire et Membres du CSE

1. Approbation du procès-verbal de la réunion d'installation du 29 janvier 2024

Contre : 1

Pour : 9

Abstention : Aucune

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

Présentation faite

Nous avons 47

la division restauration soit 7 de plus que sur le

Comment expliquer cette augmentation ?

Nous avons beaucoup de contraintes en restauration. Il est difficile de travailler quand ils présentent des TMS importants que ce soit dos ou épaule, on arrive facilement à des inaptitudes avec très souvent des difficultés à adapter les postes au vu des nombreuses restrictions.

Nous avons beaucoup d'inaptitude qui concernent de nouveaux

Le travail n'a pas évolué spécialement.

: Chez les jeunes ils se découragent très rapidement ils veulent dire que ce n'est pas une raison pour les déclarer inapte mais nous avons des profils très particuliers avec de nombreux RPS. À savoir que dans les problèmes médicaux, l'état psychologique joue énormément.

La problématique se situe à l'embauche au niveau du casting. On embauche des salariés sur des postes en restauration en leur assurant qu'ils pourront demander des transferts dans quelques mois. Et à l'arrivée comme il n'y a pas de transfert en interne il sollicite des inaptitudes.

Pour nuancer un peu et pour avoir fait quelque casting Tours avec nos collègues, les candidats qui se présentent le font spontanément pour des postes en restauration. Quand ils intègrent la société malheureusement parfois il souhaite changer de métier après discussion avec d'autres salariés.

Il faut se poser la question pourquoi ils ne souhaitent pas rester en

Pour la restauration nous avons un plan onboarding pour mieux intégrer les salariés dans les meilleures conditions possibles en rajoutant une journée de formation supplémentaire. On espère ainsi limiter cet impact psychologique comme le dit le Docteur.

[REDACTED] : Il va falloir aussi réfléchir à une solution pour prévenir cette problématique numéro un.

[REDACTED] us remarquons sur le terrain que beaucoup de jeunes utilisent ce raccourci
uration.

[REDACTED] je l'entends mais avant toutes décisions je demande un avis
décision.

[REDACTED] effectivement Thierry c'est un bon point. Nous avons une pénurie
ne de la restauration. Les salariés qui viennent travailler chez nous et
surtout les jeunes sans diplôme viennent par défaut et prennent ces postes-là.
Quand on prend un poste par défaut il n'y a pas de motivation nécessaire et à partir d'un certain
moment ils souhaitent basculer ailleurs.
Le Vrai plan sur lequel nous allons nous concentrer c'est ce plan on boarding qui va nous nous
permettre de mieux accueillir, mieux intégrer et de pérenniser les nouveaux arrivants

[REDACTED] : En lisant les 47 restrictions, seulement 3 ou 4 inaptitudes d'origine
physique.

[REDACTED] r la restauration je n'ai pas fait le dispatch

Effectivement il s'avère que nous avons bien de plus en plus de restrictions qui sont liées au
spectre psychologique avec la gestion de stress ou du contact guest.

[REDACTED] : il est important d'avoir un dispatch pour pouvoir travailler à la source et
ntes inaptitudes de bien faire le distinguo entre maladies professionnelles,
accident de travail et maladie d'ordre psychologique.

[REDACTED] s jeunes que nous recevons aujourd'hui sont moins armés pour faire
il et c'est ce que l'on constate un peu partout.
Notre priorité c'est ce plan on boarding sur lequel nous avons consacré de nombreuses heures
de travail. L'intégration est primordiale et on doit être plus patient avec ces jeunes et les
pérenniser sur la durée.

[REDACTED] Lors du Town Hall avec l'intervention [REDACTED] our
e augmentation d'inaptitude et surt [REDACTED] riés,
l'entreprise sera indulgente et procédera à des licenciements pour inaptitude.
Nous serons très vigilant et nous nous assurerons que ces salariés ne soient pas discriminés.
L'inaptitude n'est pas un choix, c'est une décision médicale.

[REDACTED] nous avons une entière confiance dans notre Docteur quand il déclare

Revenant sur le Town Hall pour avoir participé à deux sessions je n'ai pas entendu ce
'ai pas participer à la session en question.

[REDACTED] : il est vrai que quand il y a des taux si importants d'inaptitude, il
r.

[REDACTED] : Il nous est difficile d'entendre ce point quand nous avons une entreprise
ariés et plus de 500 métiers.

oublions pas que nous sommes dans une société avec grosse majorité s et qu'aujourd'hui ce n'est pas sur les métiers de support que l'on va avoir des possibilités. De plus sur les métiers supports nous avons des besoins bien spécifiques avec de réelles compétences et que l'on ne peut pas toujours aller chercher à travers des salariés qui sont déclarés inaptes.

Il est sûr que l'on sera très rapide sur le traitement des dossiers car on aura de moins en moins de possibilité de reclasser les salariés.

Effectivement il y a très peu de postes assistants administratifs. La difficulté du de reclasser dans le cadre de la mobilité interne et là vous la connaissez elle est disponible pour tout un chacun et elle n'est pas aussi riche qu'on le voudrait.

Je me base énormément sur la mission ATMA pour créer des opportunités mais malgré cela il y a des profils que l'on a du mal à reclasser.

n verra lors de notre point 3 que les offres de reclassement ce n'est pas

: c'est un cas particulier nous parlons en général.

oint il faut s'inquiéter sur les causes spécifiquement dans la restauration avec ce nombre grandissant d'inaptitudes il faut pouvoir régler ce problème à la source et effectuer un travail de fond.

Je suis persuadé qu'en cherchant au fond on trouvera une part de travail dans les causes de ces inaptitudes il faut impérativement mettre la santé des salariés avant le business notre priorité est la santé de nos salariés

ous avons la même priorité qui est la santé de nos salariés.

de mieux accueillir les nouveaux arrivants et pouvoir ainsi les pérenniser dans leur poste.

À travers ce plan on boarding nous essayons d'accompagner les nouveaux salariés dans leur nouvelle vie que ce soit à l'intérieur ou à l'extérieur de la société et qu'il se sente bien à leur poste.

3. Présentation aux membres de la CSSCT pour avis motivé de l'impossibilité de reclassement d'un salarié

Présentation a [redacted] ur avis motivé d'un projet relatif à l'impossibilité de reclassement [redacted] laré inapte à son poste.

ente le projet relatif à l'impossibilité de reclassement de [redacted] inapte à son poste de Magasinier

rofessionnel :

[redacted] é de 24 ans, est titulaire d'un CAP de vendeur magasinier obtenu en

Il possède une expérience professionnelle (stage ou apprentissage) dans les domaines / sur les postes de :

- GIFI (2 semaines) : accueil, approvisionnement, rangement et renseignement
- SUPER U (3 mois) : accueil, approvisionnement, rangement, et renseignement
- E LECLERC AUTO : (4 mois) : accueil, vente, approvisionnement, rangement et encaissement

- PEUGEOT RIESTER (3 semaines) : accueil, approvisionnement et rangement
- CARREFOUR (1 semaine) : accueil, encaissement, approvisionnement et rangement

été embauché le 28/11/2027 sous contrat de travail à durée de magasinier au sein de la division Economat Restauration et bénéficie ainsi d'une ancienneté de

Il bénéficie d'une affectation temporaire du 01/06/2019 au 22/09/2019 en tant que magasinier au sein de la division Merchandise Parcs.

Constat d'incapacité :

- ☐ Incapacité d'origine non professionnelle (Maladie) au poste de magasinier
- ☐ Date de l'avis d'incapacité : 23/11/2021
- ☐ Nature des constats, restrictions médicales et recommandations du médecin du travail :
"Les restrictions et recommandations médicales sont les suivantes :
 - horaires de travail réguliers,
 - pas d'activité effectuée bras en l'air avec le bras gauche (c- à d au-dessus du niveau des épaules),
 - pas de port de charges lourdes (max 8 kg),
 - activité sans période de rush,
 - limiter l'activité en contact avec le public,
 - pas de conduite d'engins ou de véhicules.

Un reclassement professionnel est envisageable sur un poste d'assistant technique informatique ou sur un autre poste en support informatique, ou sur un poste d'agent administratif ou sur tout autre poste satisfaisant aux restrictions médicales."

Efforts de reclassement :

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

bénéficié de l'accompagnement de l'équipe Maintien dans l'emploi et de son développement, son maintien dans l'emploi et son reclassement :

Accompagnement lié au développement :

- De plusieurs RDV d'accompagnement à compter du 10/11/2021
- De la proposition de mise en place d'un bilan de compétence financé par l'entreprise au titre du FNE par courriel du 10/11/2021 (proposition non retenue par le salarié)
- Du partage des dispositifs à sa disposition : bilan de compétences, VAE, projet de transition professionnelle, CPF.
- Du partage des permanences UP TO YOU FORMATION COACHING & CONSEIL au sein de DLP
- D'un accompagnement dans la mise en place d'un projet de transition professionnelle
- D'un test accompagné d'une formation aux outils bureautiques (tests le 05/10/2022 + formation aux outils bureautiques les 5, 6 et 7/12/2022)

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

Le profil [REDACTED] a été partagé 16 fois dans le cadre de recherche de nouvelles agisses de missions ATMA, ou d'affectation.

- 12 partages de son profil pour des missions ATMA pour lesquelles l'intéressé n'est pas retenu :

[REDACTED] s de la division Produit Food pour un poste d'assistant de projet Food, st reçu en entretien par la manger de la division le 29/11/2021.

[REDACTED] de la division Machinerie Spectacle, pour une mission ATMA sur un rôle d'assistant de département.

-Le 06/12/2021 auprès des équipes :

Housek [REDACTED] TMA sur un rôle d'assistanat de département
Contrôl [REDACTED] une mission ATMA sur un rôle d'assistanat de département

WI, pour une mission ATMA sur un rôle d'agent administratif

-Le 7/12/2021 auprès des équipes WDI, pour une mission ATMA sur un rôle d'agent administratif sur des missions d'archivage digital et numérique

-Le 11/07/2022 auprès de la division Spectacle sur un rôle d'assistant de département.

-Le 13/07/2022 auprès de la division Digital, sur un rôle d'assistant de département.

-Le 25/07/2022 auprès des équipes Support Projet Maintenance sur un rôle agent administratif.

-Le 25/07/2022 auprès des équipes WI – Tour de Contrôle sur un rôle d'agent administratif.

-Le 12/08/2022 auprès des équipes Formation (L&D) sur un rôle d'agent administratif.

-Le 17/10/2023 auprès des équipes SFX – Spectacle sur un rôle d'agent administratif.

-Le 06/11/2023 auprès des équipes Saisie Journalière Spectacle sur un rôle d'agent administratif.

-Le 10/11/2023 auprès des équipes Qualité – Services Techniques, sur un rôle d'agent administratif.

- 4 partages de son profil pour des missions ATMA pour lesquelles l'intéressé a été retenu :

[REDACTED] a bénéficié de 4 missions ATMA dont deux ont été interrompues :

-Au sein de la division Package et Fullfil [REDACTED] istratif (production billets et coupons) du 15/12/2021 au 16/01/2 [REDACTED] ourra pas être prolongé sur cette mission ATMA du fait de son a

-Au sein de la division maintenance base, sur un rôle de technicien de maintenance (prise d'appel téléphonique ouverture d'OT et suivi administratif) du 06/06/2022. Cette mission ATMA a été interrompue à la demande du salarié en date du 16/06/2022 malgré des perspectives de reclassement définitif à l'issue.

-Au sein des équipes WDI – Support Créatif, sur un rôle d'agent administratif (saisie de données, archivage) du 26/09/2022 au 30/09/2023.

-Au sein des équipes Qualité Maintenance, sur un rôle d'agent administratif à compter du 05/12/2023. Cette mission [REDACTED] demande du manager d'accueil au regard des projets personnel [REDACTED] agé avec les équipes d'accueil.

Malgré nos recherches de reclassement nous n'avons pas pu identifier de poste de reclassement définitif.

Au regard de ses éléments, nous sommes dans l'impossibilité de reclasser Nathan BARTOCHE.

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

-ATMA au sein de la division Maintenance base : y-a-t-il eu une lettre de mission formalisée. La lettre de mission est formalisée pour toute mission de plus de 15 jours. Cette mission ayant été interrompue par le salarié au bout de 11 jours, il n'y a pas eu de lettre de mission formalisée. Il est confirmé qu'il y avait bien des perspectives de reclassement à l'issue de cette ATMA.

-Il est indiqué que la mission ATMA au sein des équipes WDI a été mise en place afin de permettre au salarié de mettre en œuvre son projet de transition professionnelle. Formation de Data Analyste à temps partiel. Cette formation n'a pas été acceptée par la commission transition pro île de France).

-Les propositions d'affectation temporaire (CDD), d'ATMA sont-elles validées par le médecin du travail : oui

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 10 membres présents :

Avis favorable : 0

Avis défavorable : 5

Abstention : 5

[redacted] : j'attire votre attention malheureusement l'utilisation de la mission ATMA r des manques et ne pas signer des CDD.

[redacted] mission ATMA est un levier pour faire découvrir le métier.

Suspension de séance de 10h à 10h15 à la demande du chef d'établissement.

[redacted] Petite question nous n'avons plus les coordonnées des salariés sur la e tu nous adresses.

[redacted] continue de travailler avec les membres de la CME vous devez vous présentants

[redacted] e semble que c'est dû à la loi RGPD

[redacted] n prend le point et on revient vers vous

4. Présentation aux membres de la CSSCT pour avis motivé de l'impossibilité de reclassement d'une salariée

Présentatio [redacted] avis motivé d'un projet relatif à l'impossibilité de reclasseme [redacted] clarée inapte à son poste.

[redacted] ente le projet relatif à l'impossibilité de reclassement de [redacted] ée inapte à son poste d'employée de restauration.

Formation et parcours professionnel :

gée de 39 ans, partage une expérience professionnelle dans le domaine
uration et pâtisserie).

embauchée à DLP le du 05/05/2012 au 16/09/2012 en CDD en tant
tion, puis à compter du 07/10/2012 en CDI sur le même poste. Elle
bénéficie d'une ancienneté de 11 ans.

Constat d'inaptitude :

☐ Inaptitude d'origine professionnelle (Maladie Professionnelle) au poste d'employée de
restauration

☐ Date de l'avis d'inaptitude : 07/02/2022

☐ Nature des constats, restrictions médicales et préconisations du médecin du travail :

« Les restrictions médicales et préconisations sont les suivantes :

- pas de station debout en statique plus de 15 minutes ou de marche prolongée (max 45 minutes),
- pas de mouvement répété ou prolongé en flexion du dos,
- activité permettant la station assise régulière et le changement de postures,
- pas d'activité en élévation du bras droit au-dessus du niveau des épaules,
- pas de port de charges ou d'effort en poussée ou traction avec le bras droit.

Un reclassement professionnel est envisageable sur un poste sédentaire : agent administratif,
planificatrice WFI, assistante ou sur tout autre poste satisfaisant aux restrictions médicales. »

Efforts de reclassement :

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

néficie de l'accompagnement de l'équipe Maintien dans l'emploi et de
risant son développement, son maintien dans l'emploi et son
reclassement.

Accompagnement lié au développement :

- RDV d'accompagnement à compter du 08/02/2022 durant leq [redacted] e
son souhait de s'orienter vers les métiers de la couture et plu [redacted] le
évoque une formation initiale en Algérie).

- de la réalisation d'un test aux outils bureautiques en date du 17/03/2022 suivi d'une formation
aux outils bureautiques les 11/05/2022, 01/06/2022 et 14/06/2022.

- de la réalisation d'un bilan de compétences financé par DLP au titre du FNE à compter de
04/2022.

- de la présence de l'organisme UP TO YOU FORMATION COACHING ET CONSEIL sur le
bâtiment Imagination

- de partage des dispositifs à sa disposition : projet de transition professionnelle, CEP, AFDAS

...

- [redacted] ans la mise en place d'un projet de transition professionnelle sur un
di [redacted] /2023. [redacted] Ile de France a refusé la prise

e [redacted] rmation [redacted] /08/2023.

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

Le profil [REDACTED] a été partagé 12 fois dans le cadre de recherche de nouvelles opportunités.

- 10 Partages de son profil pour des missions ATMA, pour lesquelles l'intéressée n'est pas retenue ou vers lesquels cette dernière n'a pas souhaité s'orienter :

- le 02/01/ [REDACTED] a manifesté son souhait de ne pas être positionnée auprès de la division [REDACTED] pour une mission ATMA avec perspective de transformation, au motif d'horaires incompatibles avec son organisation de vie personnelle et familiale, tandis que le poste proposé était compatible avec sa situation médicale.
- le 30/01/2023 auprès des services généraux, pour une mission ATMA sur le rôle d'agente d'accueil de bâtiment.
- le 07/03/2023 auprès des équipes Formation Métier (Learning & Développement), pour une mission ATMA sur le rôle d'agente administrative.
- le 09/05/2023 auprès des équipes Comptabilité, pour une mission ATMA sur un rôle d'agente administrative.
- le 21/07/2023 auprès des équipes FOS – Déco Props, pour une mission ATMA sur un rôle d'agente administrative.
- le 28/09/2023 auprès des équipes Support Opérationnel Restauration Parc, pour une mission ATMA sur un rôle d'agente administrative.
- le 16/10/2023 auprès des équipes EDLI, pour une mission ATMA sur un rôle d'agente administrative.
- le 16/11/2023 auprès des équipes Service Technique [REDACTED] pour une mission ATMA sur un rôle d'agente administrative.
- le 21/11/2023 auprès des équipes [REDACTED] (Service Technique) pour une mission ATMA sur un rôle d'agente administrative. [REDACTED] n'a pas d'intérêt pour la mission durant l'entretien avec la [REDACTED] car elle ne pense pas avoir les compétences informatiques nécessaires.
- le 07/12/2023 auprès des équipes Atelier Couture, pour une mission ATMA sur un rôle de couturière. Durant la prise de contact par la référente de la mission ATMA Fouzia mentionnera qu'elle ne pas avoir d'expérience en couture, contrairement à ce qu'elle avait avancé lors d'un de nos rendez-vous d'accompagnement.

[REDACTED] bénéficie de plusieurs opportunités professionnelles :

- 2 opportunités de missions ATMA dont 1 opportunité refusée :
 - Mission ATMA au sein de la division Revenue Accounting, sur un rôle d'agente administrative du 13/06/2022 au 30/09/2022. Il n'y a aucune possibilité de transformation au sein de cette division.
 - Mission ATMA avec perspective de transformation à l'issue, sur un rôle d'agente d'accueil de bâtiment / Récréation, au sein de l'hôtel NPBC, à compter du 01/11/2022. [REDACTED] souhaite ne pas se positionner sur cette mission ATMA, par mail du 01/11/2022, car elle considère que ses horaires incompatibles avec son organisation personnelle et familiale.

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

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

- Au regard des restrictions médicales, n'est-il pas possible de la positionner sur un poste de caissière ? Non, lorsqu'un(e) salarié(e) est déclarée inapte c'est à son poste de travail dans son entièreté. La position de caissier(e) est une des tâches dédiées au poste de travail d'employé(e) de restauration.
- La mission d'ATMA d'hôtesse de sports & loisirs au Kids Corner était-elle compatible avec les restrictions médicales : oui pas d'incompatibilité et cette ATMA a été partagée avec le Médecin du travail. Fallait-il une formation précise ? Non. Nécessité de parler plusieurs langues ? Non pas un requis pour le manager.
- N'a-t-il pas été conseillé à la salariée de suivre une formation en bureautique ? il ne m'appartient pas de définir un projet de formation pour le salarié. Il appartient au salarié de définir son projet sur lequel je peux l'accompagner.

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 10 membres présents :

Avis favorable : 0

Avis défavorable : 5

Abstention : 5

5. Présentation aux membres de la CSSCT pour avis motivé d'un projet de reclassement d'une salariée déclarée inapte à son poste de travail

[redacted] de la CSSCT pour avis motivé d'un projet relatif au reclassement de [redacted] déclarée inapte à son poste.

[redacted] nte le projet relatif au reclassement d [redacted] ée e serveuse.

Formation et parcours professionnel :

[redacted] é de 29 ans, est titulaire [redacted] e de la Terre obtenu en

[redacted] ssède une expérience professionnelle dans les domaines et sur les postes

- Agente d'accueil pour un établissement municipal en 07/2012
- D'un poste d'agent vacataire en 08/2012 et 08/2015 pour le trésor public.

[redacted] té embauchée le 19/05/2015 en CDI sur un poste de serveuse, en /2015 et est réembauchée en CDD à 3 reprises (19/12/2015 au 7/2016 au 04/09/2016, du 15/12/2017 au 23/09/2017) sur ce même poste. [redacted] t transformée en CDI le 24/09/2017 toujours sur ce poste et bénéficie ainsi ciété de 9 ans.

Constat d'inaptitude :

- ☐ Inaptitude d'origine professionnelle (Accident de Travail) au poste de serveuse

- ☐ Date de l'avis d'inaptitude : 22/07/2022
- ☐ Nature des constats, restrictions médicales et préconisations du médecin du travail :
 " Les restrictions et préconisations médicales sont les suivantes :
 - pas de port de charges avec le bras gauche, pas d'activités de manutention,
 - pas d'activité en élévation des bras, c à dire au-dessus du niveau des épaules,
 - pas d'activité en poussée ou traction des bras, pas de mouvements répétitifs ou contraints pour les épaules. "

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 son développement, son maintien dans l'emploi et son reclassement :

Accompagnement lié au développement :

- D'un accompagnement à compter du 20/10/2021
- Du partage des dispositifs à la disposition de l'intéressée, par courriels du 20/10/2021 : bilan de compétences, CEP et projet de transition professionnelle.
- De la réalisation d'un bilan de compétence financé par DLP au titre du FNE

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

_____ a été retenue pour une affectation temporaire sur le poste de gestionnaire de _____, au sein des équipes CRC, du 04/07/2022 à ce jour, à la suite d'un entretien avec les équipes Talent Acquisition en 06/2022.

C'est sur le poste de gestionnaire de réclamation _____ de la CRC, que nous souhaitons faire une proposition de reclassement _____ coefficient 215, statut NC et pour une rémunération brute mensuelle conventionnel de la rémunération brute mensuelle d'un coefficient 215.

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 10 membres présents :

Avis favorable : 10

Avis défavorable : 0

Abstention : 0

6. Présentation aux membres de la CSSCT pour avis motivé d'un projet de reclassement d'un salarié déclaré inapte à son poste de travail

Présentation _____ pour avis motivé d'un projet relatif au reclassement _____ salarié inapte à son poste.

_____ a présenté le projet relatif au reclassement de _____ plongeur.

Formation et parcours professionnel :

[redacted] de 47 ans possède une expérience professionnelle dans les postes suivants :

- D'officier plongeur et équipier en restauration en hôtellerie restauration
- De vendeur en boutique (bijoux)

[redacted] a été embauché le 11/11/2017 en CDI sur un poste de plongeur et a travaillé pour la société de 6 ans.

Constat d'inaptitude :

- ☐ Inaptitude d'origine non professionnelle (maladie) au poste de plongeur
- ☐ Date de l'avis d'inaptitude : 10/01/2023
- ☐ Nature des constats, restrictions médicales et préconisations du médecin du travail :
" pas de port de charge lourde supérieur à 5kg. Pas d'effort physique important (type course à pied ...)"

Efforts de reclassement :

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

[redacted] a bénéficié de l'accompagnement de l'équipe Maintien dans l'emploi visant à favoriser son développement, son maintien dans l'emploi et son reclassement :

Accompagnement lié au développement :

- D'un accompagnement à compter du 17/01/2023
- De la proposition d'une formation en Français (langue étrangère) que l'intéressé a refusé (auprès de l'organisme) pour raisons personnelles.

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

[redacted] a été positionné en mission ATMA sur un rôle d'employé de restauration le 18/06/2023 sur le restaurant Hakuna Matata (cuisine).

C'est sur le [redacted] de reclassement [redacted] que nous souhaitons faire une proposition de coefficient, statut et pour une rémunération brute mensuelle.

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 10 membres présents :

Avis favorable : 10

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.

Présentation de [REDACTED] sur avis motivé d'un projet relatif au reclassement d'une salariée inapte à son poste.

[REDACTED] présente le projet relatif au reclassement de [REDACTED] salariée inapte à son poste de travail.

Formation et parcours professionnel :

[REDACTED] de 21 ans,

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

- De serveuse pour le restaurant La Toile du Chef en apprentissage de 09/2017 à 08/2019

[REDACTED] embauchée du 27/08/2019 au 26/08/2021 en CDD puis à compter de [REDACTED] sur un poste de serveuse et bénéficie d'une ancienneté société de 4 ans.

Constat d'inaptitude :

- ☐ Inaptitude d'origine non professionnelle (maladie) au poste de serveuse
- ☐ Date de l'avis d'inaptitude : 22/06/2023
- ☐ Nature des constats, restrictions médicales et préconisations du médecin du travail : « Pas de port de charge de plus de 10kg. Pas de port de plateaux. »

Efforts de reclassement :

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

[REDACTED] bénéficie de l'accompagnement de l'équipe Maintien dans l'emploi et de [REDACTED] réalisant son développement, son maintien dans l'emploi et son reclassement :

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

[REDACTED] bénéficie de 2 missions ATMA :

- En mission ATMA sur un rôle d'employée de restauration à compter du 02/07/2023 au 31/08/2023 sur le restaurant Cow Boy Cookout.
- En mission ATMA sur un rôle d'employée de restauration à compter du 01/09/2023 à ce jour sur le restaurant Stark.

C'est sur [REDACTED] de restauration, que nous souhaitons faire une proposition de reclassement de [REDACTED] coefficient, statut et pour une rémunération brute mensuelle de [REDACTED].

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 10 membres présents :

Avis favorable : 10

Avis défavorable : 0

Abstention : 0

8. Présentation aux membres de la CSSCT pour avis motivé d'un projet de reclassement d'un salarié déclaré inapte à son poste de travail

Présentation [redacted] is motivé d'un projet relatif au reclassement [redacted] déclaré inapte à son poste.

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

Formation et parcours professionnel :

[redacted] é de 33 ans, est titulaire d'une formation son et évènement rtificat de sauveteur secouriste du travail en 10/2012 et d'un diplôme d'agent de loisir obtenu en 11/2012.

[redacted] ssède une expérience professionnelle sur les postes suivants : entiel, en stage, en 2010

- D'enseignant musical, en stage, en 2011
- D'agent de loisir, en stage, en 2012
- De responsable conditionnement, pour GELDELIS en 2016

[redacted] embauché à DLP 010 en CDI sur le poste de commis de cuisine - rupture du contrat au motif d'une fin de période d'essai à l'initiative de l'employeur

- Du 23/04/2013 au 04/05/2013 en CDD sur le poste d'opérateur animateur d'attraction - rupture du contrat au motif d'une fin de période d'essai à l'initiative de l'employeur.
- Du 24/06/2017 au 10/09/2017 en CDD sur le poste d'employé de restauration et transformé en CDI sur ce poste de à compter du 11/09/2017

Il bénéficie d'une ancienneté société de 6 ans.

Constat d'inaptitude :

- ☐ Inaptitude d'origine non professionnelle (Maladie) au poste d'employé de restauration
- ☐ Date de l'avis d'inaptitude : 20/06/2023
- ☐ Nature des constats, restrictions médicales et préconisations du médecin du travail : " inaptitude à tout poste en restauration. Activité non soumise à des pic de stress. Activité en extérieur."

Efforts de reclassement :

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

_____ a bénéficié de l'accompagnement de l'équipe Maintien dans les conditions favorisant son développement, son maintien dans l'emploi et son reclassement :

Accompagnement lié au développement :

- De RDV d'accompagnement à compter du 31/05/2023

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

_____ a bénéficié d'une mission ATMA :

- Au sein de la division GUEST FLOW – Parc Opération, sur un rôle d'opérateur animateur d'attraction à compter du 29/08/2023 jusqu'à ce jour.

C'est sur le poste d'opérateur animateur d'attraction GUE que nous souhaitons faire une proposition de reclassement en termes de coefficient, statut et pour une rémunération brute mensuelle.

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

-Il est fait remarquer que le poste proposé au reclassement nécessite le contact avec les clients. En cas de pic d'activité cela ne sera pas un problème sur le long terme ? Le médecin du travail confirme que les restrictions médicales émises sont en lien avec le poste en restauration. La proposition de poste a été validée avec le médecin du travail du secteur d'accueil ainsi que le manager de Guest Flow. Il indique que cette proposition est en cohérence avec le projet du salarié.

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 10 membres présents :

Avis favorable : 9

Avis défavorable : 0

Abstention : 1

9. Présentation aux membres de la CSSCT pour avis motivé d'un projet de reclassement d'une salariée déclarée inapte à son poste de travail

Présentation _____ sur avis motivé d'un projet relatif au reclassement de _____ salariée inapte à son poste.

_____ présente le projet relatif au reclassement de _____ en tant que plongeuse.

Formation et parcours professionnel :

_____ âgée de 35 ans, est titulaire d'un brevet d'étude professionnelles agricoles et a obtenu sa formation son et événement obtenu en 02/2011, d'un certificat de sauveteur secouriste du travail en 10/2012 et d'un diplôme d'agent de loisir obtenu en 11/2012.

sède une expérience professionnelle sur des stages en élevage canin, et en élevage équin entre 2002 et 2008

é embauché à DLP le 14/10/2008 en CDI sur le poste de plongeuse et 'ancienneté.

Constat d'incapacité :

- ☐ Incapacité d'origine professionnelle (Maladie Professionnelle) au poste de plongeuse
- ☐ Date de l'avis d'incapacité : 12/09/2023
- ☐ Nature des constats, restrictions médicales et préconisations du médecin du travail : " pas de port charge supérieur à 10 kg. Pas de mouvement répétitif du coude. Possible d'aller sur un poste d'employée de restauration."

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 orisant son développement, son maintien dans l'emploi et son reclassement :

Accompagnement lié au développement :

- De RDV d'accompagnement à compter du 05/09/2023
- De l'information des dispositifs à sa disposition : Projet de transition professionnelle, accompagnement CEP et/ou AFDAS

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

énéficié d'une mission ATMA au sein du restaurant Casey's Corner, e de restauration à compter du 24/10/2023 jusqu'à ce jour.

C'est sur le poste d'employée de restauration au sein du restaurant Casey's Corner – Restauration Parcs, que nous souhaitons faire une proposition de reclassement à Marine TANCHE, au coefficient, statut et pour une rémunération brute mensuelle inchangés.

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

-Tenant compte des restrictions médicales (pas de mouvement répétitif du coude), certains membres émettent des réserves sur la proposition de reclassement au poste d'employé de restauration back. Le médecin indique que le poste proposé respecte les réserves et que la contrainte est moins forte que sur le poste de plongeuse. Un membre précise que la mission ATMA au Casey's Corner, où la salariée est affectée, et qui correspond au poste proposé, se passe bien et qu'il n'a pas été constaté de problème particulier. Cette proposition correspond au souhait de la salariée.

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 10 membres présents :

Avis favorable : 7
Avis défavorable : 0
Abstention : 3

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

Présentation faite

1 conversion CDI 35h à compter du 03/09/2023 commis de cuisine - Plaza Garden
1 conversion CDI 35h à compter du 04/09/2023 commis de cuisine - Plaza Garden
1 CDD 35h à compter du 14/03/2023 -> 03/09/2023 employée de restauration – Colonel Hathi puis conversion CDI 35h à compter du 04/09/2023 employée de restauration - Colonel Hathi
1 CDI 35h à compter du 18/10/2023 Serveur - Bistrot chez Rémi
1 conversion CDI 35h à compter du 25/10/2023 Pâtissière – Pâtisserie centrale
1 conversion CDI 35h à compter du 06/11/2023 employée restauration - Hypérion
1 CDD 35h du 23/12/2023 au 07/01/2024 Employé de restauration - Chalet de la Marionnette

11. Examen des statistiques des AT du 4e trimestre civil 2023

Présentation faite p

ous souhaitez revenir sur le rapport des AT du 3è trimestre

1/09/2011 nous avons un problème entre la eurt d'élément mobile et non-agression physique.

C'est un classement fait par First Aid. C'est un accident de es reclassements à partir de 2019.

T du 05/0 pport du t-elle toujours en arrêt car elle

: Je l'ai vu le 02/11/2023, elle est déclarée inapte.

nous la retrouvons sur le tableau des inaptitudes mais sous un EZALI

du 04/ es-nou fait plus parti de la parait-il sur le listing du 4è trimestre ?

7/2 e d hérence encore

07/ cci m incohérence, entre la u'en réalité il s'est coupé

0
Ai
ature de la lésion brûlure
nse qu'il y a un léger souci à
ce niveau.

Cette salarié à de gros soucis de santé.

On regarde cela et on reviens vers vous.

/ pure avec couteau 50 jours

: Je l'ai vu je ne l'ai pas autorisé à reprendre le travail.

du 1^{er}/0 on mis en place les
ncernant

Non les mesures n'ont pas encore été mise en place.

/0 jours d'arrêt pour avoir déplacer

On avait demandé à l'époque à la suite de la suppression de la cuve d'Hypérion du backstage que les tuyaux qui alimentent le circuit soit suffisamment long pour ne pas avoir à déplacer les bonbonnes.

Le 2e point concerne des nanomètres qui permettent de voir si à quel niveau est la bonbonne de gaz ont été installés mais ne sont toujours pas en service car ils ne sont pas alimentés en électricité. Cela fait plus de 2ans et ce n'est toujours pas mis en place

e prends le point.

passé au 4^e Trimestre

n regardant 60% des AT concernent les embauches depuis

: Quelles sont les raisons vous qui êtes sur le terrain.

je pense un souci de formation et un souci

: La société doit s'adapter aux nouveaux salariés.

les formations sont elles toujours adaptés aux nouvelles
avoir le mode de dispense de ces formations ?

: Les formations de base étaient dispensées en présentielle
us en plus en e-learning.

ui nous avons davantage d'e-learning

AT du 0 la suite de son agression par

Nous avons mis en place les formations incivilité pour éviter

eut 'on avoir des affiches comme on trouve dans les

n prend le point et on va le remonter en central.

/ s lunettes utilisées lui appartiennent

: les lunettes étaient bien adaptées c'est la situation de travail
it rentrer à l'intérieur de la machine pour la nettoyer. Or ce
nettoyage doit être réalisé par la maintenance et non par ce salarié.

e salarié a-t-il utilisé le liquide de rinçage mis en place dans les
ouhaitable que l'ensemble de l'encadrement réagissent
correctement lorsqu'il y a un problème de cette nature et que tous les salariés soient au
courant de la présence de ce liquide de rinçage dans les restaurants.

Une capsule de formation va être diffusée très prochainement.
ns sa version définitive la semaine dernière.

T du 08/10/ vous
cernant cet

: cette salariée a un terrain favorable aux blessures.

AT du 1 jours d 'AT pour
le.

. : Je l'ai vu à plusieurs reprises mais pas pour cela. Elle

Ella cumulé 200 jours d'arrêt depuis le début de l'année.

Arrêt long car beaucoup de rééducation.

remarquera qu'elle a été embauchée depuis 2021.

'ai demandé à la rencontrer.

AT du 17/ jours d'Arrêt.

: C'est un problème d'éclairage au Captain Jacks.

ous allons avoir des travaux sur les marches du Captain Jack.

URE ABDOULAYE AT du 24/10/2023, 2^{ème} AT lié aux produits
e lunettes. Cela fait plus de 4 ans que l'on communique dans

les restaurants qu'il faut une dotation de lunettes pour les salariés qui manipulent les produits chimiques, à priori ici ce n'est pas le cas.

ous avons fait un rappel dans ce sens.

L faut une dotation mais nous allons également sensibiliser à s équipes au respect du port d'EPI.

y a aussi un souci de formation qui se déroule malheureusement us en présentiel. Moins efficace.

A la fin de l'e-learning il faut que le management s'assure de la du salarié sur cet e-learning. Il doit ensuite s'assurer de la bonne pratique de la formation.

WDE TEFERY AT du 26/10/2023, 38 jours d'arrêt dû à un incident ateur défectueux. Comment se fait-il que ce congélateur défectueux n'ai pas été consigné par la maintenance

Le congélateur a été réceptionné avec une défaillance (non e a autorisé son utilisation, il a été ensuite retiré car non conforme à la suite de cet accident.

Nous rencontrons énormément de problèmes électriques

n audit est fait actuellement par la maintenance pour vérifier vétusté.

us avons eu 2 AT causés par les tapis de décontaminations.

Les tapis ont été remplacé par des tapis plus grands et plus

ils sont toujours aussi glissants.

us avons répondu à une demande de la DDPP, car lles des chaussures quand les salariés arrivent sur les cuisines. Les tapis ont été retirés lorsqu'ils se trouvaient dans des endroits glissants

T du 22/12/2023 est dû à un non-

du 26/12/2023 Nous avons un souci avec le four à Pizza car le l conçu. Il n'y pas assez de recul entre l'îlot et le four à Pizza, pour manœuvrer la pelle ils ont été obligés de couper le manche

udovic et Bastien pouvez-vous regarder ce point svp.

: Les Responsables Terrain peuvent-ils être au courant des lariés. Ils ont en charge de répartir le travail et de définir les postes de chaque salarié et de le positionner.

Pas d'objection de mon côté.

ous allons rebriefer les leaders dans ce sens.

Statistiques Accidents du Travail du trimestre **(cf doc joint)**.

Nous avons une augmentation du volume d'heure travaillé, mais pas à la hauteur de l'augmentation des AT, du taux de fréquence.

53 AT avec Arrêt, avec 883 jours d'arrêt sur la période et 1232 jours or période, ceux sont les accidents qui ont lieu auparavant mais les jours d'arrêt continus sur ce trimestre.

Un taux de gravité sur la période de 2.96.

es résultats ne reflètent pas la réalité il manque les AT des ceux de déploiements qui sont analysés sur siège.

chaque AT une analyse de celui-ci est demandée au Manager

12. Suivi des actions HST (DUERP)

Suivi du plan d'Actions soldées

Présentation faite par LUDOVIC MORAN ()

Lecture synthétique, nous avons 19 actions de soldées sur le de 290 000€.

Nous parlons ici d'actions soldées et non de risques.

y a quelques anomalies concernant les responsables de suivi.

ous sommes tributaires des annotations de RH.

avait été demandé d'installer une plaque à relief au niveau des ookout pour éviter de glisser. Le karcher eau chaude n'est pas suffisant.

La formation incivilité vient d'être déployé pour la restauration. Elle priorité pour Guest Flow

ur les caisses, y a -t'il un budget de prévu pour le ses.

Qu'en est-il du Chariot théme à Agrabah.

On va relancer Produit à ce sujet.

: Qu'en est-il du groupe de travail concernant le port de

Les formations ont été dispensées. Nous reviendrons vers vous sur l'accidentologie.

en sommes-nous avec les plans d'évacuation du parc, de leur fichage.

strot Chez Rémi (BCR), problématique au niveau de la plonge, il réalisé par le trinôme en aout 2014 et rien n'est toujours fait à ce jour. D'autant qu'aucune réhabilitation n'est prévue

ous avons demandé à la maintenance de faire un audit sur Je confirme il n'y a pas de réhabilitation prévue sur BCR.

u'en est-il de l'installation du flexible d'eau chaude pour pouvoir de directement dans le poste chaud et éviter de se déplacer avec un sot, ce qui avait causé un accident de travail.

manière dont sont intégrés les RPS dans le DUERP ne sont pas ien qu'ils soient intégrés, c'est ce que l'on demande depuis longtemps mais pas brute comme c'est fait actuellement.

: Ce qui est restitué ici c'est la synthèse du groupe de travail. Ce ission de pilotage

: Il faudrait mettre des groupes de travail sur le DUERP.

ffectivement Ahmed ce que tu dis avait été fait sur Parc faire également une relecture de début de mandat avec des membres volontaires pour la Restauration. Avons-nous des volontaires ?

Aurélie, Frédéric, Hesmath et Younès se désignent pour les Groupes de travail pour balayer le DUER

Pause déjeuner 13h05 – 14h

13. Présentation aux membres de la CSSCT du rapport annuel CSSCT 2023 de l'établissement Restauration

Présentation faite **ument envoyé)**

point 1.3 concernant les femmes nous avons une erreur au parlons de 2022-2023 pour les hommes et pour les femmes nous sommes sur 2021-2022 et le total dont étrangers aussi. Est-ce un problème de date ou de tableau.

eux sont les bons chiffres il y a juste une erreur d'année.

oint 2-1, nous avons 95 salariés d'une entreprise extérieure a qui ont eu un accident de travail. Cela aurait été judicieux d'avoir ce listing avec les causes de l'accident

ous prenons acte de votre point.

éjà évoqué dans les réunions dans lesquelles il a it louable d'avoir les rapports d'accident des intérimaires cela permet d'être exhaustif sur les causes des accidents.

n entend ton point mais ceux ne sont pas des salariés gérés par dents qui surviennent sur des intérimaires subissent des analyses et quand il y a des causes particulières ou des incidences particulières elles sont prises en compte pour ajuster.

tres points.

oint 2.3.3, le coût des accidents de travail s'élève à 55 millions eut servir à beaucoup d'autres choses si l'on n'avait pas pour seule réponse on attend la réhabilitation.

e n'est pas notre objectif que c'est 55 millions partent en fumée 'avoir des salariés en accident de travail. Oui effectivement nous attendons parfois des réhabilitations et nous essayons de mener des actions de prévention Le sujet des AT est au cœur de notre priorité.

int 2.4 à quoi correspond le 2643. Nous n'avons pas 2643

s'agit du nombre de salariés ayant travaillés de nuit. Un salarié ts est comptabilisé 2 fois.

oint 4.4.1, effectif de l'établissement formé à l'accueil sécurité au e sécurité prévention incendie 1298 on devrait avoir normalement le même nombre. Gestes et postures 345 et risque chimique 70. On s'aperçoit qu'il n'y a pas de corrélation entre les chiffres

udovic va faire le point et revenir vers nous.

: Point 4.3.1, si je comprends bien l'investissement pour la des conditions de travail s'élèvent à 7734957€.

on ce montant concerne la direction de la DSPR, le montant alloué amélioration des conditions de travail sont 329038€

ce montant n'est pas forcément à prendre au pied de la lettre. ons soldées sur l'année 2023 à noter que parfois certains chargé de projet ne transmettent pas les coûts aux chargés de prévention et donc si nous n'avons pas ce montant là nous ne pouvons pas l'intégrer.

je pense qu'il y a une erreur sur ce chiffre car juste sur le ration nous sommes à 350000€ sur cette année

14. Présentation aux membres de la CSSCT du programme de l'établissement

oc envoyé)

je vous présentant le programme tel qu'il est aujourd'hui mais il

- Nous allons revenir cette année sur les formations incivilités nous vous donnerons le volume de ces formations
- La formation concernant le port du plateau nous reviendrons vers vous lors de la prochaine réunion avec le nombre de salariés formés.
- Le bistrot chez Rémi la température basse à la sortie du restaurant il fait très froid quand on sort du restaurant il y a toute une station où il fait très froid il y a une étude qui est en cours.
- À la demande des économes et sortis en table ronde on nous a demandé un transpalette double fourche sur un pizzeria Bella Notte
- Concernant le Walt's le bar a été refait pendant la fermeture
- Plaza Garden on va réaliser une étude d'amélioration de l'ambiance thermique à l'entrée du restaurant
- Plaza Garden au niveau de la plonge nous allons remplacer les tuyaux PVC par un tuyau inox
- Le Last chance café une demande de modification technique du plan de travail a été transmise à Émilie Dacruz concernant la profondeur du passe-plat.
- Silver Spur nous sommes entrain de finaliser les travaux.
- Auberge de Cendrillon nous avons demandé des devis pour avoir des chauffe-assiettes à niveau constant et ne plus les poser sur le piano
- Pâtisserie, nous avons des fours qui sont vétustes, 4 nouveaux fours vont arriver pour un montant de 59924€
- Chariots Gourmands, réhabilitation du Kart Fuente
- Hakuna, problématique au niveau des caisses trop sombre demande faite au niveau de WDI pour augmenter la luminosité des caisses.
- Colonel Hathi on va demander une étude pour l'amélioration de l'extraction de la hotte
- Chalet de la Marionnette nous sommes partis sur la mise en place des IBD
- Autres points qui ne sont pas dans la liste, des lockers commandés pour BCR et Captain Jack ainsi que l'ambiance thermique à l'entrée d'Agrabah.,

15. Information des membres de la CSSCT sur la fermeture du Restaurant En Coulisses - Présentation document envoyé)

: Nous avons rajouté dans le document la répartition par

Création d'un tableau à plusieurs entrées pour compiler les souhaits et les besoins
Revue de l'équilibre des Premiers employés de restauration de la salle et de la cuisine ainsi que de l'adjoint opération restaurant de la cuisine entre managers
Revue des restrictions médicales et/ou contractuelles afin de coller au plus juste et ne pas mettre les salariés en difficulté ou les opérations.

Pour les salariés en longue absence, les courriers d'information de la fermeture et de demande de prise de contact avec le manager ont été déposés dans le coffre-fort le 19 février 2024. A ce jour aucun retour de ses salariés aucune prise de contact.

Combien y en a-t-il ?

Il y a 5 salariés.

Comme nous sommes sûrs qu'ils aient accès à leur coffre-fort ils seraient un autre moyen de communication.

On prend le point pour ces 5 salariés un courrier leur sera adressé.

La prise de contact front a déjà commenté un tour est fait pour les accompagner sur leur nouvelle location, pour le back la finalisation des plannings de ces tours est en cours et commencera la semaine prochaine.

16. Information des membres de la CSSCT sur le projet de réaménagement du Restaurant En coulisses dans le cadre de la fermeture de Studio 1

Présentation faite [redacted] de projet produits Food sur les projets n glob [redacted] de projet Produits Food QSR)(cf doc envoyé)

La fermeture est prévue sur une période d'une année d'avril

Il y aura un déplacement du kiosk Hep Cat

Il y a une installation de rideaux d'air chaud au niveau des entrées de Studio1

[redacted] : nous allons profiter de la fermeture pour pouvoir déployer nos nouveaux le projet du changement des tourelles à boissons par des IBD avec machine à glaçons intégrés.
Création de niche sous les comptoirs pour insérer des meubles sur roulettes pour faciliter le nettoyage.
Création d'un espace plus grand pour FSE.

On gardera la machine à glaçons

Nous allons étudier le besoin pour les événements

Les 7 meubles de tri seront directement drainés dans les égouts. 2 seront directement installées en salle, 2 au RDC et une en Mezzanine drainées aussi directement dans les égouts. Il y aura 2 machines à CB et une à jeton.

Y aura-t-il un point d'accès aux égouts des machines à café

ai demandé d'avoir un accès directement aux égouts les
e fabriqués

us aurons un extracteur par scène.

Avez-vous prévu une couverture supplémentaire en

n ce n'est pas prévu

La plonge vieillissante sera remplacée. Un extracteur sera
era mené par la maintenance.

cidences sur les conditions de travail

En salle

Machine à café en salle avec arrivée d'eau et drainage des liquides (plus de bidons)

Meuble de tri en salle avec drainage des liquides (plus de bidon)

Au comptoir

Flexibilité offerte par la création de niches sous plan équipées de meubles sur roulettes

Disparition de la manutention des glaçons

Simplification de l'entretien des comptoirs

En scène 3

La modularité offre La garantie du maintien des conditions en exploitation normale de la
scène 3

Un espace de travail répondant aux enjeux de l'activité de FSE

: Qu'en est-il des comptoirs PMR, le comptoir trop bas rend le
puisant

ous sommes en train de travailler dessus avec l'ergonome

s Incidences sur les Conditions de Travail
suite aux travaux :

zzanine

Contrainte posturale Distributeur à gobelet

Manutention manuelle de charge Distributeur à glaçon

Remplacement de la plonge fuite d'eau, sol glissant, chute de plain-pied et déjà de
nombreuses actions de maintenance

Geste et posture contraignante Ergonomie des caisses

Points maintenance :

Problématique hotte : Mauvaise extraction de la fumée, accumulation de fumée,
déclenchement incendie fréquent :

ncidences sociales

présentation faite en CSSCT le 19 février

Mise en ligne des postes à pourvoir avant l'ouverture via My Disney Career

17. Information des membres de la CSSCT sur le projet de déplacement et de réagencement du point de vente Hep Cat Corner dans le cadre de la fermeture de Studio 1

Présentation faite [redacted] c envoyé)

[redacted] Il sera installé à la place de la pompe à essence.
nom aussi.

Nous sommes en pleine confection du point de vente je reviendrais vers vous avec tous les éléments dès que nous avons tous finalisé

Nous sommes en attente des plans 3D, on vous les présentera à l'occasion d'une prochaine présentation

[redacted] Hep Cat a des soucis avec les frigos encastrés, pas de ventilation au les boissons ne refroidissent pas assez.

[redacted] Il n'y aura pas de frigos encastrés dans le nouveau point de aération sur la partie haute et la partie basse du point de vente pour qu'il y ai une bonne ventilation du point de vente.

[redacted] : A ce stade il n'y aura pas d'incidences sociales étant sera fermé.

[redacted] nning Prévisonnel.

Kiosk			52	05-Nov-24	20-Jan-25
	A13110	Structure and external build	4	05-Nov-24	08-Nov-24
	A13120	Electrical connection	5	12-Nov-24	18-Nov-24
	A13130	Internal fitout	5	19-Nov-24	25-Nov-24
	A13140	Scenic touch ups and tie in	7	22-Nov-24	02-Dec-24
	A14190	Snagging & Scenic Tie in	13	02-Jan-25	20-Jan-25

18. Information des membres de la CSSCT sur le suivi du plan d'action incident Cowboy Cookout

[redacted] nt au chef d'établissement de leur adresser la présentation projetée ce jour ainsi que les rapports d'OT en lien avec le variateur et le dernier rapport électricité du mois de mars.

[redacted] jection de la présentation et rappel de la chronologie de

[redacted] Température d'inflammation du bois au contact de la fumée ?

[redacted] viron 300 à 350°

[redacted] Donc on a dû monter à environ 300° en haut de la cheminée

bablement

s n'en sommes pas sûr

ur n'importe quel sinistre nous ne pouvons jamais être sûr des causes probables oui mais pas certaines. Nous fonctionnons souvent par élimination.

: duel est le process de démarrage du variateur svp.

e variateur a plusieurs puissances soient basse soit modérée soit éclenche la puissance maximale l'appel de courant est trop importante pour le disjoncteur et donc il se met en sécurité. On doit monter progressivement la puissance.

Les équipes sont-elles formées ?

Le process est affiché ceux sont toujours les mêmes

vous ai adressé deux mails mais je n'ai eu aucun

documents ont été envoyés à la Direction Food. J'ai pris en compte apporte une réponse dans cette présentation.

urquoi la présentation n'a pas été envoyée en amont de la

e n'était pas encore finalisée. On va vous l'adresser.

Pourquoi avons-nous besoin d'un extracteur ?

viter l'accumulation de fumée dans le restaurant. Il aide à l'évacuation u'il chauffe. Il sert aussi à évacuer le surplus de fumée quand le bois est un peu humide.

: y a-t-il un tirage naturel

on c'est pour cela qu'il y cet extracteur. A la base il avait été rajouté it de faire des grillades. Il supporte de grande température.

a deux ramonages par an, un avant la mise en service et le 2è à la fin la cheminée. Après l'incendie et passage de la caméra nous avons retrouvé quelques traces de suit, nous avons demandé à changer la méthode de ramonage

nouveau cahier des charges a été mis en place pour la société avec rotative et un passage de caméra pour vérification.

: Petite observation, l'ouverture était prématurée malgré

le risque incendie est condamné même si l'on n'est pas sûr.

Pas besoin du retour de la Mairie.

ous sommes sur un ERP le Maire a été informé par le SDIS mais t n'a jamais été déclaré fermé. Par conséquent pour lui pas besoin de se prononcer sur une réouverture purement administrative.

bureau de contrôle met sa responsabilité pénale et civile.

cheminée telle qu'elle est actuellement n'est pas conforme et ne fonction tant qu'elle ne le sera pas.

a un 2è cabanon au-dessus de la cheminée des fumoirs, en cendie à ce niveau. Il faudrait pouvoir le remplacer pour prévenir le risque

Maintenance va prendre ce point

: Peut 'on aller sur place pour voire l'extracteur

i avec plaisir s sur le toit a e sécurité. Pour info nous

En résumé on peut dire que l'extracteur est non conforme.

n il est conforme sa visité périodique le dit, mais pas avec notre

19. Information des membres de la CSSCT sur le projet de changement de concept du Restaurant Last Chance Café

e Last Chance Café est actuellement l'objectif est de réouvrir en d'Asie.

Nous gardons le même matériel aucun changement.

Si vous le souhaitez je vous propose lors de la réouverture de faire une visite sr place

20. Point d'information sur la prévention des RPS

Présentation faite

sur l'intégralité de la division en s e font par directeur. Par conséqu a partie QSR kart Kioks, et je ferai la partie concernant m mesure où tout est annexé au DUER c'est moi qui vous ferai la présentation globale.

évaluation des leaders commencera en 2024 avant l'été, les muniquées prochainement à tous les partenaires.

Nous avons reçu un 2ème psychologue de travail

r périmè
 alués en et Casey's Corner.
 Les équipes en cours d'attente du comité de pilotage, Neb, En coulisse et Bella Note.
 Pour Neb cela a été plus long car il y a eu un complément d'enquête via le cabinet
 Stimulus
 Les équipes en cours d'évaluation Kiosks et Chariots Gourmands, Cowboy-Colonel,
 Hakuna- Fuente.
 Sur mon périmètre en équipe évaluée en attente de comité de pilotage nous avons la
 pâtisserie.
 Aucune équipe en cours d'évaluation.
 Equipes planifiées en 2024 Walt's, l' Diner et Economat.
 Ensuite en 2025 on réenclenche un c laza Garden, FSE et
 Support F&B
 Pour 2024 en Q3 nous aurons Pym Stark Super Dinner, et en Q4 Walt's Auberge et

sse en tertiaire

c'est dû aux résultats de l'enquête.

e retour du questionnaire n'était pas satisfaisant, on a souhaité
 e faire accompagner par le cabinet Stimulus

21. Visite à déterminer

Visite Prévue le 21 mars de 14h à 15h30
 Base Kiosk ainsi que quelques points de ventes
 Une réunion extraordinaire est prévue le jeudi 04 avril à 14h

Autres Points

nous allons aborder un point qui n'était pas prévu à l'ordre du jour
 ter de la présence de Dolène de Christophe pour vous évoquer la
 problématique que nous avons rencontrée quand nous avons implanté les boîtes à
 pizza.

: Le process qui été mis en place et qu'on avait évoqué lors
 celui qui a été mis en place. Il était question de stocker les
 containers dans la cuisine or nous sommes obligés de les laisse à l'extérieur et donc de
 faire des allers-retours avec les chariots entre l'extérieur et la cuisine. Et du jour au
 lendemain les boites à pizza loi Agec n'était plus là sans aucune communication.

ur l'arrêt, quand nous avons lancé ce nouveau matériel nous
 pte que les boîtes se tordaient entre le moment où on sortait la
 pizza et principalement quand ils étaient emmenés dehors les assiettes se tordaient et
 ensuite se figeaient en position tordue.
 Nous avons eu 4% de perte le 1er jour sur les plats donc en attendant de résoudre ce
 problème nous avons préféré arrêter.

Quand nous prenons la boîte à 2 mains la boîte reste e main elle se tord et dès qu'on la sort à l'extérieur elle se fige dans cette position. Nous avons remontés le point, nous attendons le retour du fournisseur.

Des travaux sont prévus sur le pass, nous ferons des tests plus poussés en suivant.

A date d'aujourd'hui avez-vous reçu de courriers de la CRAMIF de la CSSCT

us avons comme vous le savez des échanges au sujet du ent entre la Cramif et les équipes Safety. On a le courrier d'Hypérion qui est dans le rapport annuel.

Pouvez-vous nous transmettre le courrier ?

'est un ancien courrier nous revenons vers vous.

: Peut 'on avoir un retour sur l'incident survenu au Walt's ?

n sprinkler a rompu au niveau de la chambre froide, pas équipes n'étaient pas présentes, cependant l'eau a inondé la boutique en dessous. Le point sera soulevé au niveau de la CSSCT Merchandise.

Je me permet de revenir sur l'installation du modular au kart é par la CSSCT restauration, Ce qui avait été notifié sur le PV pas de bières à l'ouverture, nous allons étudier la possibilité d'installer un modular en extérieur.

Nous avons été désagréablement surpris lors de la visite en trouvant le système installé à l'intérieur sans aucune communication au préalable.

Nous allons mettre cet incident sur le compte du changement de mandature et d'absence d'instance.

Nous souhaitons continuer à travailler ensemble en toute transparence et confiance.

Fin de la réunion 17h30