



Procès-verbal de la réunion CSSCT Ordinaire *Établissement Spectacles* du 5 décembre 2025

De : Secrétaire Adjointe de la CSSCT établissement Spectacles

A : Membres de la CSSCT

CC : Présidente, secrétaire et membres du CSE

Date : 5 décembre 2025

s Légaux	Présent (P) Absent (A)
	P (visio)
	P (visio)
	P
	A
	P

membres Experts	Présent (P) Absent (A)
	A
	A
	A
	A
	A
	P
	P
	P
	P
	A
	P
	P
	P
	A
	P

bres de droit	Présent (P) Absent (A)
ésidente de la CSSCT	P
sponsable Relation Sociale	P
ecin du travail	P
rdinatrice prévention sécurité	P
spection du travail	A
t de la CRAMIF	A



	présentants syndicaux CSSCT présents
--	---

	-CGC (visio)
--	--------------

	A
--	---

	Membres Invités présents
--	---------------------------------

	ordinateur Safety
--	-------------------

	teur Opérations Spectacle
--	---------------------------

	ior Manager Show Operations
--	-----------------------------

	e Projet
--	----------

Début de séance 9h30

1. Approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du 26/09/2025 (*)

Le vote a été de 8 voix Pour, 0 contre et 4 Abstention.

2. Approbation du procès-verbal de la réunion extraordinaire du 29/10/2025 (*)

Le vote a été de 9 voix Pour, 0 contre et 3 Abstention.

3. Suivi des actions HST (*)

... ande si questions ; aucune de la part des membres.

... ande un éclaircissement sur deux ATs, l'un concernant une main au sein et l'autre une chute d'un enfant.

... ique que l'enfant n'a pas été vu par le personnage et que le temps de réaction n'était pas suffisant. Elle précise que la plainte sera déposée.

... ique que la procédure First Aid a été appliquée et que la description du visiteur a été demandée, mais que la plupart du temps le visiteur est sorti.

... que la possibilité de visualiser la situation via les caméras.

... ale que le « ACC » n'a pas pu fournir d'informations supplémentaires.

... ique que tout s'est produit très rapidement et que l'ACC s'en est occupé.



cise que la gravité augmente et qu'il faut réfléchir sur l'étape suivante, mais qu'aucune action n'est nécessaire pour le moment.

ale qu'il est étonnant de ne pas avoir retrouvé le visiteur et rappelle la formation sur la sensibilisation, code A CHARACTER, indiquant que les visiteurs sont toujours retrouvés.

ntionne l'utilisation du bouton rouge pour alerter directement la sécurité et précise que si un point photo est nécessaire, la photo est prise par le photographe.

ique que la rapidité de la situation était inattendue.

e le changement de costume, pouvant poser problème sur la visibilité du personnage et la clarté.

lique que l'accueil est plutôt favorable, plus pratique et confortable, et que côté hiver le costume est entièrement marron.

ose d'ajouter un élément plus visible ou un galon différencié sur la tête, à évaluer selon la faisabilité de production.

ique que le personnage n'a pas de logo, rendant l'identification par les visiteurs difficile, et que le manteau n'est pas très chaud.

ise que cela concerne tous les costumes.

te que le manteau n'est pas très chaud.

...

ntionne un AT impliquant un visiteur autiste, non déclaré.

que qu'elle prend note et qu'elle verra

nde que la protection soit intégrée au costume.

ise qu'aucun salarié n'a été blessé, qu'il s'agit plutôt d'un choc psychologique.

nale qu'il y a beaucoup de gestes déplacés et qu'il s'agit d'un vrai sujet. Elle ajoute que des discussions en cours pour définir les mesures.

ande une formation sur la sensibilisation et la sécurité, indiquant que la problématique devient sérieuse.

Ile qu'il avait été demandé d'informer le visiteur.

q aille avec la communication spectacle et Dana HARREL pour mettre en place des vidéos ou pictogrammes sur les queues lines afin de sensibiliser les visiteurs, la solution digitale étant plus complexe.



se que la mesure concerne surtout le niveau visiteur.

igne que le sujet est évoqué depuis des années et qu'il y a une augmentation des incidents. Il demande une communication plus incisive pour faire comprendre aux visiteurs que les gestes déplacés sont punis à l'intérieur comme à l'extérieur.

firme que le comportement des visiteurs a changé après le Covid et qu'il est nécessaire de poursuivre la sensibilisation des visiteurs et des salariés.

se de mettre un agent de sécurité, comme pour la parade.

ise que l'équipe GUEST FLOW serait plus appropriée que les accompagnateurs artistes.

gne le risque que la situation soit filmée et publiée sur les réseaux sociaux, ce qui serait très préjudiciable.

stionne la justification liée au Covid et précise qu'aucune explication claire n'a été donnée.

que qu'il ne s'agit pas de se cacher derrière le Covid, mais de comportements sociaux marqués, nécessitant des mesures adaptées.

ligne l'exigence accrue des visiteurs dans le parc et dans les services.

que que les comportements ne sont pas déplacés et qu'il faut rester sur le positif.

état d'une perte financière.

ise que des actions de communication peuvent être anticipées.

ue la communication sur le plan du parc.

que que la direction communication spectacle y travaille sérieusement.

...

ue un AT impliquant la princesse.

ique qu'aucune plainte n'a été souhaitée et que le code agression a été utilisé, l'alerte ayant été donnée tardivement.

ande des précisions sur la photo.

ique qu'elle se renseigne à ce sujet.

cise que le point pourrait être traité ultérieurement

ande des analyses systématiques.



ique que dès qu'un arrêt de travail ou accident se produit, elle accompagne les leaders pour le rapport, et qu'elle essaye d'aller plus loin pour les incidents liés aux visiteurs.

ntionne la transformation des AT bénins après un an.

firme que cela peut arriver.

t de grandes réserves sur la transformation d'un AT bénin un an plus tard et précise qu'il faut des explications et l'avis du médecin du travail. Elle souligne qu'il ne faut pas attribuer tous les incidents au travail de manière excessive.

4. Examen des statistiques des accidents du travail du 3^{ème} trimestre civil 2025 (*)

alyse les AT bénins selon le sujet et précise que si l'incident se reproduit, elle effectue une analyse avec le Team Leader.

mande d'ajouter la distinction entre analyse effectuée ou non.

que la situation d'un accident avec des chaussures prises au rail sur Main Street et souligne la récurrence du problème.

que que la fréquence dépend de la période.

cise que c'est la raison pour laquelle des répétitions générales sur le parc sont effectuées, avec moins de TRANIN et plus de shows.

orte les discussions

nale que les causes des accidents sont liées aux gestes et postures ainsi qu'aux risques mécaniques avec le costume.

Elle précise que le risque RPS est lié aux agressions verbales et psychologiques, et qu'une légère baisse a été constatée au troisième trimestre.

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

me qu'un CDD a été pourvu du 7 octobre au 1er janvier 2026 pour un poste de couturier, avec 123 CDI, représentant 4,7 %.

nde la sectorisation et pense au costuming.



roge sur l'orientation des salariés vers la mission handicap.

ise que les RH effectuent un bilan de compétences pour déterminer l'orientation métier.

6. Information des membres de la CSSCT sur les salariés déclarés inaptes au sein de l'établissement (*)

orme sur Quentin et son poste.

e que sa situation est temporaire, car il postule à un poste d'ambassadeur et est en charge d'événements spéciaux.

me que son expérience justifierait un poste pérenne.

e qu'un reclassement provisoire est possible, avec présentation au CSE.

ionne la visibilité le poste actuel est remplacé par l'IA.

e qu'aucune décision n'a encore été prise et que des formations sont proposées pour accompagner l'évolution professionnelle, l'état de santé restant un frein.

7. Point d'information sur la prévention des RPS (*)

orme sur les actions RPS de l'équipe Talent Casting concernant la charge cognitive et le staff, ainsi que sur le budget.

que que le Head Count n'est pas atteint et que des CDIs sont refusés en AOP, avec un réexamen possible l'année prochaine.

nde la formation des salariés.

cise que tout est prévu dans l'artistique.

tate un bon avancement et indique que le prochain point est prévu en janvier 2026.

nde un point sur la prochaine CSSCT, au me sa présence.



8. Présentation de l'étude de sécurité au travail pyrotechnique (*)

torisation accordée par les membres.

ue les tests de scénarios et demande si les équipes sont formées à ces situations.

ise que les équipes sont formées au pyrotechnique et que la formation pour les scénarios dégradés, notamment au transport, doit être vérifiée.

orme sur la surveillance.

ique que la vidéo surveillance est assurée et que l'accès est suivi par les autorités.

Il précise que le téléphone est interdit en zone ATEX.

ande le nombre de personnes impliquées.

aille la répartition selon les zones et les tâches.

ue le risque d'humidité et la cadence de livraison.

que les procédures de livraison et de stockage, ainsi que le respect des audits.

rme sur la climatisation, l'éclairage, les risques de haute température et la poudre noire, aux d avec les mesures de sécurité en place.

stionne le nombre de fourni ise qu'il existe un autre fournisseur selon la demande pyrotechnique.

La coactivité est interdite pendant la livraison.

9. Présentation aux membres de la CSSCT des résultats des VLEP réalisées sur l'Établissement (Character Head et Atelier décoration) (*)

orme sur la date des mesures.

cise que les mesures ont été effectuées en juin, juillet et août.

stionne le suivi particulier pour les salariés manipulant des produits.

que que le suivi renforcé est effectué tous les deux ans.



10. Information des membres de la CSSCT suite à la réorganisation de la Division Spectacles

Présentation

forme du nombre de Team Leaders par manager.

u

nn

COH

ligne la disparité du nombre de Team Leaders par manager.

ise que chez Mireille, le périmètre n'évolue pas et que la hausse du nombre de Team Leaders correspond à une valorisation interne, soit 24 TL supplémentaires.

stionne la couverture complète des postes de Team Leader.

ue que lors de l'ouverture, les positions seront complètes, à condition qu'aucun départ ne survienne.

ise que le recrutement se fera en externe, en mobilité interne et en promotion interne.

ntionne que les salaires des personnes externes sont plus élevés, créant un déséquilibre.

ique que le calcul est effectué en fonction de l'expérience.

Présentation sur le changement d'emploi PARADE1 mise en place au 1 février 2026

que que la parade comprend 108 positions artistiques, et que le but est de repositionner correctement PARADE1 et les Team Leaders.

forme des changements de contrat.

ise que des avenants régisseur seront établis.

que la mutualisation des fonctions à long terme.

firme que des passerelles seront créées dans les deux sens, déjà appliquées à NALA.

ise que les Team Leaders passent assistants et régisseurs, et qu'ils sont capables de lancer une parade.

tionne le coefficient du chef d'équipe.



firme qu'il s'agit d'une promotion pour tous.

roge sur le système de calcul comparé aux drivers.

que que ce n'est pas le même système, l'emploi existant étant spécifique à DLP.

ande si les régisseurs souhaitant ne pas passer cadre seront pris en compte pour la prime d'ancienneté.

lique que les points sont pris en compte et que si une personne refuse, elle sera affectée à une autre position sur la parade.

tionne le passage au CSE.

ise que ce n'est pas me qu'il s'agit d'un point d'étape propre au spectacle.

ise que le processus repositionne un emploi existant et que la CSSCT émet un avis motivé pour passage au CSE conformément à l'ordonnance Macron.

nde si le poste sera ouvert en candidature interne si un Team Leader refuse.

ue que la priorité sera donnée aux internes.

ise que tout contact pour revenir sur un poste se fera directement avec l'équipe RH.

Point sur la situation de l'équipe Drivers trafic suite à la demande des membres

Présentatio

ale que le plan d'action vise à améliorer le rattachement opérationnel des drivers, notamment la gestion des shifts avec un manager présent au début et à la fin.

stionne le nombre de participants aux tables rondes.

cise que trois personnes sur vingt ont participé, sélectionnées en fonction des tâches planifiées.

ue que la prochaine table ronde aura lieu en janvier.

Il explique que certains cast members ont déjà échangé avec le manager ou le senior et ont choisi de ne pas participer.

rme des modifications liées à la prise d'appel radio et au lunch.



ise que la feuille de route digitale a été mise en place pour libérer du temps et intégrer la partie automatisée sur Meet and Greet.

ligne les difficultés pratiques et la dépendance des Driver 11 à la répétitivité et aux urgences.

ique que le système UKG est déjà utilisé et qu'il facilite la planification quotidienne pour 400 personnes par jour, mais que l'IA n'est pas encore capable de gérer 100 % des tâches.

tionne l'intégration problématique de l'équipe Dining et le besoin de revenir temporairement à l'ancienne base.

igne que le problème est apparu avec l'arrivée de nouveaux Team Leaders.

ise que des ajustements sont nécessaires pour comprendre et apprendre les nouvelles procédures.

rme que les cinq Team Leaders sont formés au métier driver.

me que si les changements de la feuille de route digitale sont supprimés, la situation s'améliore, mais que des tensions subsistent entre leaders.

...

nale la problématique de places insuffisantes de parking.

ique qu'elle effectuera un tour avec son homologue pour la circulation, jouera sur la signalétique et intégrera de nouvelles places selon les règles et la proximité des passages piétons et rond-points.

cise que les places de sécurité restent fixes.

ique qu'elle a déjà alerté pour les camions plus gros, même avec l'ancien camion.

...

ande le suivi de l'accident de Herran Jenner.

ise que le visiteur est déjà parti, que Sureté est intervenu et qu'aucune plainte n'a été déposée. L'incident a été pris en charge par First Aid et revu avec les Team Leaders.

...

Continuation de la discussion sur l'organisation de la division

stionne le rôle des régisseurs scènes.

que que les régisseurs occupent une fonction similaire à celle des régisseurs de théâtre, avec une augmentation de 38 à 48 TL.

ande si les équipes ou lieux seront modifiés.



ise que les décisions sont en cours et que les managers seront positionnés dans leur théâtre.

forme sur la gestion des Team Leaders dans différentes loges.

firme le décloisonnement nécessaire pour maintenir les passerelles et travailler collectivement.

estionne le calendrier de la réorganisation et l'impact sur les postes saisonniers.

que que l'objectif est l'amélioration de la communication, de la technologie, de la collaboration et de l'innovation, et non des économies. Elle confirme qu'aucun poste ne sera supprimé et que des points réguliers seront effectués.

rme de la durée du plan.

que qu'aucun engagement n'est pris et qu'un point sera fait en janvier.

tionne la création d'un groupe de travail cosmétologie
confirme pour janvier

11. Information des membres de la CSSCT sur les mesures relatives au travail par temps froid et intempéries (*)

ue que la note reste la même que l'année dernière.

ande les critères de déclenchement des boissons chaudes.

cise que la décision est centralisée.

ue que les boissons chaudes sont disponibles gratuitement si la température extérieure est inférieure à 0°C pendant au moins 48 heures pour les postes soumis aux intempéries.

igne que cette procédure repose sur le code du travail et la condition physique des salariés.

Des mesures supplémentaires sont prévues pour les costumes spécifiques et certains postes, avec anticipation selon la météo.

ose de croiser la liste avec les retours des formateurs personnages, suggestion validé

cise que le parc est soumis à des températures extrêmes et que les costumes s'adaptent aux performeurs.



te sur la nécessité d'une bonne condition physique et d'endurance pour le travail opérationnel.

se l'ajout de sur-chaussures pour Tigrou, pris en compte

Des séances de réveil musculaire et renforcement sont proposées, avec possibilité pour les « Acc » d'en bénéficier durant le temps de récupération des personnages.

12. Calendrier prévisionnel des réunions CSSCT 2026

Les réunions sont prévues le 17 mars, le 19 juin, le 29 septembre et le 18 décembre.

Une visite est à prévoir pour CHARACTER HEAD, bâtiment TARZAN ou attraction Frozen.

Fin 15h56