

COMPTE RENDU DE LA REUNION ORDINAIRE DE LA CSSCT PRODUITS DU 01 DECEMBRE 2025

Membres désignés :

	Membre légal	Présente (Visio)
	Membre légal	Absente
	Membre légal	(secrétaire) Présente
	Membre légal	Présente (Visio)
	Membre légal	Absente
	Membre expert	Présent

Membres de droit :

	Président par délégation de la CSSCT	Présent
		Présente
	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 (Visio)
	Représentant Syndical CGT	Absent
	Représentant Syndical UNSA	Présent (Visio)

Invités :

	Responsable Relations Sociales	Présente
	Infirmière	Présente (Visio)

Copie :

Président, Secrétaire et Membres du CSE
Début réunion 09h00

POINT N° 1

Approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du 08 septembre 2025.

recevoir les projets de procès-verbaux moins de 15 jours avant la prochaine réunion au lieu de 15 jours après chaque réunion. Qu'il y a des prises de paroles de sa part qui ne figurent pas sur le procès-verbal. A ce titre il a envoyé un mail à la Secrétaire et à Dorothée SALE, afin qu'elles puissent modifier le projet de PV et le renvoyer de manière à ce que les membres puissent voter avec ses commentaires.

Guillaume D. dit que les membres n'étant pas informés, il propose de reporter l'approbation de ce PV.

ande si Guillaume a d'autres commentaires qui ne figuraient pas sur le PV ?

Guillaume dit qu'il y a le sujet de la signature des PV qui revient souvent.

Dorothée S. répond qu'il faut clore le débat à ce sujet car, il est clairement indiqué sur le règlement intérieur du CSE que la secrétaire signe le PV du CSE, ce qui n'est pas le cas pour les CSSCT. Dorothée précise qu'il n'y a donc pas d'obligation de signer le PV de CSSCT, sauf si la secrétaire veut le faire.

Guillaume insiste qu'il parlait de ses propos qui ne figurent pas dans le PV.

Dorothée répond qu'il y avait dans ses prises de paroles des sujets comme DTime qui ne relèvent pas de la CSSCT. Elle écarterait cette partie-là du PV. Concernant le point sur les 2èmes écrans déportés, pas de soucis.

Guillaume D. : répète le propos de Jean-David, qui disait que si un salarié avait besoin d'écran déporté il en fait juste la demande.

Guillaume dit qu'avec DTime il y a des absences autorisées non payées. Il y a un problème de santé psychologique, car il y a une récurrence d'anomalies de paies.

Dorothée dit que sur cette partie-là, on est plus sur une instance RDP.

Guillaume D. dit que ce n'est peut-être pas l'instance idéale, mais il y a quand même une souffrance psychologique. En regardant la fiche de paie, même en s'attardant sur DTime, on ne voit pas pourquoi on a moins trois heures sur la période de recueil, c'est une vraie frustration. remonter l'information à sa hiérarchie.

Guillaume D. dit qu'il y a la problématique des RP, mais il s'agit quand même des paies des salariés, et qu'il ne faudrait pas minimiser les problèmes de DTime. Ce sont des manques de 20

€ par ci, 30 € par là et des sommes non négligeables et on n'est pas dans un fait exceptif, nous sommes dans une récurrence.

Dorothée S. répond que ce n'est plus comme cet été. DTime permet aux salariés d'avoir une visibilité au jour le jour. Ce qui permet d'avoir une action en amont sur la saisie des paies.

[] dit que ce jour là, c'est l [] nt pris des notes et Agnès était la Secrétaire ce jour-là. Il y avait quatre ou cinq interventions de Guillaume et j'ai envoyé toutes mes notes à Dorothée.

Guillaume demande aux membres Légaux si on reporte l'approbation du PV en question, une fois qu'ils auront le projet de procès-verbal modifié ?

Jean-David M. n'est pas d'accord sur la phrase " j'étais informé d'une manière collective qu'on passe des choses sous silence, et ce n'était pas une alerte. Je trouve que ça laisse présumer des intentions qui ne sont pas les miennes et ce n'est pas mon mode de fonctionnement. Ce n'est pas une alerte de la CSSCT, c'était un mail envoyé collectivement aux Leaders de l'équipe. Je ne me souviens pas que tu aies sortie cette phrase ce jour-là. Il faut qu'on fasse attention au vocabulaire, en l'occurrence je suis au service des salariés, je n'ai pas l'intention de cacher des choses.

[] que Guillaume dit que nous devons envoyer les PV en temps et en heure. Elle signale que nous faisons le maximum possible. Le système des réformes faites il y a quelques années maintenant, obligent à cumuler des postes. Pour être Membre Légal, il faut déjà être membre élu du CSE. Nous ne sommes pas des spécialistes de PV. Au CSE par exemple on embauche un spécialiste pour rédiger les Procès-Verbaux. Elle dit qu'elle ne peut pas incriminer le retard d'envoi du PV en question car elle connaît les difficultés qu'il y a à les rédiger.

[] être désolée, car vous n'avez pas à prendre le Secrétariat, et deux, vous avez le temps pour ça.

Adélaïde A. répond que ce n'est pas de ça qu'il s'agit. On a des heures, mais on cumule les responsabilités : pour être Membre Légal, Secrétaire ou pas, il faut être élu au CSE et le ou la Secrétaire a en plus les notes à prendre.

Dorothée S. relit les notes reçues de Agnès concernant DTime :

Guillaume dit qu'il comprend la difficulté du délai de quinze jours. Mais l'objectif d'envoyer en amont les PV est qu'on ne se retrouve pas à reparler du PV pendant la réunion suivante.

Julie S. est d'accord avec l'argument de Guillaume, si tous les échanges ne figurent pas sur le PV actuel, il faut reporter son approbation.

Nous sommes tous d'accord pour reporter le point 1.

_____ récite que ce sont des projets de procès-verbal ; comme certaines CSSCT le font.

Jean- David confirme le **report du point 1** relatif à l’approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du 08 septembre 2025.

POINT N° 2

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

Dorothée S. dit qu’on n’a pas eu de recrutement RQTH sur l’établissement Produits.

POINT N° 3

Examen des statistiques et listing des AT du 3ème trimestre civil 2025*

_____ ’on est à cinq AT cette année, on a juste eu un Arrêt de Travail supplémentaire.

Julie S. précise qu’il s’agit d’un “Custodial”

Jean-David M. demande s’il n’y a pas de question particulière ?

Pas d’autre question

Point N° 4

Suivi des actions HST (DUERP) *

Elisa F. dit que la dernière mise à jour a été faite, et depuis il n’y a pas eu de choses nouvelles rajoutées. Il y a beaucoup de secteurs qui sont en attente de réhabilitation.

Elisa F. demande s’il y a des questions ?

Julie S. demande si on sait quand est-ce que les réhabilitations seront faites ?

Elisa F. Va se renseigner.

Julie S. dit qu’à un moment, il y avait le projet de déplacer le Bus Driver lounge, pour pouvoir réhabiliter le bâtiment.

Julie S. a des questions sur le système de climatisation. En septembre on a dit qu'il y a des petits appareils, des moteurs qui sont arrivés, mais personne pour les poser. Elle dit que les deux moteurs de leur service sont HS.

Jean- David M. va demander à son assistante qui avait sollicité des équipes à ce sujet. Elle lui a indiqué qu'il manquait encore des pièces pour faire la pose. Quelqu'un était passé semaine dernière pour le chauffage à l'étage du bas.

Jean-David M. dit que la réhabilitation du Bus Driver lounge est prévue pour FY27, car il y a plein de sujets dans ce bâtiment. Il nous tiendra au courant.

Julie S. rappelle qu'il y a beaucoup de sujets qui ont été réglés.

Jean-David M. demande s'il y a d'autres questions spécifiques ?
Pas de questions.

Point N°5

Information des membres sur les mesures relatives au travail par temps froid et intempéries

Dorothée S. précise que la note a été communiquée, demande aux médecins du travail Dr Nicolas DUP [REDACTED] t le même communiqué ?

Dr Nicolas D. répond que c'est la note habituelle qui n'est pas réservée qu'aux CSSCT mais à l'employeur. A part peut être que quand on est opérationnel il faut éviter d'être isolé. Par temps très froid, il faut que tout le monde se surveille les uns les autres. Et sur certains établissements comme parc Op's et Horticulture, il commence à y avoir des gilets chauffants.

Wilson B.F. demande s'il y a eu des tests, y- a-t 'il eut un avis favorable à ces gilets chauffants, y a-t 'il eut plusieurs modèles ?

Dr Nicolas dit qu'il y a eu plusieurs modèles en test et que les modèles sont entrés au catalogue de l'entreprise, et ont été validés par la qualité.

Wilson demande s'il n'y a pas eu des remarques négatives de la part de certains salariés ?

Nicolas D. dit pas sur les modèles qui ont été sélectionné, mais sur ceux qui n'ont pas été mis sur le catalogue.

Nicolas dit que c'est beaucoup plus compliqué pour les gilets rafraichissants en été, car la sensation est désagréable. La principale remarque était sur la forme de la batterie. Ce qui a empêché le département Sécurité de les utiliser. La batterie était rectangulaire et pouvait blesser quelqu'un en cas d'intervention. Maintenant les nouvelles batteries sont plates et moins lourdes.

JEAN-DAVID M. dit qu'il a compris qu'il y avait une interrogation sur les lieux de chargement des batteries, car on ne peut pas charger à Disneyland Paris. Pour Merchandise Opérationnel, il a été décidé de ne pas déployer ces gilets, tant que ce sujet de la batterie n'est pas réglé.

Nicolas D. dit que c'est pour cela que sur Parc Op's et Horticulture, il n'y a que 300 gilets qui ont été déployés à cause de ces problèmes d'organisation.

Wilson B.F. demande si ce sont donc des gilets personnalisables ?
Et combien de temps elle durait la charge ?

Jean- David M. dit que les gilets sont connectés à des batteries rechargeables pour fonctionner. C'est comme les batteries de téléphone ou de trottinette.

Nicolas D. dit que cela dépend de l'intensité de la batterie : 4-5 heures en intensité forte, voir la journée.

Wilson B.F. répond que si c'est dangereux à laisser en charge à Disney, c'est aussi dangereux chez le salarié.

Jean- David M. dit que c'est comme les trottinettes. Si l'on laisse en charge toute la nuit dans les bureaux, il y a risque de départ de feu ; donc l'entreprise ne souhaite pas autoriser ce genre d'organisation. On part du principe que le salarié est chez lui quand il charge sa batterie.

Wilson demande si ce gilet devient une dotation ?

Jean-David M. répond que c'est une dotation et les salariés sont responsables de charger leurs gilets.

Julie S. demande s'il y a une analyse afin de voir comment faire pour que les salariés les chargent sur site ?

Elisa répond qu'elle dem [REDACTED] y a une solution en court dans ce sens ?

Jean- David M. demande s'il y a d'autres questions pour la partie intempérie, temps froid ?
Pas de question.

Point N° 6

Point d'information sur la prévention de RPS*

Nous avons eu la restitution du point concernant les Managers, partagée avec les Sr-Managers et les Managers. C'est une enquête concernant les Managers par les Vice- Présidents. Le travail de plan d'action vient de commencer, avec des volontaires identifiés sur le scope de Marco BERNINI.

mande si Jean-David peut envoyer le dernier organigramme de l'entreprise ?

Jean- David demande quel organigramme il souhaite, est-ce l'organigramme de l'établissement ou de chacune des équipes ?

C'est l'organigramme sous Marco et sous Jean- David que Mohamed souhaite avoir.

Jean- David va nous l'envoyer et précise que nous pouvons le trouver sur Rostr.

Il y aura une partie pas concernée par l'établissement Produit. Par exemple les équipes de sont hôtels Produits dépendent de ce CSSCT et ont été rattachés à la préside ctivités Hôtels, Food et Merchandise sont regroupés.

Guillaume D. a un point sur les RPS, il avait notifié qu'on fasse un rajout RPS par rapport à la Location Planning ; l'information qu'on lui a donnée c'est que la situation dans ce service est toujours préoccupante.

Jean- David demande plus d'information.

Guillaume D. on a bien noté les points d'actions ciblés par Jean- David la dernière fois et qu'il y a eu des discussions avec certains de la Location Planning. Mais guillaume dit qu'il n'est pas allé dans le détail, mais que la situation est toujours compliquée. **Guillaume** précise qu'il parle du ressenti des salariés de ce service : par exemple on leur demande toujours des choses dans l'urgence, avec d'autres points, c'est ce genre de choses qui semble peser dans la santé mentale des salariés.

Ce qu'il demandait c'est qu'est-ce qui a été fait ? Quels sont les axes d'améliorations ? L'apprenti a été gardé et continue les analyses ; c'est une bonne chose.

Jean- David dit qu'on avait dans le compte rendu en question différents éléments :

- une grosse partie de la frustration venait de l'instabilité du nouveau système. Depuis quelques semaines, le système plante moi ins source de problèmes. Le système de Logout automatique a été programmé sur un temps plus large. On n'a plus cette situation où le salarié perdait tout d'un coup tout le travail qu'il avait fait dans le système. On n'est pas encore là où on veut mais c'est beaucoup mieux. Cette équipe-là est moins impactée.

Il y avait aussi un sujet de Formation :

- Les formations ont commencé. Ronan fait les formations de son équipe. On a demandé aux salariés de bloquer du temps dans leurs calendriers pour faire les formations et pour pratiquer. Les formations ont été faites, on va faire un point là-dessus pour voir s'ils ont pu bloquer du temps pour pratiquer.
- Concernant la demande d'un ATMA pour pratiquer les saisies, on ne l'a pas encore eu.
- La mise en place des QC et QT c'est fait.

- Travail de priorisation des tâches, c'est fait, quoi qu'il y ait toujours trop de choses à faire. Mais chaque semaine, nous arbitrons les sujets qu'on accepte de ne plus faire, si on n'a pas le temps on ne le fait pas.
- **Guillaume** précise qu'il y a des tâches qui sont toujours données à la dernière minute.
- Cette équipe doit aussi traiter comment on gère les trous occasionnés la veille. Lorsqu'il manque des pièces, l'équipe doit trouver par quoi on les remplace ? et ça on ne peut pas le prévoir. C'est une équipe qui doit pouvoir gérer du long, moyen terme, et aussi du très court terme. On ne peut pas faire autrement.

-

Jean- David dit que tout est en route pour l'amélioration des conditions de travail de ce secteur. Tout est suivi. Nous n'avons pas été réalerté par l'équipe, on sait que c'est une équipe qui est en prise tout le temps.

Jean- David M. demande s'il y a d'autres questions ?

Guillaume D. dit qu'on s'aperçoit qu'on a une quantité de jeunes apprentis, mais la base CDI semble stagner par rapport à la charge de travail. Avec les apprentis et les intérimaires, il y a un turn-over assez important. Chez les Approvisionneurs on est sur des intérimaires, Ne faut-il pas ajouter des CDI pour éviter d'avoir trop d'apprentis qui sont pour deux ans ?

Jean- David dit qu'aujourd'hui ils ont des consignes de la part de l'entreprise qui n'autorise pas à recruter sur des postes CDI à part de rare exceptions. Sur Produits, ce sur quoi on a eu des ressources supplémentaires, c'est l'environnement, pour déployer la stratégie environnementale de l'entreprise.

Dans le cadre de L'ERP on a eu un certain nombre de positions. Il manquait une équipe pour pouvoir assurer le bon fonctionnement au quotidien de l'ERP avec la communication. Ça, c'est validé.

On est à Iso ressource sur les quatre dernières années.

Guillaume D. dit que concernant la charge globale, Produits a énormément pris en matière d'évènements. Ce qui n'était pas le cas avant.

Julie précise que la charge de travail augmente, mais les ressources n'augmentent pas. A un moment donné les équipes seront épuisées.

Jean- David M. dit qu'ils sont en train de demander l'autorisation pour un certain nombre de postes. Avec l'ouverture de World of Frozen, on va avoir sept ou huit nouveaux points de ventes à gérer. Donc on aura un peu plus de ressources. Et même on risque d'avoir un peu moins de charge de travail.

Jean- David n'est pas d'accord avec la remarque sur Produits car, la base de produits a été réduite. Aujourd'hui on fait plus de revenus avec moins de produits. On a un tel succès qu'il faut en faire moins. On a réduit la base de produits sur Merchandise.



Julie S. dit qu'ils sont 2 et ½ à faire 160 points de ventes. A un moment donné, ils n'y arriveront plus.

Jean- David dit qu'aujourd'hui, nos coûts liés au personnel augmentent plus vite que nos revenus. A l'échelle de Disneyland Paris, le jour où les courbes vont se croiser, ce sera un gros problème.

Guillaume D. dit que l'entreprise recrute des apprentis avec un très haut niveau.

Jean- David confirme. Il trouve que c'est un très bon apport et que c'est du gagnant gagnant.

Guillaume qu'il faudrait aussi que le CDI garde sa place, son savoir. Il trouve qu'on ne fait pas grand-chose pour ces gens-là.

Jean-David demande s'il y a des questions ou des remarques ?

Elisa a des précisions sur les gilets chauffants. Il y a des tests qui ont été faits il y a cinq mois au niveau de Parc Op'S par des volontaires. Ils ont la possibilité de noter leurs points de vue. La batterie peut durer toute la journée. La quasi-totalité des volontaires l'utilisaient quotidiennement. La réflexion est en cours pour savoir où charger les batteries.

Guillaume dit que déplacer le risque chez le salarié, ce n'est pas une solution.

POINT N°7

Visite à déterminer

Jean-David demande si on a des suggestions de lieu à visiter ?

Il est décidé de visiter le reste des lieux pas visité la dernière fois à Frozen. Jean-David nous proposera un doodle si l'avancée des travaux nous permet d'y aller.

Jean-David demande s'il y a d'autres questions ?

Pas de questions.

Fin de la réunion à 15h25.

