

PROCES VERBAL DE LA REUNION ORDINAIRE

DE LA CSSCT PRODUITS

DU 28 mars 2025

Membres désignés :

	Membre légal	Absente
	Membre légal	Absente
	Membre légal (secrétaire)	Présente -> 10h55
	Membre légal	Présente
	Membre légal	Absente
	Membre expert	Présent

Membres de droit :

	Président par délégation de la CSSCT	Présent
	Manager Coordination Prévention	Présent
	Médecin du Travail	Présent (Visio)
	Médecin du Travail	Présent (Visio)

Représentants syndicaux aux CSSCT :

	Représentant Syndical CFDT	Absent
	Représentant Syndical CFDT	Présente
	Représentant Syndical CFE-CGC	Absent
	Représentant Syndical CFE-CGC	Présent
	Représentant Syndical CFTC	Absente
	Représentant Syndical CFTC	Absent
	Représentant Syndical CGT	Présent
	Représentant Syndical CGT	Absent
	Représentant Syndical UNSA	Absent
	Représentant Syndical UNSA	Présent (Visio)

Invités :

	Responsable Relations Sociales	Présente
	Responsable Intégration	Présent
	Directrice Food & Beverage Concept	Présente

Copie :

Président, Secrétaire et Membres du CSE

Début réunion 09h00

JEAN-DAVID MARQUE (JD. MARQUE) fait l'appel des présents, puis aborde les points à l'ordre du jour en commençant par le point N°1.

1. Approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du 19 décembre 2024

G. Drieu a indiqué qu'il s'agissait d'un PV cf inscription accord et non d'un compte-rendu comme l'indiquait le titre. Demande à ce que le PV soit co-signé du Président et de la secrétaire une fois approuvé.

G.DRIEU demande que soit reporté le point N°7, pour avoir une analyse constructive, car les représentants sont assez pris par les réunions et leurs mandats. Il demande de nous laisser le temps de s'approprier de ce sujet et document de la réorganisation.

Julie S. la RS CFDT, soutient que même s'il s'agit d'une information, on ne peut pas suivre le point sans avoir la possibilité de prendre connaissance des documents relatifs à ce sujet N°7.

Adélaïde A. secrétaire (membre légal CFTC) ainsi que le **représentant syndical (RS) de la CGT Wilson B.F.** soutiennent cette demande de report du point N°7.

Akram G. RS UNSA précise qu'il a envoyé un mail précisant qu'il y a un impact sur les conditions de travail concernant ce point et rejoint la CFE-CGC sur la demande de report du point N°7.

JD. MARQUE précise que c'est juste un changement de reporting, qu'il n'y a pas de changement de bâtiment, pas de changement de restauration, pas de changement de parking et que tout est vu avec les Casts Members et que cela était fait en concertation avec les salariés concernés.

JD. MARQUE précise que l'organisation sera mise en place quand même, s'il y a des interrogations ou des questionnements, ils peuvent être posés lors de la prochaine réunion.

La CFE-CGC demande une suspension de séance.

JD MARQUE et D. SALE sortent et un point de discussion a lieu pour une décision de groupe (moins de 10mn).

G.DRIEU prend la parole et informe que dans un commun accord, le chef d'établissement pouvait dérouler le point N°7 et que les membres de la CSSCT proposent de se revoir en réunion extraordinaire avant le 1^{er} mai 2025. Il rappelle qu'il est important de pouvoir en rediscuter afin d'ajuster si besoin l'organisation, nous demandons la fiche de poste.

Nous rappelons qu'il est important d'être dans une co-construction d'organisation, mais pour cela il faut avoir tous les éléments en notre possession et un minimum de temps pour recueillir les informations et l'avis des salariés.

JD. MARQUE dit qu'ils vont quand même présenter le point, et que si jamais nous avons des questions nous pouvons les poser et que s'ils n'ont pas de réponse, ils la donneront lors de la prochaine réunion.

A. AMBADIANG précise que ce que nous disons c'est que quelque soient les questions que nous poserons, elles ne seront pas exhaustives, nous n'avons pas étudié le document, ni consulté les salariés.

JD. MARQUE propose de lui envoyer nos questions, s'il y en a après avoir consulté les salariés.

JD. MARQUE passe à l'approbation du PV du 19 décembre 2024.

Vote POUR à l'unanimité des présents

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

D. SALE. dit qu'il n'y a pas eu de salarié travailleur handicapé recruté pour ce trimestre.

G. DRIEU rappelle que nous sommes sur la dernière année de notre accord Handicap et qu'il est intéressant de connaître le nombre d'embauche depuis le 1^{er} janvier 2023.

D. SALE répond que le nombre de salariés travailleurs handicapés à mars 2025 au sein de l'établissement est de 29 salariés pour un taux d'emploi de 8,58%.

3. Examen des statistiques des AT du 4^{ème} trimestre civil 2024 (doc. Joint)

N. GAUTUN dit qu'il y a eu un accident de travail (AT) avec pour cause Heurts éléments fixe/mobile avec une machine de nettoyage. Une personne a été percutée et a eu des douleurs au niveau de la cheville. Il y a eu un AT déclaré, mais sans arrêt.

N. GAUTUN dit qu'en comparaison à 2023 il y a eu neuf arrêts versus cinq en 2024. Les AT sont en diminution de 44% sur l'établissement Produits. On a aussi une baisse de fréquence et un taux de gravité à 0,76.

4. Suivi des actions HST (DUER, document joint)

A.GUIZANI rappelle qu'il devait y avoir une visite d'équipe de nuit dans le parc qui n'a pas eu lieu.

JD. MARQUE propose une visite la nuit du 17 au 18 avril 2025 des vitrines dans le parc. Il va confirmer la date.

G. DRIEU de la CFE-CGC dit qu'il y avait une discussion en réunion CSSCT Spectacle notamment chez les photographes concernant une étude de genouillères adaptées, car ils se plaignaient de douleurs aux genoux. Ces genouillères peuvent être aussi utilisées dans d'autres corps de métiers comme à Visual. Ce sujet avait été traité avec le médecin IRINA.

N. GAUTUN rappelle que cela doit être fait dans le cadre des EPI. Il se rapprochera de IRINA, car il y a un process à suivre. Et en fonction des activités des salariés, il y a des genouillères parfois beaucoup plus renforcées et plus adaptées.

JD. MARQUE dit qu'il a des éléments concernant les genouillères, il y a deux nouveaux salariés sur le poste, depuis le point n'est pas remonté, une vérification sera faite avec ces Casts.

JD. MARQUE confirme que la visite des vitrines, c'est bien la nuit du 17 au 18 avril 2025, chacun devrait voir avec son agenda et confirmer sa disponibilité.

JD. MARQUE répond à la question qu'avait posée Akram G. concernant le courrier de la CRAMIF. Le courrier parlait de risque de chute de hauteur. Le deuxième risque c'était la conception des plans de prévention : un de nos fournisseur était sorti de la zone qui avait été définie, par son initiative personnelle, ce fournisseur était en dehors du plan de prévention qui avait été défini. Depuis la Direction a fait un rappelle écrit à ce fournisseur qui a répondu.

W. BARONA F. pointe la page 26 du document présenté, concernant la luminosité :

P26 / N° 1878356 -2 : pb luminosité accès au local : Octobre 2024 : Mesure programmée FY25 (Fév. - Mars).

N. GAUTUN dit qu'avant la prochaine CSSCT cette action sera faite.

G. Drieu : concernant les films occultants posées sur les fenêtres, avec une faible luminosité il y a un effet miroir et pendant la période d'hiver, avec la luminosité très faible, on a le sentiment d'être enfermé, on ne voit pas l'extérieur.

5. Présentation aux membres de la CSSCT du rapport annuel CSSCT 2024 de l'établissement Produits (doc. joint)

N. GAUTUN rappelle que le document fourni est un document officiel, il y a l'intégralité des éléments importants. Nicolas cite toutes les grandes lignes du document.

J. Salagnac rectifie le nombre de visites écrit sur le document :

Nombre de visites réalisées : ajuster le chiffre 3 et non 2

N. GAUTUN passe sur la partie annexe de accidents de travail de l'année civile écoulée : les produits chimiques ont été agréés et retirés au cours de l'année civile écoulée. Les EPI avec les nouvelles chaussures ; car on a développé des nouvelles gammes de chaussures très appréciées. Ensuite on a le bilan et le programme de l'établissement.

6. Présentation aux membres de la CSSCT du programme de l'établissement Produits 2025 (doc. joint)

Pas de remarque particulière

7. Information des membres de la CSSCT relative à l'ajustement d'organisation Directions produits & Intégration franchises (doc. joint)

Présentation réalisé

JD. MARQUE pr [redacted] s'occupe des équipes Food et indique qu'il y a également des membres de la CSSCT en visio.

Il explique aussi qu'il y a eu un débat en début de réunion où il est demandé un report du point N° 7 dû à l'envoi tardif des documents.

JD. MARQUE indique que le point est une information, sans impact majeur pour les Casts concernés. On s'est mis d'accord de faire la présentation, les diverses questions seront posées par les personnes présentes. Après l'on pourra débattre lors d'une prochaine réunion extraordinaire des questions qui viendraient après une étude approfondie du sujet si nécessaire.

M.BERNINI dit que c'est le chef d'établissement qui décide. Il a demandé aussi à Cécile de venir parce que le sujet concerne aussi Fo [REDACTED] ssi concerné pour l'organisation. Les Deux départements les plus concernés sont Food et Merchandise.

[REDACTED] vance dans la transformation de notre destination. On doit être plus agile et gagner en productivité. [REDACTED] cile ont la responsabilité de bâtir un plan à 10 ans. Ce sont des objectifs donnés par la société. Ces objectifs doivent s'appuyer sur les agrandissements, la technologie. Le département Produits ayant pour particularité qui est de travailler avec plusieurs divisions. Il faudrait donc construire quelque chose d'assez claire pour les autres : en termes d'interaction, de responsabilité etc : notre organisation c'est un grand puzzle. Pour **Marco**, le plus important, c'est le développement des personnes, le développement des talents en partageant les bonnes pratiques.

Par rapport à tout ça, on a mis en place des **pôles d'expertises transverses**. La franchise est gérée par Julie, qui coordonne avec toutes les autres divisions concernées. On a une personne qui centralise toutes les informations et les partage à toutes les autres divisions. On a donc créé des **pôles : Communication et Marketing Produits**.

[REDACTED] ique ce que c'est que la communication ici : mettre une signalétique c'est de la communication, un menu c'est de la communication etc. On a donc besoin d'une synergie entre les équipes.

M.BERNINI dit qu'on a aussi créé un **pôle Transformation Produits et Développement du Business**. C'est aussi pour améliorer les "retex" : nouvelles boutiques, restauration etc. Il faut aussi qu'on voit les impacts. C'est pour cela qu'on a créé cette équipe.

[REDACTED] son plan de réhabilitation, mais il faut mettre tous les éléments en coordination et s'assurer que ce sont les bonnes priorités. S'assurer aussi que le budget permet de mener à bien les projets qui sont un peu plus complexes : par exemple, on veut mettre des bornes dans un restaurant, on a commencé par Hypérion. Les bornes sont mises dans un restaurant, mais ça va au-delà de la restauration ; ça concerne aussi les personnes d'autres divisions, les équipes high Tech et nouvelles technologies, comment va-t-on faire les ventes avec les "up selling" etc. Il faut faire des études, il faut faire des benchmarks. Ce sont des projets où la partie Tech & Digital sont importants. On s'est dit que si toutes ces équipes parlent avec la partie Tech & Digital, ça peut faciliter le travail des équipes. Ce sont des projets assez complexes et transformatifs.

[REDACTED] qu'on a voulu aussi mutualiser des expertises par rapport aux produits. Par exemple chez Food on fait des produits qu'on appelle souvenirs ; comme des seaux à pop corns, des mugs. Aujourd'hui par rapport à l'environnement, pour faire un produit il y a tellement d'éléments à prendre en considération, alors qu'on n'a pas ces compétences partout.

[REDACTED] u'il y a aussi un **pôle de lancement de produits**.

1/Pôle Communication et Marketing Opérationnel :

G. Drieu : Optimisation des ressources, concernant Merchandise Produits grande vigilance à avoir car charge de travail déjà conséquente avec notamment le nouvel ERP. O s'aperçoit que l'on

diminue les ressources en précisant que l'on rajoute des personnes dans certains services comme dans le service Global Planning. On diminue des effectifs comme à global Planning (Merchandise). G. DRIEU rajoute que vous avez un risque de cocotte- minute, un risque que tout explose si on fait toujours ce choix. Il y a une complexité des normes à prendre en compte.

de suppression de postes sur la partie communication, nous allons ajouter des positions.

Cécile précise que l'on a deux équipes COM, on les fusionne, c'est comme cela que l'on optimise les ressources.

G. Drieu dit que la CFE- CGC s'interroge par rapport [redacted] jourd'hui gère deux positions en CDI, et demain tout un pôle de seize personnes. La question est, y a-t-il un risque qu'elle soit en difficulté par rapport à ce changement ?

[redacted] on qu'elle gèrerait une équipe quasi similaire : 13 personnes

[redacted] s avons ajouté un poste de Manager pour le pôle communication

C. LEQUEUX rappelle qu'elle aura en direct le report de trois personnes.

G. Drieu : sur l'organigramme [redacted] : est au même niveau que Sabine De Becker Manager : Le chef de groupe est au même niveau que celui du Manager. Le Chef de Groupe dépend- il directement du Senior Manager ?

[redacted] , mais la représentation sur l'organigramme n'est pas juste.

G. DRIEU demande s'il y a des changements de postes ?

C. LEQUEUX répond qu'il n'y a aucun changement de postes pour les Cast Members sauf pour un poste de Chef de Projet qui passe à Manager.

J. Salagnac : Un Poste de Chef de projet à recruter ?

C. Lequeux : c'est notre vision future mais à jour pas de recrutement en cours.

G. Drieu : quand on regarde l'organigramme beaucoup de position d'apprentis ou stagiaires qui nécessitent de l'accompagnement, y-aura-t-il une pérennisation de ces postes en CDI à terme ?

G. DRIEU rappelle que l'apprenti est dans un premier temps une charge de travail en terme d'accompagnement. Aussi qu'il est préférable d'être sur des contrats de deux ans.

[redacted] s recrutons des apprentis et des stagiaires suivant des profils bien spécifiques. Si nous avons l'opportunité de conversion en CDI, nous le faisons. A date nous n'avons pas de positions CDI supplémentaires

G. Drieu : Vous verrez s'il y a la nécessité de positions supplémentaires ?

[redacted] e suis pas fermé à cela, nous étudierons le besoin au regard de la nécessité de l'activité

G. Drieu : y-aura-t-il des changements de titrologie ?

[redacted] n

G. DRIEU si dans l'organigramme il y a des personnes en arrêt maladie ?

C. LEQUEUX répond une personne en arrêt remplacée par un CDD.

J. Salagnac : Une personne en ATMA transformée

G. DRIEU pose la question sur une apprentie qui doit partir ?

C. Lequeux : oui une apprentie et le recrutement est en cours pour la remplacer.

C. Lequeux a indiqué avoir la volonté de regrouper les équipes au 2^{ème} étage

G. DRIEU dit que la CFE- CGC s'interroge s'il y a des salariés en reconnaissance de handicap ?

Réponse : pas de salariés

G. DRIEU dit que la CFE- CGC s'interroge où seront situés les effectifs COM, car il y a peu de temps on nous avait présenté le réaménagement du deuxième étage. S'il y a des effectifs Merch. du 1^{er} étage qui se rajoutent au 2^{ème} étage dans cette nouvelle organisation, y a-t-il la place nécessaire ? Idem pour le bureau de la Senior Manager, est-il prévu un bureau pour elle au deuxième ? Lors d'une dernière réunion, Guillaume dit qu'il avait souligné l'importance qu'un Manager soit sur un bureau non partagé.

C. LEQUEUX dit que l'idée est de mettre tout le monde ensemble pour une cohésion d'équipe.

_____ cise que l'on tend vers le Flex Office et qu'il existe des espaces pour plus de confidentialité.

G. DRIEU dit que la CFE-CGC s'interroge pour les personnes extérieures qui entrent dans la nouvelle organisation, quel sera l'accompagnement mis en place, notamment lorsque l'on a pratiqué pendant des années le même métier, comment cette transition se fera ?

JD. MARQUE précise qu'il existe un tronc commun et nous sommes sur un élargissement du scope et sont déjà dans la gestion de projet.

2/Pôle Transfo Produits et Dev. Business

G. Drieu : Lise et Christophe : nouveau poste ?

_____ pas de changement et Christophe ajustement en termes de coef / Changement de mission

_____ Christophe opère sur la partie digitalisation & technologie sur Merchandise + demain élargissement au scope Food le concernant

G. Drieu : Quid accompagnement/formation pour ces deux personnes ?

_____ deux ont des profils de gestionnaire de projet

J. Salagnac : Lise est basée actuellement au Wyoming, elle sera affectée à Mickey Mouse ?

_____ i, Métier antérieur de Lise sur la digitalisation et la gestion de projets. Pour le moment une feuille de route axée sur les hôtels car beaucoup de travail sur ce périmètre et on verra plus tard au vu des sujets sur les parcs

3/ Mutualisation expertise Développement Produits et Planning

G. Drieu : que signifie HRP

_____ els Resorts Produits

G. Drieu Dit : vous mettez le point sur un sujet dont j'ai une sensibilité particulière , en effet la prévision c'est le moteur de business en évitant les ruptures et les surstocks. Guillaume rappelle qu'avant à Merchandise il y avait des prévisionnistes. Aujourd'hui les prévisionnistes ont disparu de notre environnement et il le regrette. La tâche de la prévision a été intégrée aux tâches des chefs de catégories planning et de Chargés de. Aujourd'hui ces métiers sont en surcharges de travail. Pour une prévision fiable, il faut du temps, la prévision est un métier à part entière. Guillaume dit qu'il faut certainement revenir en arrière et se poser des bonnes questions, car si les prévisions étaient en phase avec la réalité, nos besoins seraient davantage couverts.

4/Création Pôle lancement de produits :

J. Salagnac : Aurélia et Adoration 2 coordinatrices déjà surchargées par leur activité

C. Lequeux : nous avons un projet en réflexion avec RH pour reformer ces coordinatrices et intégrer 1 autre personne qui permettrait de lisser la charge de travail sur 3 personnes au lieu de 2 actuellement.

F. Chevalard : elles ne font pas le même travail

C. Lequeux : d'où le travail avec RH afin de mettre en place un socle commun d'activité pour ces 3 personnes. Chacune aura en charge une ligne de business et son périmètre, mais elles pourront de cette façon se relayer sur leur périmètre respectif en cas d'absence.

J. Salagnac : départ Guillemette quid de son remplacement

C. Lequeux : le recrutement est en cours et dans l'interv [redacted] ppléer à la charge de travail de Guillemette

G. Drieu : qu'en est-il des assistantes ? Elles sont actuellement très prises par Dtime au regard de ce qu'elles ont à faire.

[redacted] un changement pour ces personnes

[redacted] quipes auront le temps nécessaire de se mettre en place à compter du 1^{er} mai.

J. Salagnac : l'équi [redacted] que sur une activité Merchandise.

J. Salagnac : tous les salariés concernés sont informés des différents rattachements, est-ce que l'information va être redescendue aux équipes ?

[redacted] le but était de vous informer et ensuite nous communiquons aux équipes mais il était important que les Cast members concernés soient informés en amont de cette info.

J. Salagnac : les salariés ont-ils accueilli favorablement cet ajustement ?

[redacted] on côté je n'ai eu écho d'aucun retour négatif, nous prendrons le temps de mise en place et d'accompagnement des Cast members dans cet ajustement d'organisation.

Regroupements des projets F&B :

J. Salagnac : 1 Sr manager et Mgr qui perdent une partie d'équipe

C. Lequeux : Lorsque j'ai intégré la division Produits, et lors de mon échange avec la Sr Mgr concernée, elle m'avait indiqué avoir en gestion une grande équipe. Cet ajustement va lui donner plus de bornes passantes à elle et son équipe.

8. Point d'information sur la prévention de RPS (doc. joint)

Equipes évaluées en suivi plan actions dans le DUERP :

Produit Merchandise : Art Sourcing et Communication Merchandising Produit Planning

Produit food : Produit restauration / Recherche & dev. Culinaire Sourcing food/Cast Dining/Audit qualité/IFP/Recurring

Equipes évaluées en cours d'attente du comité de pilotage :

Franchises et integration : Franchises et Synergies

POPI : Ensemble de l'équipe

Equipes en cours d'évaluation (questionnaires et/ou sessions participatives) :

Hôtels & Resorts Produit

Equipes planifiées sur 2025 :

Produits Merchandise : Visual

JD. MARQUE précise que les équipes complètes, les Manag [REDACTED] recevoir le questionnaire d'ici la fin d'année 2025.

A.AMBADIANG rappelle que sur la partie Visual, il y avait urgence.

JD. MARQUE répond que la Manager Giorgia ne fait plus partie des effectifs suite à la plainte d'un certain nombre de salariés au niveau de la cellule harcèlement. On a audité, étudié et pris des décisions qui s'imposaient. Au 1^{er} avril, nous allons ouvrir ce poste au recrutement. Et Giorgia sera remplacée.

9. Visite à déterminer

Visite changement de Vitrites merchandise Main Street le 17/18 avril au soir. Confirmation de la date sera prochainement transmise par mail.

Fin de réunion 12h10

