

[illegible]

CT

SCCT

|  |                    |
|--|--------------------|
|  | it                 |
|  | édecin du Travail  |
|  | n du Travail       |
|  | édecin du Travail  |
|  | cin du Travail     |
|  | decin du Travail   |
|  | édecin du Travail  |
|  | trice Prévention   |
|  | pecteur du Travail |
|  | trôleur Cramif     |

| sentants synd |   |
|---------------|---|
| T             | T |
|               | C |
|               | A |

|  |                                     |
|--|-------------------------------------|
|  | ités :                              |
|  | Responsable relations sociales      |
|  | nior manage safety intégration      |
|  | leader safety culture & intégration |
|  | argée de maintien dans l'emploi     |

**Réunion ordinaire de la  
Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail  
de l'établissement Siège du mercredi 4 décembre 2024**

Horaire début de réunion : 9h30

**s-verbal de la réunion ordinaire du 27 septembre 2024 (\*)**

r

r

ion (pas présente lors de la réunion du 27 septembre)

r

ble

r

r

r

**s-verbal de la réunion extraordinaire du 15 octobre 2024 (\*)**

r

r

r

ble

r

r

r

as présente lors de la réunion du 15 octobre)

**a CSSCT sur les salariés déclarés inaptes au sein de l'établissement**

n temporaire CDD, 1 reclassement au point 4  
compagnement.

issions pour 2025 ?

squ'à 2025.

#### 4 Présentation aux memb

otivé d'un projet de reclassement d'une salariée

n po  
ente

ment

é e inapte à

use boutique.

professionnel :

e de 39 ans, est titulaire d'un MASTER en Histoire Moderne obtenu en 2013  
ience professionnelle dans les domaines et sur les postes suivants :

Fille au pair - 2007 à 2008 (USA), guide touristique - 2 mois / 2009, assistante / agent commercial  
saisonniers + de 2015 à 2017 :

té embauchée en CDI le 26/10/2021 en tant que vendeuse boutique et  
été société de 3 ans.

Constat d'inaptitude : Inaptitude d'origine non professionnelle (Maladie) au poste de vendeuse  
boutique

Date de l'avis d'inaptitude : 02/10/2023

Nature des constats, restrictions médicales et préconisations du médecin du travail : " Elle pourrait  
être reclassée sur un poste assis, avec des horaires de journée fixes." Efforts de reclassement :

ission ATMA/ affectations à durée déterminée ou indéterminée

énéficié de l'accompagnement de l'équipe Maintien dans l'emploi et de  
isant son développement, son maintien dans l'emploi et son reclassement.

Accompagnement lié au développement : - De RDV d'accompagnement à compter du 26/07/2023  
de manière anticipée à son inaptitude

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

bénéficié d'une affectation temporaire (type CDD) sur le poste d'opérat

compter du 01/09/2023 (en anticipation de son inaptitude) coefficient 220 statut non-cadre.

D'une affectation temporaire (type CDD), sur le poste de planificatrice des effectifs, à compter du  
01/11/2023, au coefficient 220, statut non-cadre.

C'est su des effectifs que nous souhaitons faire une proposition de  
reclasse u sein de la Workforce Insight, au coefficient 220, statut non-  
cadre et le équivalente, au minimum à la rémunération brute mensuelle  
du coefficient 220.

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

Il est confirmé que la salariée se verra proposer un reclassement définitif.

En cas d'acceptation de la proposition de reclassement, la salariée sera positionnée à au coefficient  
220, ce qui correspond à son coefficient actuel.

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 :

17 membres présents :

Avis favorable : 17

Défavorable : 0

Abstention : 0

## 5 Information des membres de la CSSCT sur le recrutement des salariés en situation de handicap au

e

r des 6% pour Siège ?

### ents de travail du troisième trimestre civil 2024 (\*)

024 (intégration de wfi)

porting

e AT sur l'agression de la salariée sur les parcs.

Est-ce que les présidents de CSSCT sont informées, par rapport à ces situations d'agressions y a-t-il des autres mises en place ?

équipes de sécurité sur les parcs.

et accident.

C'était dans une file d'attente.

Les cm suivent des formations (harcèlement, incivilités...).

e par la Sureté et le leader.

e ?

a démarche.  
nement.

esures de prévention.  
ntreprise pour porter plainte.

à l'article L4121-1, l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité, protéger la santé physique et mentales de chaque salarié.

Sur certaines positions, la direction doit mettre en place des moyens de sécurité.

en place des positions avec des agents de sécurité pour protéger les salariés.

SE, la direction a balayé le sujet.  
SSCT à SPSS

n place des mesures collectives dans le cadre de la formation.

il interloqué que DISNEY ne souhaite pas porter plainte sur le sujet de l'agression de la tauration.

aphique de l'accidentologie de WFI.

ait pas comment est géré l'après agression.  
un autre accident d'une salariée de déploiement.

l'AT ?

nt l'accident.

la salariée, cette situation du comportement de la TI est intolérable.

s sur les incivilités, alors que l'on parle d'agressions, combien de temps durent ces

rotéger, se comporter

re ?

Lors de l'agression, qu'est ce qui se fait ? plainte, les visiteurs sont-ils mis dehors du parc ?  
our dlp, ne pas attendre l'accident grave pour réagir.

ur les procédures.

de la médecine de travail ?

a recevoir.

grave.

oute.

La philosophie de l'entreprise est le client est roi.

C'est du ressort du CSE.

Sur la formation, les contenus devraient être communiqués.

ion physique, un rappel à la loi, et non pas de faire des « jeux » ?

n entrée parcs ou attractions est d'avoir un affichage pour alerter les clients de ne  
lités ou agressions.

n restauration dû à la charge des plateaux.

r plateau, on leur a fait une présentation.

C'est au salarié et au TI de faire attention.

collègues de déploiement, je transmets les AT aux membres des CSSCT de la location pour les informer.

Il y a une nécessité de le faire savoir pour mettre en place de la prévention, d'analyser si on retrouve la même permettre de mettre en place les bonnes actions de prévention.

les chefs d'établissements.

ety, je leur envoie pour l'analyse.

e de risques psychosociaux, est ce grâce au télétravail, pas de déclaration ?

## 7 Suivi des

Présentation

Revue des p urs

Réhabilitation de la salle de formation (clôturé)

Les lignes RPS ont été clôturées, il y a eu une confusion, une erreur de saisies.

eau le plan d'actions en cours

e ou reportée ?

porté.

actions (vu eur Learning).

'est pas soldée.

ne, est ce fait ?

confirmé teur learning).

n avoir des explications ?

dit.

s, qui ne sont pas soldées, qui seront à reporter sur le plan d'action en cours ?

Je ne vois pas en soldé sur le plan d' u soldées concernant l'enquête tertiaire

du mois d'octobre 2023 des équipes I

Ce n'est pas inscrit au DUERP, ni aux

C'est a essaie, ils ont une responsabilité.

Concer fait la restitution au groupe sur les facteurs de risques psychosociaux  
professi tion aux équipes.

Il est sur le formalisme du processus des dispositifs de l'accord.

Certains nous ont fait la présentation en gt rps, ce n'est pas inscrit au plan d'actions, ni au DUERP, pourquoi ?

Par exemple, la directrice CF, a bien fait sa restitution, c'est inscrit aux plans d'actions.

Lors des présentations en gt rps, j'ai rappelé que c'est aux directeurs et aux directrices, que c'est de leur responsabilité de faire la prévention pour éviter les facteurs de risques psychosociaux professionnels.

J' rmance d'une organisation passe par la prévention de ces risques.

D ien fait le processus.

D' es, on n'a rien au DUERP et aux plans d'actions.

le et les responsabilités  
lans d'actions.

eau directeur Domenico a été relancé.

tertiaire de l'Immobilier, je ne la vois pas sur les plans d'action en cours ou soldé.  
Il a eu cette enquête tertiaire présentée en CSSCT.

-cours.  
ivi à prévoir sur un futur odj.

tres de GREENWICH

nismes est prévu.  
être fait.

priorité le standard qui travaille 24h/24h

du 4<sup>ème</sup> étage GREENWICH, nous nous sommes déplacés avec le président, le  
secrétaire.

bouti.  
uffage, des convecteurs, des appareils soufflants ont été installés.

r ces sujets.

arlé de ce point.

ettre qu'à 19°, quand il fait très froid dehors, on a du 17° sur le plateau, pourtant  
rt, c'est 21°.

les températures de confort dans les bâtiments.

Il faut s'assurer que les installations techniques fonctionnent bien.

En termes de maintenance, il faut les budgets pour changer les pièces défectueuses.

Par exemple à Citalys, au rdc, il y a des pièces à changer, ce n'est pas fait, les investissements sont à faire.

Ce n'est pas à PEM d'acheter les pièces, mais aux propriétaires des bâtiments, la direction doit intervenir.

Ce n'est pas normal d'avoir des appareils soufflants et des convecteurs parce le chauffage et la clim ne

de la chaleur pour être dans les bonnes conditions.

est aussi sur les côtés des pièces et pas qu'au centre de la pièce.

ages d'appoint, cela présente des risques électriques (incendie).

lectriques, il y a eu du 14° dans le bureau, ce n'est pas normal ?

rnit.

d.

avec les services généraux, pour comprendre le sujet des 19°.

uation de la présence pour le chauffage des appareils soufflants et convecteurs, car dans certains cas s'est pour pallier la défaillance des installations techniques. Il doit y avoir les investissements pour mettre en bon fonctionnement et garantir le confort thermique aux

a sécurité des parkings, pour éviter les intrus.

unions que l'on prenne le temps pour parler les points du plan d'actions sur le sujet

les responsables des unités opérationnelles et saisis par les équipes d'Aurélie

rs, on n'a pas le coût, les délais.  
parler de délais et de coûts.

la taille de l'établissement et des différentes unités.

Nous avons une démarche d'une culture Safety vis-à-vis des différentes directions de l'établissement. Chaque direction de l'établissement doit reprendre son DUER, suivre ses actions et les avancements, faire

re avancer et de nous rapporter les avancements.

résidents doivent être plus impliqués.

Ce point a été préci ité de pilotage, les membres ne font pas de cotation.  
En observation, il y t aux directions de coter.  
facteurs de risques pschycosociaux en rouge, extraite par les services de prévention et de santé au travail, e la base d'une restitution de l'évaluation primaire avec des  
et finalement parfois quand le plan d'actions est fourni, on a que des cotations en jaune ou en vert !!!  
Il est indiqué dans l'accord que ce sont les directeurs qui ont la responsabilité de la prévention des facteurs professionnels.

tion d'une climatisation indépendante au lab tkting.

## 8 Point d'inf

## RPS

Présentation

Etat des lieux

Beaucoup de choses sont entamées (nombre important de directions)

On va passer selon les équipes sur les enquêtes des chefs de groupes et encadrants.

Point sur les états d'avancements

Plusieurs équipes en attente du comité de pilotage

ne retrouve pas dans le DUERP les évaluations évoquées.

Certaines équipes, on ne le voit pas dans le plan d'actions et DUERP

Par exemple si on les a dans le DUERP, on doit les avoir le plan d'actions.

Broadcast a tout transmis, donc à retrouver en DUERP et en plan d'actions....

Développement Immobilier ont aussi transmis et ce n'est pas transposé en plan d'action et après en plan d'action soldé...

estres sur lesquels seront positionnés les enquêtes ?

## 9 Informati

Présentation [redacted] sures relatives au travail par temps froid et intempéries

Mise en plac [redacted] decin du Travail

Plus de rotations

Des vêtements adaptés (bonnet, écharpe,)

Accessoires de protection

[redacted] es, accès boissons chaudes...)

[redacted] tribution gratuite des boissons chaudes ?

[redacted] riés exposés au froid, s'assurer que les machines soient en gratuité.

[redacted] mise en gratuité des appareils de distribution de boissons chaudes au niveau des hôtels.

La réponse donnée a été qu'au niveau de la direction des hôtels ils ont des restaurants , ils peuvent mettre à disposition gratuitement les boissons chaudes.

Il convient de leur rappeler de mettre les dispositions adaptées en place.

## 10 Informati

Présentation [redacted]

(Nb : support

On renforce et on rappelle la culture Safety en G&A.

Présentation aux directeurs et aux vp de ce qu'est la prévention des risques.

Partage des bonnes pratiques

[redacted] Safety

[redacted] res était obligatoire maintenant c'est une sensibilisation.

[redacted] nication en prenant en compte le rôle de chacun.

Une discussion est faite sur l'arrêt des formations sauveteur secouriste du travail et sur la formation des

[redacted] remiers secours, cela a été abordé lors de la commission emploi et formation, on a abordé la formation qui dure 2 jours avec un recyclage tous les deux ans.

Cela a été annulé pour des raisons économiques et non parce qu'il y a des pompiers à Disney.

Il est important que l'entreprise reprenne la culture sur les gestes de premiers secours avec des salariés formés, le temps que les secours arrivent, c'est important que nous ayons des salariés formés à ces gestes premiers secours.

C'est important, on ne peut pas voir une direction qui roule avec une flotte de véhicules de haut de gamme et faire des restrictions budgétaires sur les formations gestes de premiers secours. La direction doit réinvestir sur les moyens pour refaire ces formations.

#### **11 Calendrier prévisionnel des réunions CSSCT 2025**

18 mars

19 juin

17 septembre

4 décembre

YA