

LA CSSCT établissement Restauration Compte rendu

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

Invités :

Chargée projets Mission Handicap	Présente
Chargé de Projet Food Produits	Présent
Directeur Restauration Rapide	Présent
Sr Manager Restauration rapide	Présent
Coordinateur Formation & Développement	Présent
Technicien prévention	Présente
Senior Manager Création des costumes	Présent
Manager Costumes Production et Qualité	Présente
Fashion Designer	Présente
Infirmière du travail	P. (Visio)

Copie :

Président, Secrétaire et Membres du CSE

1. Approbation du procès-verbal de la réunion extraordinaire du 28 novembre 2024

Pour :7

Contre :2

Abstention : 3

2. Approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du 09 décembre 2024

Pour :6

Contre :3

Abstention : 3

3. Information des membres de la CSSCT sur les salariés déclarés inaptes au sein

Nous avons actuellement 36 dossiers de salariés en situation d'inaptitude en restauration ventilés comme suit :

- 13 salariés en affectation temporaire type CDD
- 8 salariés en ATMA
- 2 salariés en absence type Sécurité Sociale.
- 2 salariés en formations.
- 11 salariés en dispense d'activité.

: Quel est le nombre de salariés en inaptitude en 2024 dans la

En 2025, nous avons 36 salariés en situation d'inaptitude. Ce qui ressort pour moi de ce tableau, c'est le fait surprenant qu'il y ait 17 personnes avec moins de 10 ans d'ancienneté. En réalité, il y a même plusieurs salariés qui ont moins de 5 ans d'ancienneté.

Ne serait-il pas judicieux d'envisager une visite de contrôle par l'infirmière ou le médecin du travail pendant la période d'essai du salarié, étant donné que le chiffre est assez élevé ?

laisse le médecin de travail répondre à cette question.

: Nous avons dû avancer leur visite qui est bien trop tard.

Dorénavant nous avons planifier les visites dans les 3 mois qui suivent l'embauche des salariés. Pour ce qui est des chiffres des inaptitudes en restauration cette année nous avons 7 dossiers.

4. Présentation aux membres de la CSSCT pour avis motivé de reclassement d'un salarié déclaré inapte à son poste (SALAMKHAIL)

Le projet relatif à l'impossibilité de reclassement de SALAMKHAIL déclaré inapte à son poste de plongeur.

Formation et parcours professionnel :

de 25 ans, possède une expérience professionnelle dans les domaines et sur les postes suivants :

- Employé libre-service pour Carrefour de 06/2021 à 07/2021 - Livreur pour un magasin indépendant de 02/2019 à 03/2019
- Pêcheur (Afghanistan) de 2012 à 2015 - Employé intérimaire pour JANUS (service gestion des déchets)

é embauché à DLP, en CDI sur le poste de plongeur à partir du 19/04/2022 au sein de la division Restauration et bénéficie ainsi d'une ancienneté société de 2 ans

Constat d'inaptitude :

- Inaptitude d'origine non professionnelle (Maladie) au poste de plongeur
- Date de l'avis d'inaptitude : 03/04/2024
- Nature des constats, restrictions médicales et préconisations du médecin du travail : " Inapte au poste de plongeurs. Pas de port de charge de plus de 5kg. Pas de port de chaussure de sécurité. Pas de marche de plus de trois heures ou sur de longue distance. Pas de position debout de plus de deux heures."

Efforts de reclassement :

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

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

Accompagnement lié au développement :

- De plusieurs RDV d'accompagnement à compter du 08/08/2024 et 29/10/2024 – Abdul Rauf ne maîtrise pas totalement la langue française, il a accepté le poste de plongeur alors qu'il avait des problèmes de santé. Il dit ne pas avoir compris ce que le poste impliquait comme conditions de travail.

- D'un partage de son profil avec l'organisme CAP EMPLOI, il appartient à faire également les démarches auprès de cet organisme.

- Du partage du profil la réalisation du parcours SESAME. Son profil est exceptionnellement retenu alors qu'il ne correspond pas à l'ensemble des

re [REDACTED] invité (par mail du 21/11/2024 et par téléphone) à suivre cette formation de 90 heures, mais ne se présentera à aucune session de formation.

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

Demande auprès de médecine du travail pour une orientation vers le poste d'employé de service - housekeeping. Malheureusement le poste nécessite le port de chaussures de sécurité et également beaucoup de déplacement « marche ». La médecine du travail émet le risque de possibilité de reclassement très limité.

Par mail du 30/10/2024, la médecine du travail précise qu'un reclassement sur un poste opérationnel ne semble pas correspondre à son état de santé.

Le prof [REDACTED] partagé dans le cadre de recherche de nouvelles missions ATMA :

- Le 29/10/2024 auprès des équipes Entrepôt, cette orientation est confirmée impossible [REDACTED] en dispense d'activité depuis le 03/04/2024.

Malgré nos recherches de reclassement nous n'avons pas pu identifier de poste de reclassement définitif vacant correspondant aux restrictions et aux compétences de Abdul [REDACTED]

Au regard de ses éléments, nous sommes dans l'impossibilité de recla [REDACTED]

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

-Il est fait mention que le salarié a été embauché alors qu'il ne parle pas le français. Il a été répondu que cela n'est pas incompatible avec le poste de plongeur.

-Tenant compte de la particularité du dossier (pathologie médicale à l'embauche non évoquée par le salarié) les membres regrettent le fait que les visites médicales d'embauche soient réalisées tardivement et demandent à ce que cela soit revues.

-Suite à questionnement, il est précisé que le salarié a suivi la journée de test dans le cadre d'une potentielle intégration au parcours Sésame. Il n'a pas donné suite à ce test et n'a pas suivi le parcours de formation car s'est rendu compte que ce serait compliqué pour lui.

-Pourquoi orienter en ATMA vers des postes aux Entrepôts et Housekeeping alors que ces métiers exigent le port de chaussures de sécurité ; Cela fait partie des recherches malheureusement pour ces postes il a été précisé la nécessité du port de chaussures de sécurité.

-Il est demandé s'il avait été envisagé d'étudier la possibilité de faire faire des chaussures de sécurité adaptées à la pathologie du salarié. [REDACTED] du que cela n'a pas été étudié mais qu'au vue de la pathologie du salarié, le port et donc la marche avec des chaussures de sécurité est difficilement envisageable.

-Il est demandé pourquoi le dossier n'a pas fait l'objet d'un CME individuel. Olivia lecry a indiqué que les CME individuels ont repris en 2025. Néanmoins ce dossier a été évoqué lors des CME trimestriels.

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 12 membres présents :

Avis favorable : 0

Avis défavorable : 9

Abstention : 3

5. Présentation aux membres de la CSSCT pour avis motivationnel sur le projet de reclassement d'une salariée déclarée inapte à son poste

Le projet relatif à l'impossibilité de reclassement d'une salariée déclarée inapte à son poste d'employée de restauration.

Formation et parcours professionnel :

La salariée, âgée de 24 ans, est titulaire d'un BAC littéraire obtenu en 2018 et possède une expérience professionnelle dans les domaines et sur les postes suivants :

- Opératrice d'attraction pour le parc d'attraction du Bocasse de 07/2020 à 08/2020 et de 06/2021 à 09/2021.

La salariée a été embauchée en CDD à 3 reprises (du 23/10/2021 au 07/11/2021, du 18/12/2021 au 02/01/2022, du 10/02/2022 au 30/09/2022) et est transformée en CDI à compter du 01/10/2022 sur le poste d'employée de restauration et bénéficie ainsi d'une ancienneté société de 3 ans.

Constat d'inaptitude :

- Inaptitude d'origine non professionnelle (Maladie) au poste d'employée de restauration
- Date de l'avis d'inaptitude : 23/05/2024
- Nature des constats, restrictions médicales et préconisations du médecin du travail :
La salariée ne peut exercer son poste dans la restauration. RQTH. Contact guest limité. Limiter la station debout et la marche prolongée, Alternance assis debout dans la journée. Pas de station debout de plus de 30 min. Ambiance de travail avec bruit limité (inférieur à 77 db). »

Efforts de reclassement :

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

La salariée a bénéficié de l'accompagnement de l'équipe Maintien dans l'emploi et de plusieurs actions favorisant son développement, son maintien dans l'emploi et son reclassement :

Accompagnement lié au développement :

- De plusieurs RDV d'accompagnement à compter du 19/06/2024, 17/07/2024, 02/10/2024, 20/11/2024
- Du partage de l'ensemble des dispositifs à sa disposition (BC, PTP, CEP...) par mail du 19/06/2024
- Du signalement du projet de la salariée à la Direction des Ressources Humaines de CAP EMPLOI afin de lui permettre d'obtenir d'un accompagnement complémentaire sur un projet de reconversion professionnelle.

Accompagnement lié à son maintien dans l'activité/efforts de reclassement : Le profil d'Emilie ARMAND a été partagé 2 fois dans le cadre de recherche de nouvelles missions ATMA, pour lesquelles l'intéressée est / n'est pas retenue :

- Le 09/10/2024 auprès des équipes IT pour une mission ATMA sur un rôle d'agent administratif pour laquelle son profil est retenu [REDACTED] dès la prise de contact par le manager, l'hypothèse de refuser cette opportunité professionnelle, au motif de son déménagement dans le département Aisne et des inconvénients à devoir revenir sur Marne la Vallée pour reprendre une activité professionnelle et en parallèle continuer de rechercher des stages hors D [REDACTED] décline cette proposition d'opportunité professionnelle.
- Le 22/11/2024 auprès des équipes Revenue Accounting pour une mission ATMA sur un rôle d'agent administratif pour laquelle son profil est retenu [REDACTED] il ne peut pas se positionner sur cette mission ATMA par courriel du 25/11/ [REDACTED] en dispense d'activité depuis le 23/05/2024.

Malgré nos recherches de reclassement nous n'avons pas pu identifier de poste de reclassement définitif vacant correspondant aux restrictions et aux compétences [REDACTED]
Au regard de ses éléments, nous sommes dans l'impossibilité de reclassement [REDACTED]

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

Un membre demande si dans le cadre des missions au sein des équipes Revenue accounting et de l'IT, il y avait la possibilité du télétravail [REDACTED] car ce n'était pas possible car dans les deux missions proposées le télétravail ne pouvait pas se réaliser.

Un membre ayant pris contact avec la salariée tient à préciser qu'elle est en formation petite enfance depuis 2024 dans le cadre du CPF et que celle-ci prendra fin en juin 2025. La salariée souhaite quitter l'entreprise.

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 12 membres présents :

Avis favorable : 3

Avis défavorable : 5

Abstention : 4

6. Présentation aux membres de la CSSCT pour le reclassement d'un salarié déclaré inapte à son poste

[REDACTED] présente le projet relatif au reclassement de [REDACTED] déclaré inapte à son poste d'employé de restauration.

Formation et parcours professionnel :

[REDACTED] de 34 ans, possède une expérience professionnelle dans les domaines et sur les postes suivants :

- Stage en secrétariat en cabinet dentaire, 2014
- Stage en conseiller clientèle téléphonique, en 2016/2017

é embauché du 27/03/2018 au 27/10/2018 dans le cadre d'un contrat de professionnalisation (alternance) sur le parcours Contrat Pro Disney, sur un poste d'employé de restauration.

transformé en CDI à compter du 28/10/2018 sur ce poste d'employé de restauration et bénéficie ainsi 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 : 14/12/2021
- Nature des constats, restrictions médicales et préconisations du médecin du travail : " Pourrait bénéficier d'un poste sédentaire ou d'un poste sans station debout prolongée supérieure à 30 min et sans port de charges répétées de plus de 5kg."

Efforts de reclassement :

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

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

Accompagnement lié au développement :

- De plusieurs RDV d'accompagnement à compter du 27/10/2021 (de manière anticipée à son inaptitude),
- Du partage des dispositifs à la disposition de l'intéressé pour projeter une reconversion par mail du 26/10/2021
- D'une formation aux outils bureautiques (pack office) en 01/2023

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

Le profil é partagé 4 fois dans le cadre de recherche de nouvelles opportunités professionnelles via des missions ATMA, à savoir :

- Le 27/10/2021 auprès de Talent Acquisition, pour un poste au sein de la CRC sur un poste de conseiller clientèle (marché italien) u en entretien le 08/12/2021. Son profil n'est pas retenu car il ne répond pas aux impératifs et requis du poste.
- Le 27/10/2021 auprès des équipes WI pour une mission ATMA sur un rôle d'agent administratif u pour un premier partage le 09/12/2021.
- Le 05/01/2022 auprès des équipes WI saisie journalière, pour une mission ATMA sur un rôle d'agent administratif u en entretien le 31/01/2022.
- Le 12/01/2022, auprès des équipes Planning Supply Chain Merchandise, pour une mission ATMA sur un rôle d'agent administratif u pour cette mission ATMA qu'il réalise du 24/01/2022 au 31/12/2022

A compter du 01/0 é bénéficie d'une affectation temporaire (type CDD) sur le poste d'agent administratif, au sein des équipes Planning Supply Chain Merchandise, au coefficient 215, statut non-cadre.

A compter du 10/0 [REDACTED] olue, toujours dans le cadre d'une affectation temporaire (type CDD) sur le poste de gestionnaire approvisionnement Planning Supply Chain Merchandise, au coefficient 260, statut AMA (Affectation temporaire prévue jusqu'au 30/04/2025)

C'est sur le poste de gestionnaire approvisionnement Planning Supply Chain Merchandise, que nous souhaitons faire une proposition de reclassement [REDACTED] coefficient 260, statut AMA, et rémunération brute mensuelle au minimum égale à la rémunération brute mensuelle du coefficient 260.

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 12 membres présents :

Avis favorable : 12

Avis défavorable : 0

Abstention : 0

7. Présentation aux membres de la CSSCT pour [REDACTED] de reclassement d'un salarié déclaré inapte à son po [REDACTED]

[REDACTED] te le projet relatif au reclassement [REDACTED] rée inapte à son poste de demi-chef de rang.

Formation et parcours professionnel :

[REDACTED] de 46 ans, est titulaire d'un BAC comptable obtenu en 1996, d'un BTS en Hôtellerie et Tourisme obtenu en 2000 et d'un titre professionnel d'assistante de comptabilité et d'administration obtenu en 2020.

[REDACTED] ède une expérience professionnelle dans les domaines et sur les postes suivants :

- Comptable fournisseur pour l'hôtel Idou Anfa, en 2000/2001
- Comptable stagiaire pour l'entreprise CEMLV, en 2020

[REDACTED] embauchée à DLP, dans le cadre de 2 CDD (10/11/2001 au 08/05/2003 et 10/06/2005 au 02/11/2005) sur le poste de commis de cuisine puis d'employée de restauration, réembauchée en CDI à compter du 03/11/2005 sur le poste de serveuse, elle évolue sur le poste de demi-chef de rang le 11/08/2019 et bénéficie ainsi d'une ancienneté société de 19 ans.

Constat d'inaptitude :

- Inaptitude d'origine non professionnelle (Maladie) au poste de demi-chef de rang
- Date de l'avis d'inaptitude : 25/01/2022
- Nature des constats, restrictions médicales et préconisations du médecin du travail :
 - pas de port de charges, pas de manutention (max 4 kg),
 - pas de sollicitation répétée des épaules, pas de mouvement en élévation des bras au-dessus de 90°,
 - pas de port de plateau,
 - pas de mouvement prolongé et répété en flexion du dos,

- pas de marche ou de station debout prolongée, pas d'activité en position accroupie. Contre-indication médicale à l'activité en horaires dits Horaires Adaptés.

Un reclassement est envisageable sur un poste : d'aide comptable, de comptable, d'assistante acheteur, d'approvisionneuse ou sur tout autre poste satisfaisant aux restrictions médicales.

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 plusieurs actions favorisant son développement, son maintien dans l'emploi et son reclassement :

Accompagnement lié au développement :

- De RDV d'accompagnement à compter de 01/2022, en amont de son inaptitude

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

Le prof _____ a partagé 3 fois dans le cadre de recherche de nouvelles opportunités professionnelles via des missions ATMA, à savoir :

- En 01/2022, auprès des équipes Achats Food and Beverage, pour une mission ATMA sur un rôle d'agente administrative, l'intéressée est retenue pour cette opportunité professionnelle et réalise cette mission ATMA du 08/02/2022 au 27/03/2022

- En 01/2022, auprès des équipes Comptabilité Client pour le poste de comptable (affectation temporaire type CDD), l'intéressée est retenue pour une affectation temporaire initiale du 28/03/2022 au 30/09/2022 sur le poste de comptable, coefficient 215, statut NCA. L'Affectation temporaire a été prolongée jusqu'au 31/12/2024 (Evolution coefficient 220 au 01/06/2024).

- En 11/2024, auprès des équipes Talent Acquisition et Comptabilité Fournisseur pour le poste de comptable. L'intéressée est retenue et a rejoint l'équipe depuis février 2025.

C'est sur le poste de comptable, que nous souhaitons faire une proposition de reclassement à Ichraf BOUTDA, au coefficient 220, statut AMN, et rémunération brute mensuelle au minimum égale à la rémunération brute mensuelle du coefficient 220.

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 12 membres présents :

Avis favorable : 12

Avis défavorable : 0

Abstention : 0

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

Présentation faite

- 1 Stagiaire 35h du 03/03/25 au 25/03/25 en tant qu'employée de restauration Cowboy Cookout
- 1 CDD 35h du 08/02/25 au 09/03/25 en tant qu'employée de restauration chalet de la Marionnette
- 1 CDD 35h du 08/02/25 au 09/03/25 en tant qu'employé de restauration NEB
- 1 CDD 35h du 08/02/25 au 09/03/25 en tant qu'employé de restauration Colonel Hathis

'aimerais éclaircir un point concernant les recrutements en CDD l'accord handicap stipule 60 recrutements par an. Ma question est la suivante : est-ce que les CDD font partie de ce quota annuel de 60 recrutements ou bien s'agit-il d'un nombre supplémentaire ?

Pour répondre aux questionneme

Au 31 janvier 2025 pour l'établissement Restauration Parcs : 125 salariés CDI TH soit un taux d'emploi de 6,44%

Nb de salariés TH recrutés en 2023 cf bilan annuel TH présenté lors de la réunion CSSCT ordinaire Restauration du 16.09.24 : 13 CDI, 18 CDD et 3 stagiaires

Nb de salariés recrutés par type de contrat global entreprise en 2023 cf bilan annuel TH

:

Pour rappel : Accord en faveur des salariés en situation de handicap 2023-2025 : Article 3 - Objectifs pour les années 2023 à 2025

Il est convenu de recruter au moins 180 personnes handicapées d'ici au 31 décembre 2025, soit, à titre indicatif, 60 recrutements par an.

Cet objectif s'entend tous types de contrats confondus en s'appuyant, en premier lieu, sur le recours au contrat à durée indéterminée afin d'assurer une insertion durable sans pour autant exclure les autres formes de contrats auxquelles l'Entreprise a recours en fonction de ses besoins opérationnels et de ses caractéristiques.

9. Examen des statistiques des AT du 4^{ème} trimestre civil 2024

Présentation faite p

Accident de travail du 25 novembre 2024, PATIN RIMBAULT e participais à un cours de boxe française au sein de mon centre de formation », en quoi est-ce un accident de travail étant donné qu'il n'était pas à l'école ?

e centre de formation est son école.

... C'est durant son cours de sport à l'école.
... ise un voyage au ski et qu'un accident arrive pendant ce voyage, c'est considéré comme un accident de travail.

... ombreux sont les accidents de travail dus à des chocs, des onstatés avec Ludovic. Est-ce dû à de l'inattention ? À une surcharge de travail ? Sommes-nous simplement plus distraits et fatigués ? C'est une question pertinente à se poser. A date nous sommes à 35 accidents de cette nature.

... ccident de travail du 2 ... urs
... ue s'est-il passé exact
accident a-t-elle était faite ?

... runo va prendre le point.

... : il s'agit d'une serveuse chez moi à l'Auberge de Cendrillon.
... e, un de ces conteneurs blancs montés sur roulettes situé devant l'évier. Elle était plutôt pleine. Un de ses collègues essayait de retirer le sac de la poubelle, mais il avait du mal à cause du poids. La serveuse, a posait ses deux mains sur le conteneur blanc pour le stabiliser afin qu'il puisse tirer le sac et le placer sur le chariot pour le transporter jusqu'au conteneur. Cependant, à ce moment-là, il y avait quelque chose dans le sac poubelle qui dépassait et qui n'a pas été identifié. Cela lui a provoqué une blessure à la main qui a touché un tendon au niveau du pouce. En conséquence, elle a dû s'arrêter pendant un mois. Heureusement, elle est revenue et travaille très bien. Elle a juste une petite cicatrice, mais aucun problème. C'est sérieux, un tendon blessé, c'est pourquoi elle a dû s'absenter pendant un mois

... ccident de travail du ... urs
cet accident.

... Elle voulait aider une collègue a poussé un chariot de linge
... ue son pied s'est retrouvé sous le chariot. Elle est en CDI sur la base de données et elle et censée avoir repris le travail.

... Accident du 18/12 avec le cubitainer de sodas, il est
... tous qu'il pèse 22 kg. L'analyse a-t-elle était faite ? Ce cubitainer était-il bien positionné ?

... Nous effectuons des contrôles réguliers du stockage des
... de stockage détaillé affiché et communiqué à nos employés. En règle générale, les consignes sont suivies méticuleusement. Cependant, il arrive parfois que les anses des bibs se cassent. Nous sommes en négociation avec notre fournisseur pour alléger le poids de ces bibs, mais cela s'avère être un défi de taille étant donné que ces contenants sont livrés au niveau national.

... cident d ... -t-elle repris le travail ? à ma
... ? sa cri ... me accident de travail ? la
sécurité sociale lui a adressé un courrier lui signifiant que s'en était pas un. Pouvez-vous m'éclairer là-dessus.

: Dans le listing il est toujours notifié en attente : Oui, je t bien d'un accident de travail survenu sur le site, tel que défini par la sécurité sociale. En d'autres termes, il s'agit d'un incident survenu lors de l'exercice d'une activité professionnelle.

Il est possible que la Sécurité Sociale dispose d'informations leur dossier, auxquelles nous n'avons pas accès. Il se peut qu'il y ait un historique médical personnel contenant des détails qui nous échappent

ur Hypérion nous avons 11 salariés avec un total de avez-vous prévu pour remédier à ces problématiques.

.Chaque fois qu'un accident de travail survient dans un des approfondie est systématiquement menée. Hypérion en tant que gros porteur regroupant de nombreux salariés, est malheureusement confrontée à de nombreux incidents, souvent causés par de l'incivilité. C'est pourquoi des plans d'actions ont été élaborés et mis en place afin de réduire ces comportements irrespectueux et ainsi diminuer le nombre d'accidents liés à ces situations.

remarque une anomalie dans les chiffres de la société, en ème trimestre de 2023. Il y a une baisse de 12 % entre 2023 et 2024, mais les chiffres ne sont pas cohérents. Nous avons en réalité presque 1,190,000 heures travaillées au quatrième trimestre de 2023. Cette situation doit être clarifiée, car il y a quelque chose qui ne colle pas dans ces données. Vous ne pouvez pas être à moins de 39% d'heures travaillées d'une année sur d'autres

.J'ai interrogé les équipes responsables de ces données, rapports logiciels et gèrent la base de données. Selon eux, le problème est lié à la réorganisation des services de restauration entre le service à table, le buffet et le service rapide qui ont été regroupés. J'ai exprimé des doutes, mais le retour officiel que j'ai reçu est que les 1 199 000 heures sont dues à la fusion des deux directions restauration, ce qui ne me semble pas très cohérent. Cependant, je suis d'accord avec toi, pour moi ces chiffres semblent être en partie surprenants.

10. Suivi des actions HST (DUERP)

Présentation faite p

Le plan d'action que je vous communique s'étoffe, l'idée est qu'il soit le plus représentatif possible de l'activité

ous vous proposons concernant le suiv e l'année dernière et une nouvelle relect année. Vous recevrez une invitation pour les membres intéressés. Si vous souhaitez participer, vous pourrez effectuer la relecture en compagnie de Ludovic et des seniors managers concernés.

oncernant le plan d'action soldé au Walt's, description du risque el inadéquate, facteur de risque donc RPS, rythme de travail et du coup relance régulière 101 et 105.

Nous avons appris que ceux sont les team leader cuisine qui passent des commandes de certaines pièces pour les techniciens de la maintenance puissent venir réparer le matériel.

la ne doit pas fonctionner comme cela.

ela est dû à un problème de stock de pièces de rechanges

ous sommes tous d'accord ce n'est pas du tout le processus. nouveau avec nos collègues de la maintenance. Si vous rencontrez des situations similaires, assurez-vous de signaler à nos leaders de ne pas répéter ces actions, ce n'est absolument pas ce que nous attendons d'eux."

: Permettez-moi de clarifier la situation. On n'est pas aintenance cuisine. Par exemple, nous avons actuellement des douchettes de nettoyage de très mauvaise qualité qui se cassent fréquemment, entraînant une perte considérable. Pour résoudre ce problème, nous avons lancé une commande de réparation pour nos douchettes. Le technicien responsable de cela a suggéré de commander quatre douchettes, dont trois seraient stockées au restaurant pour les prochaines réparations. Mais ce n'est en aucun cas le Team leader qui passe la commande.

i je résume à aucun moment le Team leader cuisine ne pièces détachées.

en sûr que si

emonter ces informations, je vais faire le regarder ce qui se passe. Nous ne manière.

som

J'ai besoin de vos remontées pour les évoquer lors de mes rencontres avec France

11. Présentation aux membres de la CSSCT du rapport annuel CSSCT 2024 de l'établissement Restauration.

Présentation faite [redacted] ument envoyé

Parmi les principaux indicateurs, les accidents de travail de l'établissement en augmentation par rapport aux années précédentes, nous sommes à 308 accidents du travail déclarés à la sécurité sociale sur l'année 2024 dont 12 refusés et 231 accidents avec arrêts contre 279 accidents en 2023 dont 204 avec arrêts et 199 en 2022 dont 135 avec arrêts.

Le taux de gravité et le taux de fréquence sont aussi en augmentation, le taux de fréquence est de 77.18 sur l'année 2024 contre 54.30 pour l'année 2022. Quand au taux de gravité nous sommes sur 3.40 en 2024 contre 2.44 en 2022.

Nous avons aussi les maladies professionnelles nous sommes à 15 déclarées contre 2 en 2022 et 11 en 2023.

Le taux de cotisation au niveau entreprise qui s'élève à 38.3 Millions d'Euros en coût indirect et 9.5 millions en coût direct

On recense aussi les accidents graves, a été notifié l'accident qui a eu lieu à Hypérion (incivilité). Il a été notifié deux fois car il a été notifié dans le registre des dangers graves et imminent par un membre de la CSSCT.

Nous retrouvons dans ce rapport les courriers reçues notamment de le CRAMIF.

Nous retrouvons aussi les fiches qui ont été rédigées, 68 pour cette année.

Il n'y a eu aucune visite des élus de la CSSCT ?

y en a eu 6. Nous allons corriger.

les 6 maladies professionnelles sont-elles toujours en

Je n'ai pas la réponse je me renseigne au niveau du Bureau

Le point 4.3.1, il y a 33000 € consacrées à
ons. Quelles sont ces formations.

s'agit d'une formation CIEE pour les personnes qui
er des plans de prévention.

n observant ce tableau, j'aperçois une incroyable
différents postes : 40 coordinateurs en prévention, 3
seniors managers, 8 managers en prévention, 1 directeur, 26 techniciens supérieurs de
prévention, et la liste continue. Cependant, il me semble totalement absurde et
inacceptable de constater que seule une personne, Ludovic, soit affectée au
département de la restauration. Ceci est incompréhensible.

La restauration n'est pas le secteur où il y a le plus d'accidents
vement Ludovic a beaucoup de travail. Il a cependant un
technicien de prévention qui est Bastien qui travaille avec lui ainsi qu'un alternant
Dimitri qui est arrivé cette année et qui sera avec lui pendant deux ans.

n résumé nous avons un coordinateur en prévention, un
et un alternant.

: Point 4.4 pourquoi le nombre de formation risques
e celui de l'accueil au poste ou de la formation hygiène.

Tout nouveau salarié en restauration doit obligatoirement suivre cette formation au
même titre que les deux autres.

Cette formation correspond à deux formations, la première
ons une personne inscrite en restauration et la deuxième
qui s'appelle risque chimique est qui est à priori dispensée en e-learning. Cette
formation ne prend pas en compte la formation Ecolab.

ous avons 34 personnes formés en travail hauteur, dans quel
tion suit 'on cette formation.

c'est le domaine de formation qui porte ce nom, il inclut les
conduite aux hayons élévateurs et une personne formée à
l'utilisation du harnais.

12. Présentation aux membres de la CSSCT du programme de l'établissement Restauration 2025

Présentation f [redacted] cument envoyé

e programme que vous avez reçu concernent 17 actions
ration pour un montant global de 104712 €.

Cette année, notre objectif n'est pas de s'en tenir à cette liste
elà. Sur l'année 2024 nous avons investi 2.36 millions dont 600
000 en dépenses liées aux conditions de travail. Ces actions conjointes ont porté
leurs fruits, et nous tenons à vous remercier pour nous avoir signalé les différents
problèmes rencontrés. Nous encourageons une collaboration continue et la
communication ouverte pour résoudre toute difficulté éventuelle. Les fiches CSSCT
restent importantes, mais n'hésitez pas à nous contacter directement en cas de
problème. Nous travaillerons avec les seniors managers pour résoudre
progressivement les défis auxquels nous sommes confrontés.

la commande de scope à glace

Nous l'avons reçu la semaine dernière, nous allons la tester
a été fait avec Quentin manager de la location et Food

Safety

Pause de 11h15 à 11h30

13. Point courriers CRAMIF suite à envoi du 14 février 2025

ous vous avons fait parvenir les courriers de Monsieur
répons

vo [redacted] euxième a été adressé

uligné [redacted] vous trouverez ci-

joint.

« Ainsi, aux termes de ces accords le salarié victime est dans un premier temps
accompagné à l'infirmerie pour soins et déclaration d'accident du travail.

Il lui est également proposé d'être accompagné s'il le souhaite au commissariat de police pour déposer une plainte. Lorsque l'auteur des faits a été identifié, les services de police sont appelés pour intervention.

Lorsqu'une plainte du salarié est enregistrée par les services de police ou que l'affaire est envoyée directement devant le tribunal, le salarié bénéficie d'une assistante juridique par l'entreprise et en cas de besoin d'un avocat dont les frais sont pris en charge par l'entreprise, l'entreprise s'associe le cas échéant à cette action pénale et peut, dans le deuxième cas, se constituer partie civile directement auprès du tribunal lorsque les faits sont particulièrement graves, même si le salarié n'a pas porté plainte pour des raisons qui lui appartiennent.

14. Point de suivi relatif au plan d'actions visant à prévenir les incidents liés aux incivilités survenues au sein du restaurant Hypérion.

Présentation fa

ocument

Etat d'avancement du plan d'action

N°	Actions	Responsable d'action	Délai de mise en place	Commentaires / avancement
1	Arrêt de l'affichage des horaires du spectacle dans le restaurant / et des annonces à venir des spectacles	OPS/ Spectacle	Immédiat	FAIT
2	Réflexion sur l'adaptation des horaires de spectacle pour éviter un flux visiteur important au moment du pic d'activité du restaurant			
3	Rappels lors des briefings de laisser passer les visiteurs virulents (ne pas entrer en conflit) et prévenir la hiérarchie	OPS		FAIT
4	Renforcer l'affichage pour signaler l'obligation de commande dans le restaurant pour manger sur place (poste filtrage)	OPS		
5	Poursuivre le déploiement de la formation des salariés sur la gestion des incivilités en priorisant Hypérion	OPS	CY25	
6	Mise en place d'une position (extérieure au restaurant) pour réorienter les visiteurs sur d'autres restaurants en cas de forte affluence	OPS	Immédiat	FAIT
7	Mise en place d'un agent de sécurité à l'entrée du restaurant Hyperion pendant les périodes de forte affluence de la saison de Noël	OPS	30/11	
8	Arrêt de la position filtrage (en test) de la salle de restauration	OPS		

: La position agent de sécurité point 7 a-t-elle été anticipé sur les périodes de forte affluence.

Non pas sur la période estivale car il n'y a pas de es. Nous avons la terrasse d'ouverte et les guests peuvent avec les beaux jours restaient en extérieur.
Pour la période hivernale nous n'allons pas anticiper de suite.

ous n'excluons pas le fait de remettre en place cette position
N'oublions pas que l'ouverture d'Hollywood Garden va surement désengorger le café Hypérion.

Il rajoute que Christophe travaille énormément avec les horaires du show.

Le point 8, la position filtrage a été arrêté le salarié ira à la station.

Nous avons demandé à spectacle de ne plus mettre de Videopolis sur les périodes de pic d'activité. Sur la période estivale le 1^{er} show sera à 14h50.

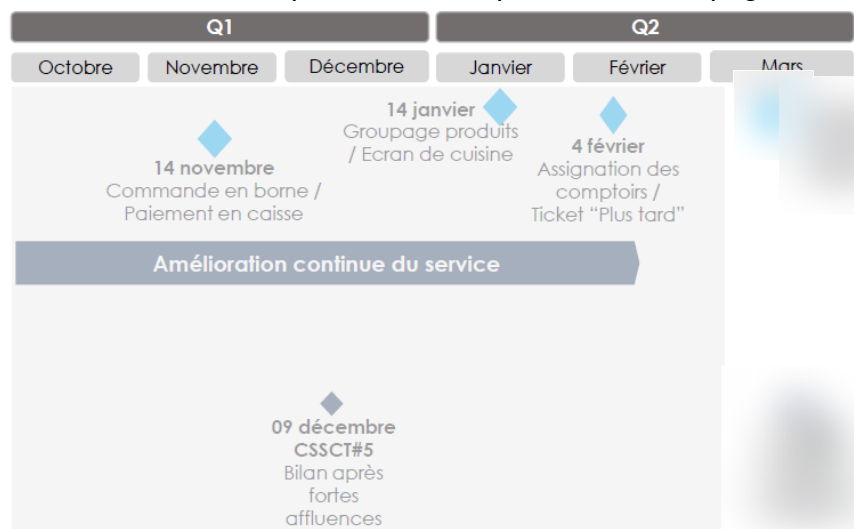
Pause déjeuner de 12h à 13h

15. Point de suivi concernant les améliorations apportées suite à la mise en place de bornes de commande digitale sur le café Hypérion.

à l'heure

Déroulé de la présentation p

Au niveau du calendrier du test, 3 mises à jour importantes du 14/01, du 4/02 et depuis le 10/03 la présence de l'espagnol



Il y a eu la mise en service des écrans de cuisine, au niveau de l'assemblage fenêtre, assemblage frites, cuisson broiler et cuissons frites

Les avantages

- Maîtrise :

Contrôle du niveau de produits disponibles notamment en début et fin de service.

- Anticipation :

Seuls les produits payés et non délivrés s'affichent

Anticipation des cuissons : les produits en cours de commande sont ceux à lancer en cuisson car bientôt sollicités dans les tiroirs chauffants.

- Priorisation :

Aide les salariés à prioriser un produit en forte demande lors de l'envoi en production d'une série.

les produits sur les écrans ne concernent que les
n'est-il des produits vendus en caisse.

La scène 2 continue de fonctionner comme avant
. Nous sommes en hybride 1, scène fonctionne en borne
et l'autre en caisse.

: Est-il prévu que les ventes en caisse soient affichées

Quand les caisses seront changées car deux systèmes
les bornes sont sur un modèle que l'on appelle X12 alors
que les caisses sont sur révélation.
Par contre la caisse qui concerne les bornes est bien reliée au système.

Au niveau de l'organisation des produits sur les écrans.

Les Avantages

• Confort :

Lecture simplifiée, réduction de la taille des tickets

• Qualité :

Aide les salariés à fiabiliser les commandes remises

Et à améliorer

•

Nomenclature :

Les produits à la carte et les produits en menu ne se regroupent pas. L'analyse est
en cours pour trouver le paramétrage adéquate.

Nous avons questionné les salariés suite à ces mises à jour, 14 en back et 12 en
front

Nous sommes sur un taux de satisfaction quant à l'utilisation des nouveaux outils à
85%

Concernant les points d'amélioration

Amélioration apportée

- Purge des données de caisse toutes les heures

Ralentissements de la caisse dus à un trop grand nombre de tickets ouverts non
clôturés. Les tickets sont maintenant purgés toutes les heures.

- Désactivation automatique des bornes avec écran d'information quand
l'imprimante est vide
- Organisation des produits sur les écrans de comptoir
- Activation des écrans de cuisine
- Mise en place d'un système de répartition des commandes selon le temps
cumulé sur chaque écran

ticket pour les produits « Remis plus tard »
la répartition des commandes sur les écrans n'est pas
commandes d'un côté et pas assez de l'autre.

la première étape du système était nécessaire pour éviter de
être trop chargé.

La prochaine étape sera plus efficace et est mieux adaptée.

ependant, j'ai un problème à ce sujet. Certains de mes
clients de l'astuce. En d'autres termes, ils ne lancent pas la
commande, ce qui fait que leur écran reste vide.

es équipes informatiques sont dessus et essaient de
régler le problème.

Sinon on peut revenir sur un système automatisé 1,2,3,4.

Une demande a été faite au développeur pour nous proposer une solution adéquate
à la répartition des commandes équitablement sur les différents écrans.

Il serait intéressant de connaître la répartition des salariés
pour connaître le ressenti et la perception d'un salarié CDI est différent
d'un apprenti, d'un intérimaire ou d'un salarié CDD

Je rejoins tout à fait ce point.

Plusieurs salariées en Back qui se plaignent du
changement de rythme, plus important et plus intense. 3 d'entre eux ont fait des
demandes RQTH. Le médecin de travail est-il au courant de ces demandes.

Je n'ai encore reçu aucune demande à ce sujet. En
demandes de Reconnaissance de la Qualité de
Travailleur Handicapé (RQTH) ne passent pas nécessairement de mon côté.

Sur le terrain, certaines personnes ciblées ne peuvent pas
maintenir le rythme soutenu. Ils ne suivent pas le rythme donc nous ne
peut pas les positionner.

16. Information des membres de la CSSCT sur la mise en place de bornes de commandes digitales au restaurant Toad Hall*.

l'ensemble des salariés

Déroulé de la présentation p

Disneyland Paris entreprend depuis plusieurs années des transformations majeures
pour continuer d'enchanter l'expérience de nos clients et de nos salariés
Le test d'implémentation de bornes de commande digitales à Café Hyperion illustre
parfaitement cette volonté en proposant un nouveau parcours à nos clients
accompagné d'outils offrant une nouvelle expérience à nos salariés utilisateurs
Situé à Fantasyland le restaurant Toad Hall doit relever plusieurs enjeux à
commencer par son mode d'exploitation qui nécessite la présence de caisses sur le
comptoir entraînant la mutualisation des tâches de prise de commande,
encaissement, assemblage et remise de commande

Parce que l'expérience des visiteurs et des salariés est au cœur de nos préoccupations il a été naturellement décidé d'implémenter des bornes de commande digitales sur le restaurant Toad Hall

Actuellement nous avons 3 comptoirs séparés et 4 caisses sur le comptoir, la 5^{ème} n'est pas utilisée.

On propose d'installer 2 îlots de bornes avec :

- 8 bornes
- 4 comptoirs de remise de commandes
- 2 caisses (1 dédiée aux bornes et 1 standard)
- 3 écrans de statut de commandes
- 4 écrans de cuisine

Les meubles et le dimensionnement proviennent de Hollywood Gardens.

Il s'agit ici d'une illustration de principe en attendant les intentions graphiques définitives de WDI

Les principales fonctionnalités sont identiques à celles que nous avons sur Hollywood

- [redacted]rne
- [redacted] en caisse dédiée
- 3 langues (Fra, Eng, Esp)
- Attribution intelligente du comptoir de retrait
- Ecrans de préparation de commandes
- Ecrans de production
- Ecrans de retrait de commande

[redacted] D'une manière générale, l'automatisation des caisses est et le commerce. Cependant, il est crucial de penser à ceux qui sont actuellement employés comme caissiers. Ils ont été fidèles pendant des années et maintenant, avec l'arrivée des caisses automatiques, leur emploi est menacé.

Il est temps de réfléchir sérieusement à un plan d'action pour aider ces employés. Que va-t-il advenir d'eux si toutes les caisses disparaissent ? Il est peut-être temps d'annoncer ouvertement un programme de reconversion ou de soutien pour ces travailleurs. Il est essentiel de ne pas les laisser de côté dans cette transition vers une automatisation accrue.

[redacted] : Je rencontre déjà des salariés qui sont en restriction forme que cela va devenir compliqué.

[redacted] pouvez-vous étayer vos arguments ? Il semble que cette augmentation significative des cas d'inaptitude au travail, ce qui nous conduirait à devoir prendre des décisions cruciales concernant des licenciements. Cette situation est inacceptable et ne peut être tolérée.

[redacted] ollywood Gardens sera un bon laboratoire. On garde mité de chaque zone de bord avec la possibilité d'avoir un assis debout. Peut-être qu'à terme, selon le volume de travail, on pourra maintenir des positions assises. La position assis debout restera possible. C'est une première étape. Maintenant, il est essentiel de rester vigilant sur cette question. Nous n'avons pas prévu d'installer des bornes dans tous les restaurants cette année. Notre principal objectif est d'évaluer l'intérêt des bornes dans un restaurant qui fonctionne en mode de distribution avec une caisse au comptoir. En effet, nous avons deux

modes de distribution différents : les caisses avancées et les restaurants avec service au comptoir. Nous devons déterminer ce qu'il convient de faire, pour évaluer l'intérêt de ces bornes sur nos différents modes de distribution. Nous veillons à maintenir l'emploi pour tous, en mettant en place les ajustements nécessaires. L'option de travail assis-debout pourrait être envisagée, ainsi que tout autre accompagnement nécessaire. Notre objectif ultime est de conserver nos employés et de les accompagner au mieux dans cette transition.

Christophe, tu es en train de dire ce qui est politiquement nous tous que la politique de l'entreprise est de se tourner vers les bornes automatiques presque partout. L'objectif est de remplacer les caisses manuelles par des bornes automatiques dans la plupart des restaurants.

Cette décision d'entreprise est compréhensible, mais il est crucial de ne pas laisser les salariés ayant des restrictions en termes de posture se retrouver en situation d'inaptitude, simplement pour les licencier. Notre préoccupation est de les accompagner. Nous n'avons aucun problème avec l'introduction de bornes, tant que ces salariés reçoivent le soutien nécessaire. C'est tout ce que nous demandons.

Christophe et Dolène travaille déjà pour qu'il y ai un équilibre entre les restaurants.

L'objectif comme tu l'a si bien dit n'est pas de se retrouver avec des salariés en inaptitude.

Nous devons bien entendu étudier différentes solutions et les étudier maintenant

: Ce qui fait que nous sommes bons c'est notre anticipation.

je rajoute qu'au vu de notre population guest nous serons intéressés pour les transactions en espèces. Les estimations qui sont faites disent que 15% de nos transactions auront lieu en espèces.

est-ce que l'installation des bornes ne perturbe pas les voies d'incendie ?

les plans ont été soumis à BPI et Crisis et ont eu leurs

les membres de la CSSCT peuvent-ils avoir la parole dans la restauration. 2^{ème} question pourquoi avoir choisi Toad hall

: Sa petite taille facilite la mise en place et permet de contrôler la clé de cette technologie qui améliore la réactivité pour gérer les flux. Amener un équipement essentiel dans un environnement où la gestion des flux est primordiale semble être une réussite globale.

par rapport à la cartographie, rien n'existe dans le système des données manuelles.

Nous avons des données à ce moment précis qui donnent une image en place. Ces données ne sont fiables que temporairement et peuvent changer rapidement en raison de nouvelles restrictions.

n peut la recevoir ou non ?

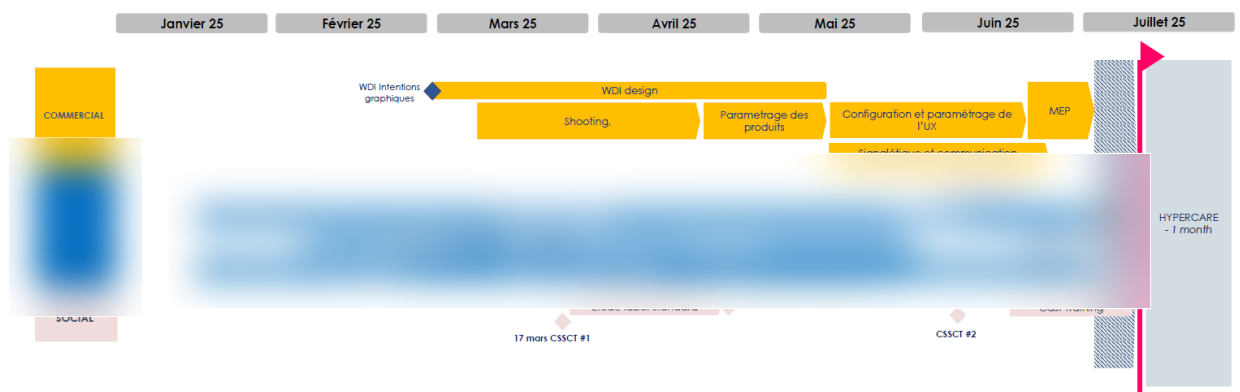
olène, Christophe et les ressources humaines travaillent pour le.

i l'on se concentre spécifiquement sur les restrictions liées à la place assise-debout ou aux temps de pause assis, il est plus facile de les identifier et de les cartographier que de prendre en compte tous les types de restrictions médicales. En effet, on peut également tenir compte des horaires du matin des horaires du soir travail, ou encore port de charges. Ainsi, en se focalisant sur les questions relatives aux positions assises et à leurs alternatives, il est plus réaliste de mettre en place une cartographie dans un délai raisonnable, par rapport à la prise en compte de toutes les restrictions possibles.

Je m'interroge sur la confidentialité de ces données.

Nous n'avons pas besoin des noms et nous ne voulons savoir si dans un lieu il n'y a pas une surcharge de personnes avec des contraintes sur ceux qui n'en n'ont pas. Je pense que l'intérêt est d'avoir plutôt une vision plus réelle du volume de contrainte dans certains lieux et savoir s'il y a un impact sur l'accidentologie des autres.

en termes d'aménagement complémentaires, installation s équipées de machine à glaçons, l'objectif est de supprimer les manipulations pour limiter les contraintes opérationnelles, réduire les facteurs de contamination enfermant les circuits d'alimentation et d'évacuation et d'apporter une solution adapter pour la distribution et l'alimentation de gobelets. Le planning des travaux sera le suivant



Pour les incidences sociales.

En salle

- Greeter distpatch

Aiguillage du client selon le moyen de paiement

Aiguillage après paiement

- Caisse déportée Au comptoir

Rappel des commandes passées sur les bornes

Remboursements

Sélectionner les produits en rupture

Aiguillage après paiement

Au comptoir

- Service

A l'affichage de la commande à l'écran

Faire couler les boissons

Récupérer les produits chauds en fenêtre

Monter le plateau

Délivrer la commande et indiquer le statut sur l'écran

- Jocker

En forte affluence

- Aide à monter les plateaux
- Assure la production froide

En cuisine

- Cuissons

Ecran indiquant les quantités consolidées de produits en cours de commande

Anticipe les cuissons avant sollicitation des protéines

- Assemblage

Ecran indiquant les quantités consolidées de produits en cours de commande

Anticipe les produits à mettre à disposition dans la fenêtre chaude

Il n'y aura pas de changement sur la base staffing. Des transferts seront à prévoir si fermeture pour travaux, ces transferts seront réalisés selon les besoins opérationnels.

le plan d'accompagnement. Le parcours de formation sera du 1^{er} juillet

Formation	Objectifs	Equipe concernée	Volume prévisionnel	Modalité
Navigation sur la borne	- Découvrir les fonctionnalités de la borne - Être en capacité d'accompagner la commande - Gestion des cas particuliers	Toute l'équipe	31	E-Learning de 20 minutes
Process salle/comptoir	- Identifier les nouvelles fonctionnalités - S'approprier les nouvelles fonctionnalités - Accueillir et accompagner le client - Utiliser les nouveaux outils - Gestion des cas particuliers	EDR salle, 1er EDR salle, TL, Manager	19	E-Learning de 30 minutes + 2 heures d'utilisation de l'outil
Utilisation des écrans de production	- Utiliser les outils digitaux dans l'organisation de la production - Gestion des cas particuliers	EDR cuisine, 1er EDR cuisine, TL, Manager	14	E-learning de 20 minutes + 1 heure d'utilisation de l'outil
Universal Desktop pour borne	- S'approprier les nouvelles fonctionnalités liées à la borne - Gestion des cas particuliers	TL, Manager (profil 3)	6	E-Learning de 20 minutes

Formation	Objectifs	Equipe concernée	Volume prévisionnel	Modalité
Gestion d'un point de vente équipé de bornes	- Mise en place des différentes zones - Accompagnement des équipes - Gestion des temps de service - Analyse des données / plan d'action et suivi	TL, Manager	6	1 journée en présentiel Animée par un formateur

l'avantage d'ici là nous aurons 2 établissements qui le système de borne ce qui permettra d'aller sur place pour expérimenter en situation réelle.

17. Information des membres de la CSSCT sur le point de suivi du parcours de formation pour les salariés de World Premiere

Présentation faite par TALABARDON (chef plus particulièrement au pôle transverse) – cf document envoyé

éroulé de la présentation

Navigation bornes de commande	E-learning	Team Leaders World Premiere		Avant ouverture
Bornes de commande – Positions en front	E-learning			Avant ouverture
Process salle et comptoir	Formation sur site	Team Leaders World Premiere		Installée avant ouverture
Storytelling	Tour guidé		1h	
Formation Produit, production et KDS leaders	Formation sur site	Team Leaders World Premiere	4h	16 et 17 avril
Formation Produit, production et KDS 1 ^{er} ERD back	Formation sur site	1 ^{er} ERD back	2h	17 avril

Formation et intégration CMS ouverture Hollywood Gardens dans World Premiere

Formation	Format	Cible	Durée	Période
Navigation bornes de commande	E-learning	CMs Front et Back Hollywood Gardens	10 minutes (à réaliser avant ouverture)	Avant ouverture
Bornes de commande – Positions en front	E-learning	CMs Front Hollywood Gardens	10 minutes (à réaliser avant ouverture)	Avant ouverture
Savoir gérer et traiter l'escalade des incivilités	Présentiel		1 journée en groupe de 10 (sur des sessions avec plusieurs LOBS mêlées)	
Accueil au poste	Sur site		1h	
Welcome (EPI, locker, bienvenue)	Sur site		1h	
Bienvenue sur les Walt Disney Studios	Sur site		1h	
Storytelling	Tour guidé		1h	
Carte	Sur site	CMs Front et Back Hollywood Gardens	2 sessions de 30 minutes à 11h30 et 16h	
Formation terrain back	Sur site		Selon format	
Formation terrain front	Sur site	CMs Front Hollywood Gardens	Selon Format	

Formation et intégration Leaders et CMs ouverture Searchlight dans World Premiere

Storytelling	Tour guidé		1h	17 avril (en transverse avec leaders Merch et QSR) 19 avril (en transverse avec leaders Merch et QSR)
Formation terrain Kiosks	Sur site		TBD	Du 19 au 25 avril

18. Présentation aux membres de la CSSCT pour information, des prototypes de costumes de l'établissement en prévision de l'ouverture des futurs points de restauration – Projet Firefly, au bâtiment NALA (Sur place)

Présentation faite p

Les costumes présentés sont inspirés du film Frozen et du folklore Norvégien

hemise avec manche retroussable, tablier réglable, pantalon avec poche latérale, veste et chapeau

Femmes : jupe Culote avec poche latérale, tablier réglable, chemise avec manche retroussable et un serre tête conseillé mais non obligatoire.

Pour ce qui du kit hiver, un manteau unique pour tout le land.

Food Kart

Tenue homme et femme identique
Chemise, cravate, pantalon, gilet tablier en trompe l'œil.
Cardigan doublé polaire et manteau pour l'hiver.

hemise classique, gilet, pantalon confort, cravate (lavallière) et pochette portée à la taille pour stylo, bloc note et un béret avec système réglable.

Femme : Pantalon évasé, chemisier, accessoire de cou, serre taille avec martingale dans le dos.

Les hôtes et hôtesse ont une veste en plus.

Est-il prévu un ajustement sur le ventre pour les

En générale elle s'arrête au bout du 7^e mois, dans la euvent porter la panoplie. Si besoin on effectuera des ajustements au fur et à mesure.

Mais il n'y a pas d'ajustements sur la taille comme sur certains modèles existants.

our une question de sécurité le pantalon femme sera porté au

19. Point d'information sur la prévention de RPS

Présentation faite nt envoyé

DIVISION: DIRECTION		Equipes évaluées en suivi plan actions dans le DUERP	Equipes évaluées en cours d'attente du comité de pilotage	Equipes en cours d'évaluation (questionnaires et/ou sessions participatives)	Equipes planifiées sur 2025
Martina Sardelli					
Service à table Buffet Support F&B	Paquito Antunez	Les Délices de Minnie Food Special Event (tertiaire) Walt's Cplx Pym-Stark-Super Dinner Auberge Cplx Economat	Ensemble des TL /TL EXP		Bistrot Chez Rémy Captain Jack Plaza Garden + MANAGERS /SENIOR MANAGER (fin mars)
QSR Carts & Kiosks	Christophe Galvin	Café Hyperion Casey's Corner En Coulisse Bella Notte Cplx Chalet /Toad Hall Chariots Gourmands Cplx NEB Kiosks Wds Cplx Cowboy Cookout/Colonel Hathis Cplx Casa de Coco/Hakuna Matata	Ensemble des TL /TL EXP		MANAGERS /SENIOR MANAGER (fin mars)

20. Visite à déterminer

[redacted] lundi 24 mars 2025 à 10h30

[redacted] lundi 07 avril 2025 à 10h

[redacted] concernant la quest [redacted] ernant les
énins, 7 sont liés à [redacted] erbales dont
2 à des incivilités.

Présentation du boulier à glace électrique, commandé depuis le 4 décembre (à mis un certain temps avant d'arriver).

En attente d'un process clair avant mise en place.

2 températures d'utilisation possibles 45 et 60°C.

Attention particulière à la gestion de nettoyage et de l'hygiène pendant le service.

Autre point, test des pistolets à sauce à l'atelier avec les collègues de produits. Ceux qui sont intéressées doivent envoyer un mail à Dolène pour organiser le test.

14h30 départ pour bâtiment NALA pour point 18.

Fin de réunion à 15h30