

Projet de procès-verbal
de la réunion extraordinaire
du Comité Social et Economique
de l’UES Euro Disney du 25 avril 2023

La séance était présidée [redacted] [redacted]

Horaire d’ouverture de la séance : 09 heures
Horaire de clôture de la séance : 15 heures 15

[redacted] ion	Invités du CSE
[redacted]	

[redacted] ent)

[redacted] sent)

[redacted] nt)

[redacted] t)

[redacted] nt)

[redacted] sent)

[redacted] t)

[redacted] ent)

[redacted] sent)

[redacted] nt)

[redacted] nt)

[redacted] sent)

[redacted]

[redacted] sent)

[redacted] nt)

[redacted] nt)

[redacted] sent)

[redacted] t)

[redacted] ent)

[redacted]
[redacted] ent)

Représentants Syndicaux

[redacted]	[redacted]
[redacted]	[redacted]
[redacted]	[redacted]
[redacted] t)	CGT
[redacted] nt)	UNSA

Ordre du jour

1. Délibération des membres conventionnelle concernant Mo [REDACTED] omique relative au projet de rupture arié protégé en qualité de référent de proximité de l'établissement Hôt [REDACTED] 4
2. Information et consultation des membres du Comité Social et Economique sur le projet de création d'une structure ouverte de contrôle d'accès entre l'hôtel New York The Art of Marvel et le Disney Village 5
3. Information des membres du Comité Social et Economique sur le plan de réaménagement et de développement des coulisses 9
4. Information et consultation des membres du Comité Social et Economique sur le Rapport Annuel d'activité du Service de Prévention et de Santé au Travail pour l'année civile 2022 16
5. Restitution auprès des membres du Comité Social et Economique des résultats du questionnaire annuel sur le bien-être au travail et au télétravail réalisé en 2022 27
6. Approbation de l'avis motivé sur le projet de reclassement de Monsieur [REDACTED] salarié déclaré inapte à son poste de travail, émis lors de la réunion CS Spectacles du 17 mars 2023 31
7. Approbation de l'avis motivé sur le projet d'impossibilité de reclassement de Mo FIENGA, salarié déclaré inapte à son poste de travail, émis lors de la réunion l'établissement Spectacles du 17 mars 2023 32
8. Approbation de l'avis motivé sur le projet de reclassement de Mada [REDACTED] salariée déclarée inapte à son poste de travail, émis lors de la réunion CS Hôtels Spécifiques du 20 mars 2023 33

La séance est ouverte à 09 heures, sous la présidence [REDACTED]

[REDACTED] ontées suite au message concernant les mesures d'accompagnement des salariés de la Walt Disney Company. Ce mail concerne les salariés de la Walt Disney Company, qui seront contactés par les ressources humaines dans le cadre du plan de réorganisation de la Company. Je tiens à vous assurer et rassurer les salariés français : ce message a certes été transmis de façon élargie, mais ne concerne que les salariés de la Walt Disney Company.

[REDACTED] bilité sur les remplacements des personnes ayant quitté l'entreprise dans le cadre du plan de départs volontaires ?

[REDACTED] des informations à l'automne. Je vous tiendrai informés.

[REDACTED] étude sur le terrain. Nous avons été inondés d'appels de salariés. Dans ce contexte, il est très important d'informer les salariés. Nous sommes intégrés à une entreprise internationale, mais DLP n'est pas concerné. Il est important de le rappeler sur chaque briefing.

[REDACTED] ation.

1. Délibération des membres du Comité Social et Ec
projet de rupture conventionnelle concernant Monsie
salarié protégé en qualité de référent de proximit
Hôtels Spécifiques

[REDACTED] ns la société le 29 mars 2018 ; il est plongeur, au statut non cadre et au [REDACTED] st représentant de proximité de l'établissement Hôtels Spécifiques et bénéficie à ce titre d'un statut de salarié protégé.

Pour des raisons personnelles, il a émis le souhait de bénéficier d'une rupture conventionnelle. Plusieurs échanges ont eu lieu, notamment un entretien formel en date du 13 avril 2023 ; et il a été convenu qu'une sortie des effectifs pourrait intervenir à la date du 31 août 2023. Cette sortie est bien entendu soumise à validation par l'Inspection du travail.

Un autre entretien est programmé pour le 26 avril pour la signature et la formalisation de la rupture conventionnelle.

Le projet de rupture conventionnelle concernant Mons [REDACTED] *rié protégé en*
qualité de référent de proximité de l'établissement Hôtel [REDACTED] *e en procédure*
de vote électronique. (bulletins secrets)

- Favorables 22
- Défavorables 2
- Abstention 1

2. Information et consultation des membres du Comité Social et Economique sur le projet de création d'une structure ouverte de contrôle d'accès entre l'hôtel New York The Art of Marvel et le Disney Village

d'une structure de contrôle d'accès entre l'hôtel New York et le Disney Village.

Le projet Sunset 3 s'inscrit dans la continuité du projet Sunset 1, qui concernait la structure de contrôle déployée sur l'esplanade des parcs. Les objectifs de ce projet sont d'intégrer l'ensemble des contraintes d'exploitation, en améliorant les conditions de travail des opérationnels. Nous travaillons sur l'accessibilité des différents postes, sur les modalités d'éclairage, sur le mobilier ergonomique et également sur les points de chauffage.

Nous travaillons également sur l'amélioration de l'environnement des équipements, et notamment pour les machines à rayons-x, qui sont fixes. Nous améliorons le traitement des eaux fluviales et l'accessibilité de maintenance.

Nous répondons aussi aux contraintes sécuritaires en maintenant une fluidité de déplacement entre les différentes zones, en augmentant la capacité de contrôle et en fluidifiant la gestion des flux sur ces espaces.

Ces mesures permettent de diminuer le nombre de visiteurs en attente à l'entrée du Disney Village, de réduire le temps d'attente et d'améliorer l'expérience client.

Le document d'information rappelle la situation actuelle, avec des structures en tente de toile ; ainsi que le plan du projet : une structure en dur, avec le même fonctionnement et les mêmes éléments d'équipement que sur Sunset 1 ; portiques sur 5 lignes, avec machines à rayon-x ; bureaux des opérateurs avec chauffage et mobilier adapté ; tables de fouille mutualisées pour 2 lignes de contrôle, avec panneaux chauffants ; meubles et vides poches avec extincteur en amont des zones de contrôle.

Le projet consiste en la création d'une structure couverte abritant 5 lignes de contrôle sur les esplanades devant l'hôtel New York, avec une file PMR, une file sans sacs et une file dédiée au Cast Members. La structure s'étend sur une longueur totale de 20 mètres et une profondeur d'environ 10 mètres. La toiture s'élève à environ 5,50 mètres, alors que la hauteur sous toiture est d'environ 3,20 mètres.

Le bâtiment est inspiré des codes architecturaux des anciennes halles parisiennes : une structure en acier avec des arcs et des charpentes en acier ; une couverture en zinc.

Chaque ligne est opérable indépendamment.

La signalétique est renforcée.

Chaque ligne de contrôle est optimisée pour une gestion facilitée des flux visiteurs.
Chaque poste de travail dispose d'un éclairage adapté, d'un point de chauffage et d'un mobilier sur mesure. L'ensemble des postes de travail est accessible aux personnes à mobilité réduite.
Un système de vidéoprotection est installé sous la superstructure.
Aucune circulation de réseau ne sera apparente.
2 guérites sont prévues en complément : sur la partie gauche, une guérite extérieure en poste de jour, disposant d'un généreux débord de toiture, chauffée, équipée en électricité et d'une surface d'environ 3 m².
Une guérite intérieure est aussi installée : elle constituera un poste de nuit pour les Cast Members et permettra une surveillance de l'esplanade. Elle servira de local technique ; l'accès sera contrôlé par ID ; ce local sera équipé d'un mobilier adapté et d'une fontaine à eau.
Une signalétique directionnelle sera travaillée en concertation avec les acteurs de la zone afin de répondre au mieux aux besoins opérationnels et aux enjeux de circulation des guests, des services de maintenance et de secours.
Le dépôt des autorisations administratives est prévu pour le printemps 2023, le démarrage des travaux pour le début de l'année 2024 et la livraison pour l'été 2024.

... orer les conditions de travail des salariés. C'est le point positif.
Le bâtiment va se situer dans l'axe de l'hôtel New York et rompre la perspective que l'on a depuis des chambres qui sont louées fort cher. Pourquoi avoir choisi ce style, alors que nous avons relooké le New York dans un style nouveau ? On voit surgir un bâtiment de style parisien au milieu d'une architecture très différente.
Je ne comprends pas ce choix.
Par ailleurs, quelle est la finalité d'installer une enseigne sur le toit plutôt que des panneaux solaires, par exemple ?

... e : le faîte du toit est à 5,50, ce qui correspond à la partie haute d'un rez-de-chaussée. La perspective est donc dégagée.
L'enseigne est une possibilité technique. Aujourd'hui, rien n'est figé. Il existe une possibilité d'ajouter un élément, que nous avons décrit comme une enseigne ; mais il peut s'agir d'autre chose. En ce qui concerne l'architecture, comme vous le savez, les concepts et designs sont pilotés par un département dédié. Ce département a intégré l'ensemble des éléments pour fournir ce design et valider ce concept architectural. Dans la zone, nous sommes quelque peu éloignés de l'hôtel, sur une zone de transition qui n'est pas directement sous le concept de l'hôtel.

...
Les gardes armés seront-ils déployés sur cette zone ?

... hôtel est positionné entre le New York et le bag-check, sur l'avant et la zone de promenade du lac.

... ste de la guérite extérieure, n'est-ce pas ?

eure est positionné pour toute la nuit, n'est-ce pas ?

s grande taille.

é dispose d'une vision à 360° depuis l'intérieur de la guérite et qu'il n'est pas besoin de sortir. Sur les plans, une partie est obstruée, sans fenêtre, ce qui peut constituer une difficulté.

conçu pour que les guest passe devant le poste de garde avec un vitrage sur la façade de la partie de gauche.

tes seront aménagées correctement ?

mpact environnemental du projet. Dans le système actuel, nous avons 2 séries de rampes chauffantes, dont la 1^{ère} ne sert rigoureusement à rien. J'ai écrit sur le sujet au service chargé des économies d'énergie ; je n'ai pas eu de retour. Avez-vous pris en compte cet élément ?

e chauffage, on écarte le soufflant en optant pour des panneaux chauffant après avoir enregistré différents retours sur le sujet ; et en mettant en place un système permettant d'activer ou non chaque ligne.

Nous sommes particulièrement vigilants sur le sujet de l'impact environnemental. Nous adapterons le système en fonction des températures extérieures.

r pour l'installation actuelle ?

ents sur le pilotage à la ligne et les éléments de chauffage sur le Sunset 1.

d'une caméra à l'intérieur de la zone ?

[REDACTED] d'extincteurs et d'un tableau électrique sécurisant l'ensemble de l'installation ?

[REDACTED] ableau électrique est situé dans le local technique.

[REDACTED] au ne serait-elle pas assurée pour éviter la fontaine à eau ?

[REDACTED] u, il faut aussi pouvoir l'évacuer, ce qui bouleverse le mode constructif. La fontaine à eau permet de disposer d'eau potable sur site.

[REDACTED] nt donc pas de point pour se laver les mains. Pour aller aux sanitaires, ils devront se déplacer.

[REDACTED] t d'aller à la break-room au niveau du Village. Ce cheminement a été amélioré (reprise du sol et éclairage).

[REDACTED] er des toilettes dans le local. Tout est mis en place pour permettre aux salariés de prendre des pauses.

[REDACTED] cette amélioration des conditions de travail des salariés.

Nous avons identifié une problématique concernant les transferts entre les hôtels et la zone sud, entre les bus Disney et les bus extérieurs : les clients et les salariés obligés de franchir ces guérites s'impatientent au contrôle alors qu'ils n'entrent pas dans le parc. Êtes-vous en réflexion sur le sujet, afin de faciliter l'accès direct ou l'accès accompagné pour résoudre ces difficultés ? J'ai été personnellement témoin de conflits entre des clients et les salariés postés aux guérites. Ces conflits peuvent prendre des proportions tout à fait disproportionnées.

[REDACTED] s passant du Sud au Nord ou du Nord au Sud, nous devons maintenir un minimum de contrôle. Nous avons créé des accès facilités pour les riverains, avec des coupes files.

[REDACTED] alés.

[REDACTED] point, mais il existe une signalétique.

Je rappelle que, en cas d'attaque terroriste au niveau du Disney Village, l'évacuation doit se faire par cet endroit : la procédure prévoit que les guérites s'ouvrent automatiquement.

uation en tête, mais les largeurs de passage entre les guérites ont été calculées pour permettre le passage des véhicules de secours et pour garantir les largeurs minimales d'évacuation. Le sujet a été pris en compte.

Le projet de création d'une structure ouverte de contrôle d'accès entre l'hôtel New York The Art of Marvel et le Disney Village est mis au vote.

- Favorables 26

3. Information des membres du Comité Social et Economique sur le plan de réaménagement et de développement des coulisses

ssements au niveau des backstages au fur et à mesure que nous quittons des bâtiments sur le Val d'Europe. Ce vendredi a lieu la remise des clés de Team Disney et de Sirius.

Ces investissements sont faits pour aboutir à une amélioration des bâtiments du backstage et pour la création de nouvelles structures pour les équipes Opération Maintenance, Support, Park Ops, etc.

Le chantier du parking nord est bien avancé. Son nom sera Rusty ; le hub nord s'appellera Dreams.

Par ailleurs, nous avons 2 projets pour les équipes secours : une caserne pour les pompiers, le bâtiment K1 dont les travaux vont démarrer au niveau de Robin Hood ; et le K2, un poste de secours avancé du côté des Studios.

Nous avons aussi un nouveau bâtiment pour la maintenance des territoires T1 et T2 ; ainsi qu'un bâtiment administratif à destination de FOS et de Workforce Insight côté sud.

2 bâtiments font partie de Support Opération pour les extensions Studio : le 507.2, un bâtiment à destination des équipes Park Ops, Spectacles et Services Techniques ; et un bâtiment à destination de Park Ops, Merchandise, Food et Spectacles.

Je vous présente le plan de principe à horizon 2024-2025, avec le parking, le bâtiment de T1 et T2, la révision de la voirie et de la séquence d'entrée. Côté sud, on voit la caserne, qui prendra la place de Robin Hood et de Mary Poppins ; ainsi que Merlin 2 dans la prolongation de Daisy ; et, sur l'ancienne zone de répétition du Stunt, le bâtiment Ops.

Le document d'information présente les premières images du bâtiment T1 et T2, dont le programme a été travaillé avec les équipes. Ce bâtiment sera sur 2 niveaux, avec une partie réservée à l'atelier et un étage plutôt dédié au tertiaire. En périphérie, on retrouvera les zones de stationnement pour les véhicules de service, avec un certain nombre de bornes électriques.

Cet emplacement a été privilégié dans la mesure où il se trouve juste à la jonction des territoires du T1 et du T2. On retrouvera aussi toutes les fonctionnalités habituelles, avec des panneaux photovoltaïques sur la toiture et une récupération des eaux de pluie permettant d'alimenter les zones vestiaires et sanitaires.

nt-elles intégrées ?

s ont besoin d'espace, avec des équipements qui prennent de la place. Au cours d'une précédente réorganisation, il y a quelques années, elles ont été déplacées dans un atelier mal adapté. Ces équipes ne disposaient pas de l'espace suffisant pour travailler dans de bonnes conditions, ce qui a fini par poser de grandes difficultés. Il est important de s'assurer que les besoins de ces équipes sont pris en compte.

t. Nous préparons notre passage devant la CSSCT ; nous ferons les vérifications nécessaires.

bo, une zone administrative et une zone de stockage de proximité ; sur une surface de plus de 350 m². C'est davantage que ce dont l'équipe dispose actuellement. Nous travaillons ce projet avec les équipes, de manière à prendre en compte leurs demandes.

e la maintenance souhaiteraient la mise en place de douches. Est-ce envisagé ?

il est prévu d'installer des douches.

apport à l'usage.

Sur le nombre de douches et de sanitaires PMR, nous respectons le Code du travail.

tionnement et de la circulation des véhicules autour de ces bâtiments doit être prise en compte. Sur le site, on voit apparaître de nouveaux bâtiments. Pour un chauffeur de bus, un chauffeur de camion ou un conducteur de trottinette, je vous garantis que, dans certaines

zones, c'est l'anarchie. Nous sommes informés de la situation de salariés sanctionnés pour non respect du Code de la route ou du règlement intérieur de l'entreprise, mais les conditions de circulation et de stationnement ne sont pas satisfaisantes.

Nous vous adressons une demande pour revoir les parcs de stationnement des vélos, des trottinettes et des véhicules de maintenance, afin d'assurer une bonne coactivité.

andes pour des parkings à vélo. Tous les projets de ce type ont été stoppés, car nous sommes en train de revoir la totalité des modes de circulation sur le site, afin de créer des pistes cyclables, revoir les lignes de transport et organiser les flux pour protéger les piétons, les cyclistes, assurer la coexistence de tous les usagers. Ces réflexions sont en cours.

de la cohabitation et de la coactivité sont déterminantes. Il existe de nouveaux modes de transport et de déplacement au sein de l'entreprise. Nous devons en tenir compte.

s qui ont été conçues il y a 30 ans. Ce n'est pas facile. Sur le sujet, il faut mener une réflexion globale, à l'échelle de l'ensemble du site.

en compte sont multiples. Autour du hub, par exemple, des arrêts de bus sont prévus, avec un trottoir piéton et un local à vélo. Sur tous les projets, nous en profitons pour réfléchir à tous ces enjeux.

nouvelle caserne, après son déplacement depuis Baloo. Ce bâtiment a été entièrement développé en concertation avec les équipes afin de trouver les espaces nécessaires pour le stationnement des véhicules, avec des espaces de sommeil, des sanitaires et des douches. Le bâtiment K2 est le poste de secours avancé, du côté de Disney Channel.

cé permettant des interventions dans le timing nécessaire pour lever des doutes, avec des possibilités d'intervention vers la partie hôtelière.

Dans ce poste avancé, on trouvera un espace tertiaire, un point café, une zone d'entrepôt de 4 véhicules d'intervention et un poste de commandement.

Ces 2 bâtiments permettent d'établir le maillage souhaité sur les moyens de secours pour la totalité du parc 1 et du parc 2, en lien avec la partie resort.

Les travaux démarreront sur le mois d'octobre.

Sur ces bâtiments, des panneaux photovoltaïques et – sauf sur le K2 – des moyens de récupération des eaux de pluie.

loo ?

st prévue. À cette occasion, la destination et l'usage de ce bâtiment seront revus. Les études sont en cours.

Le déménagement est prévu à la fin de l'année 2024. La réhabilitation de Baloo pourrait intervenir à partir de janvier 2025.

sommeil et des douches sont-ils prévus ?

d'un espace sommeil.

rence à l'extension du parc 2 ?

l'intervention d'équipes sur l'ensemble du site. Il n'y aura qu'une seule caserne.

né pour couvrir la totalité des extensions.

Je vous présente le bâtiment Merlin 2, qui sera déplacé du côté de Daisy pour regrouper les espaces administratifs. Ce bâtiment ressemblera fortement à Daisy, ne serait-ce que dans son esthétique extérieure, mais également dans les prestations intérieures. Il s'agit d'un bâtiment purement administratif, sans atelier et sans espace technique, dans l'idée de regrouper toutes les populations FOS, de vider la mezzanine d'Aladin et de vider le Merlin actuel. Toutes ces populations administratives seront donc déplacées. L'installation du chantier est prévue pour le mois de juillet, avec un démarrage des travaux en août, pour une ouverture du bâtiment en novembre 2024.

nt avoir des impacts sur la restauration. Des aménagements sont-ils prévus ?

ement de population. Seules les 48 personnes de FAM entrent sur le site. Pour le reste, il s'agit de réaménagements internes. Cependant, nous monitorons ces flux et déplacements pour anticiper les problématiques de stationnement ou de restauration. Engineering mène sur ces sujets des études.

site, mais le parking sera extérieur.

déplacée et le parking sera positionné à l'intérieur du site. Mais pour l'heure, en effet, le parking restera dans une zone extérieure avec entrée par la guérite actuelle.

elle assurée par des caméras ?

es assurés avec la sécurité que la vidéosurveillance soit suffisante, conformément à votre demande.

ail fixes, n'est-ce pas ?

nombre de postes flexibles côté Workforce Insight. Le nombre de salariés est supérieur au nombre de postes.

ipe ? Avez-vous choisi de positionner certaines équipes plutôt que d'autres en flex office ?

On sait que les populations Fos pourront être dynamiquement flexibles, par exemple. Celles qui font le plus de télétravail pourront être en flex office, mais nous avons suffisamment de place pour que tout le monde sur FOS dispose d'une place. Ces calculs ont été effectués avec le taux de télétravail que les équipes appliquent actuellement.

stockage ? Sur ce bâtiment, il existe un besoin en lien avec la gestion de pièces détachées avec Central Shop.

istratives seront déplacées sur Merlin 2.

besoin en termes de gestion de pièces détachées.

ande de la part des directeurs. Je prends bonne note de cette alerte.

hop est aussi une difficulté. Des véhicules en autopartage sont-ils prévus ?

pé sur Merlin 2, comme sur les autres sites.

évée pour les collaborateurs devant travailler le soir ou la nuit ?

ce calme et bien-être, ce qui n'est pas une zone repos.

s installations pour les collaborateurs restant la nuit, avec une douche.

Il existe un vestiaire et des douches à destination de toutes les équipes. Une zone calme permet de se reposer.

la sécurité routière au niveau du bâtiment des syndicats. Un bâtiment provisoire a été positionné sur un passage non sécurisé, en particulier pour les piétons. Il existe un virage particulièrement dangereux. Ne serait-ce que provisoirement, en attendant la fin des travaux, il est nécessaire de prévoir des zones piétonnières.

Je suis intervenu sur le sujet en réunion RDP le mois dernier.

ré cette demande. Nous sommes en train de matérialiser une zone piétonne.

e ratio que vous utilisez pour calculer les espaces de travail de Workforce Insight et le nombre de places disponibles.

Depuis plusieurs semaines, on constate une volonté de retour des salariés sur le site. Un certain nombre d'entre eux semblent avoir rencontré les limites du télétravail.

Quel est le ratio que vous utilisez ? Si un nombre important de salariés décidait d'augmenter son temps de présence sur le site, y aurait-il un nombre de places suffisant ?

sur les taux de présentiel qui nous ont été transmis par les équipes. Les équipes de Workforce Insight peuvent revenir sur site jusqu'à 3 jours par semaine.

Comme chaque année, nous avons lancé une enquête auprès de toutes les équipes administratives pour ajuster le taux de télétravail dans les équipes et observer comment elles se projettent dans les années à venir.

nnu un changement de stratégie d'occupation en décembre 2022. Ce bâtiment s'étendra sur 2400 m² dans une zone assez contrainte. On y trouvera les équipes de maintenance, les équipes Entertainment et une zone opération avec quelques bureaux.

Le bâtiment Ops Building sera situé en face de la zone hélicoptère. Il sera dédié aux opérationnels. On y retrouvera une partie des activités merchandise, une zone food, avec un point de préparation de restauration pour alimenter les kiosques implantés sur les extensions du parc, et une zone pour les photographes. Ce bâtiment est à proximité de l'entrée, sur la zone Frozen. Les voies de circulation sont déjà existantes.

de la zone jouxtant les bâtiments des syndicats. Le danger est grand. Il manque de la signalétique.

Le projet T1 et T2 n'a pas fait l'objet d'une programmation de présentation à la CSSCT. Je rappelle que le détail des plans doit nous être fourni.

Sur Central Shop, des petits travaux ont lieu ici ou là : la direction de Central Shop est-elle informée de ce projet qui va débuter fin 2023 ? Si tel est le cas, merci de nous faire rapidement la présentation, afin que nous puissions intervenir.

En ce qui concerne le déplacement des salariés, il y a eu des questionnements : la direction a assuré que seules les personnes purement administratives seront déplacées ; les personnes chargées des achats ou de la planification resteront à Central Shop.

era présenté à la CSSCT prochainement. Tous ces éléments seront présentés en détail – plans, équipes concernées, etc.

du bâtiment des syndicats.
En fin de document d'information, nous avons rappelé l'ensemble des plannings.

ts Ops et 507.2, on distingue d'autres bâtiments : de quoi s'agit-il ?

raits du master plan. Nous travaillons à une échelle relativement longue pour définir les parcelles. Il s'agit de potentielles parcelles d'extension.

rendre en compte les risques liés aux croisements des flux piétons et automobiles, notamment camion.

rieurs ?

- Greenwich : 2027 ;
- Citalis : 2028 ;
- Bellini : 2030.

t de populations dans notre zone, un point restauration est-il prévu ?
Quelles sont les solutions envisagées par l'entreprise pour assurer la fluidité de la restauration à midi ?

Nous ne rapatrions que 50 personnes à l'intérieur.

ngorgement au niveau de la restauration. Sur Greenwich Certaines personnes ne peuvent pas déjeuner. Je rappelle que, dans les conditions actuelles du télétravail, tout le monde choisit les mêmes jours sur site : les mardis et jeudis. Sur ces journées, la restauration du midi est difficile. Il faut le prendre en compte.

stationnement réservées aux personnes en situation de handicap sont généralement occupées.

4. Information et consultation des membres du Comité Social et Economique sur le Rapport Annuel d'activité du Service de Prévention et de Santé au Travail pour l'année civile 2022

point de l'ordre du jour nous a été adressée. Nous ne pouvons accéder à cette demande pour des raisons réglementaires, le sujet devant passer avant la fin du mois d'avril.

demande de reporté. En effet, nous n'avons pas disposé du temps suffisant pour préparer le point de façon sereine.

uel a été modifié, par application du décret du 15 novembre 2022, en lien avec la loi santé. Ce rapport revient sur l'activité globale du service de santé au travail, de manière qualitative et quantitative.

Sur l'année 2022, les points marquants sont les suivants : une activité soutenue pour l'ensemble des professionnels de santé au niveau des consultations ; un point de vigilance sur la faible participation sur les créneaux des visites médicales assurées par les infirmières ; l'intégration de 2 nouveaux médecins du travail, ce qui permis de modifier la sectorisation ; l'intégration des psychologues de Stimulus pour accompagner les médecins et les infirmiers ; adaptation de l'outil KITRY ; forte implication de l'équipe sur la vaccination COVID ; maintien et renforcement de la présence d'une psychologue ; mise en place d'un comité de pilotage au sein du pôle santé avec un représentant de chaque profession afin de favoriser la prévention.

Sur l'année 2023, il est prévu de développer et renforcer les actions de prévention et les campagnes de santé publique. Un groupe de travail a été mis en place avec un médecin pour identifier des pistes d'action visant à la prévention de la désinsertion professionnelle. Nous poursuivons les évaluations locales comme le prévoit l'accord. Nous avons aussi un projet de communication auprès du management sur les rôles et les missions du service de santé au travail dans le cadre des visites médicales.

prévention et de l'évolution du nombre de salariés, le service médical est-il suffisamment staffé ? A-t-on besoin de plus de médecins ?

s indiqué que nous avons besoin de revenir à notre effectif d'avant COVID, qui était de 8 médecins. Aujourd'hui, nous sommes toujours 7 : étant donné la phase d'agrandissement des parcs, un 8^e médecin nous paraît indiqué.

9 médecins, étant donné le temps nécessaire pour effectuer le recrutement d'un médecin. Quand cette tâche aura été menée à bien, nous ne serons plus à périmètre constant.

lidaire des salariés de l'entreprise, et nous acceptons de travailler à effectif réduit.

née par la médecine du travail.

s sont soumises à des restrictions budgétaires, nous acceptons à notre niveau de les subir aussi.

faire de l'argent que d'économiser sur le système de médecine au travail.

En ce qui concerne le rapport proprement dit, je souhaite formuler plusieurs questionnements.

En premier lieu, je tiens à dire que ce rapport a beaucoup gagné en clarté sur la forme ; il permet de s'approprier les points sensibles beaucoup plus facilement que précédemment.

Sur la restauration, on comptabilise 14 inaptitudes, et le rapport aboutit sur des constatations renouvelées année après année : des postes peu adaptables, des ports de charge, des contraintes de posture. Depuis toutes ces années, nous répétons ces éléments, mais rien ne change. La problématique du port de plateau reste d'actualité. Pourquoi n'a-t-on pas envisagé l'option du port sur chariot, ce qui éviterait sur le long terme un certain nombre de pathologies ?

La situation des pathologies d'usure perdure. Vieillesse et ancienneté dans le poste continuent de nourrir de plus en plus de restrictions médicales. Il est nécessaire de mettre en œuvre un plan ambitieux pour travailler sur les facteurs générateurs de ces restrictions, afin que le bilan présenté chaque année s'améliore, que nous trouvions des solutions innovantes. Ce vieillissement de la population et l'allongement de la carrière professionnelle – pour les raisons que l'on connaît – vont en effet continuer de constituer des défis.

Je suis par ailleurs interloqué par le nombre de personnes qui consultent et sont orientées en psychiatrie, en particulier au sein des postes opérationnels. Je considère que cette réalité doit être croisée avec le nouveau type de comportement observé chez certains guests vis-à-vis de nos populations opérationnelles. On peut se demander si des populations déjà fragilisées ne vont pas encore davantage souffrir du fait de comportement irrespectueux de la part de ces guests. Ce sujet doit être pris en compte.

Le sujet des risques psychosociaux et des conflits de personnes a été soulevé par l'un des médecins du travail, pour souligner une réflexion engagée au niveau de l'entreprise sur la façon de gérer les conflits. Le sujet est débattu depuis plusieurs mois ; ces situations sont toujours très difficiles à vivre. Nous souhaitons que le sujet avance, que la direction prenne des décisions plus volontaires et plus protectrices envers les salariés ; que les salariés ne soient pas simplement renvoyés à la médecine du travail ou à une formation sur la gestion des incivilités. L'entreprise doit prendre ses responsabilités vis-à-vis de ces comportements en adressant un message très fort vis-à-vis de ses guests. L'entreprise ne peut plus rester dans une forme de neutralité vis-à-vis des clients. Il y a des choses qu'il n'est plus possible d'admettre.

Sur la question du reclassement, j'ai noté les mots très durs d'un médecin du travail sur la stratégie de l'entreprise, qui est jugée trop austère pour la création de nouveaux postes. Or les reclassements semblent toucher des salariés de plus en plus jeunes, notamment sur le spectacle, où le manque

d'effectif entraîne une sollicitation toujours plus grande. Une des pistes de réflexion avancée par ce médecin me semble une solution intelligente : il s'agirait de préconiser pour les emplois à caractère artistique la mise en œuvre d'une semaine de 4 jours avec utilisation de la 5^e journée pour acquérir des compétences permettant d'envisager à un âge raisonnable un changement de carrière. Ainsi, la bifurcation professionnelle pourrait être envisagée, et donc préparée avec la plus grande anticipation, c'est-à-dire en toute sérénité. Ce sujet pourrait être intégré dès l'entrée.

En tout état de cause, nous nous associons à cette revendication, qui nous paraît répondre en grande partie au problème.

Ce rapport fait aussi part d'alertes concernant les horaires choisis, dont l'impact pourrait être négatif sur la santé, avec une insistance très forte de la part du médecin sur la fixité des débuts de shift – ce qui nous permet de revenir sur ce thème de l'impact des horaires choisis et sur la nécessité de limiter les variations de shift, de manière à prendre soin de nos salariés. L'impact des horaires dits choisis sur la santé ne doit pas être négligé.

Le rapport note enfin que le flex office commence à avoir des effets négatifs dans certaines équipes, avec un sentiment de manque d'appartenance, une souffrance exprimée face à la dissémination des équipes et des collègues, des difficultés liées au rapport hiérarchique et une certaine démotivation. L'ensemble de ces facteurs pourrait alimenter des risques psycho-sociaux pour des personnes qui n'y trouveraient pas tout à fait leur compte. Une réflexion nous semble devoir être menée sur la question rapprochement des équipes au sein d'une même activité, afin d'éviter les effets de la dissémination, alors que nous sortons d'une période où les salariés ont été très isolés. Les salariés expriment à nouveau la volonté de retrouver du sens à travers des équipes qui se retrouvent, qui échangent au quotidien, notamment en présentiel. Le présentiel doit aussi permettre de se retrouver et de faire sens en tant qu'équipe.

es de la restauration, je rejoins votre analyse. Depuis des années, des améliorations sont proposées, en particulier sur les chariots pour le transport des plateaux. Cette proposition est d'ailleurs tellement ancienne que je ne peux plus dire pourquoi elle n'a pas été mise en œuvre dans les restaurants. Bien entendu, dans certains espaces, il n'est pas possible de mettre en œuvre cette solution, mais, pour les restaurants de plain-pied, le sujet devait être creusé.

En ce qui concerne l'évolution des postes et le vieillissement de la population, le constat est renouvelé chaque année.

Les causes des orientations en psychiatrie sont les suivantes, les véritables pathologies psychiatriques médicales étant très peu nombreuses. Aujourd'hui, on observe 3 problématiques : en premier lieu, les cas individuels de souffrance au travail qui découlent de conflits non résolus. C'est le thème de la médicalisation des conflits.

En 2^e lieu, la souffrance collective dans le cadre des risques psychosociaux dans les services quels qu'ils soient – opérationnels ou support.

Et en 3^e lieu, je distinguerais une cause « générationnelle » : certaines personnes, jeunes, ne sont plus en capacité de supporter les situations de la vie réelle. Elles sont en souffrance pour des motifs que vous et moi trouverions banals.

s précis à ce sujet ?

es salariés ne supportaient plus de rester debout, le public et le froid. C'est ce qu'on appelait la « génération Y. » Aujourd'hui, nous sommes à la génération Z. Sur le

plan de la tolérance individuelle aux contraintes du travail, la situation ne s'est pas améliorée. C'est en tout cas mon analyse.

Il est utile d'analyser les causes de cette intolérance.

Le nombre de 3, et je viens de les énumérer. La gestion des conflits doit être traitée par des process managériaux et du courage managérial. J'en profite pour vous demander d'être vigilants envers les encadrants qui font preuve de courage managérial : dans certaines situations, ils doivent faire face à des accusations de harcèlement. J'invite chacun à ne pas confondre harcèlement et intervention dans la gestion de conflit. Il est important de le répéter, afin que la population managériale ne tombe pas dans des situations où elle refuserait d'intervenir afin d'éviter toute accusation.

Il faut être vigilant sur le sujet, et dans la résolution des conflits, pour que les équipes fonctionnent correctement. Quand ce n'est pas le cas, très rapidement, on se retrouve avec des services où plus rien ne tourne.

En ce qui concerne les situations collectives et les risques psycho-sociaux, il faut dire que, quand nous voyons défiler plusieurs personnes du même service, on se pose des questions. Hélas, bien souvent, il s'agit de problématiques d'organisation de travail transverse et de conflits. D'ailleurs, les conclusions de beaucoup d'enquêtes risques psycho-sociaux montrent que, souvent, les mêmes problématiques sont à l'origine des mêmes difficultés : problèmes d'organisation, problèmes de communication ascendante, descendante et transverse, limites de prestation sur le qui-fait-quoi, etc., c'est-à-dire les données basiques de l'activité. Dans beaucoup de situations, on considère que, en restant implicite, on se fait mieux comprendre. Souvent, il suffirait d'être plus explicite pour que les situations gagnent en clarté.

Si chacun sait exactement ce qu'il a à faire, en combien de temps et avec des moyens suffisants, les situations de souffrance diminueront. Aujourd'hui, les activités sont de plus en plus pluridisciplinaires ; les missions et les projets mobilisent une diversité de services et d'équipes. Quand l'un de ces services ou équipes prend du retard, le service ou l'équipe situé en bout de chaîne en pâtit le plus durement.

Les facteurs aggravants sont venus additionner leurs effets : la période de COVID, pendant laquelle chacun a dû réorganiser son rapport au travail sans forcément le partager – ce qui n'est pas facile. Et la transformation de l'entreprise pendant cette période, qui a eu lieu à marche forcée, et non sans de multiples dysfonctionnements. Cette situation a produit des souffrances.

Il faut être préparé et accompagné.

Les salariés étaient heureux de revenir travailler dans leur entreprise ; le sentiment démultiplié. Mais des décisions de l'entreprise touchant notamment à l'intérêt du personnel, par exemple l'organisation des congés, sont venues demander des sacrifices aux salariés.

Nous sommes confrontés à des difficultés, et il nous revient de trouver ensemble des solutions. Nous ne devons pas nous monter les uns contre les autres. Autour de cette table, chacun doit « retrouver sa tête », autour du seul intérêt qui vaille : l'intérêt collectif.

Je n'ai pas la science infuse du syndicalisme, mais nous gagnerions à avancer vers l'intérêt commun, plutôt que de tirer les uns sur les autres.

Las des beaux discours : il faut agir sur le terrain.

... t central. On sait que c'est un facteur protecteur contre les risques psychosociaux. Or, la cohésion d'équipe revient toujours à un problème de communication et d'équité.

Par exemple, les congés : on sait que, dans l'entreprise, il existe des règles, et notamment des règles de priorité sur certaines vacances scolaires, etc. Ces règles de priorité doivent être expliquées à chacun, et doivent être appliquées avec équité. Ainsi, quand les salariés formulent des demandes, il faut que, de temps en temps, ils obtiennent ce qu'ils ont demandé. S'il y a, d'un côté, ceux qui obtiennent toujours ce qu'ils demandent et, de l'autre côté, ceux qui ne l'obtiennent jamais, on n'obtient pas de la cohésion, mais du ressentiment et de la jalousie. Et on arrive à des situations comme à la Base Transport, par exemple.

J'en arrive à la proposition de dédier une journée de la semaine à la préparation d'une reconversion professionnelle sur Spectacles.

Pourquoi pas, puisque, en effet, il faut travailler en amont plutôt que de se retrouver devant le fait accompli. Mais c'est le propre de toutes les entreprises : comment gérer les individus et les équipes qui présentent une compétence spécifique le jour où ils ne peuvent plus l'exercer ? Comment leur permettre d'embrayer sur une nouvelle compétence et de continuer à se développer ?

Cette question reste centrale.

La notion de parcours de formation, qui a été abordée à un moment donné dans cette entreprise, doit continuer à être travaillée et doit devenir une réalité. D'ailleurs, cette problématique n'est pas uniquement celle de Spectacle : elle est vraie aussi dans les métiers opérationnels, dans les métiers de la maintenance, où les gens n'ont qu'une compétence. Ces situations peuvent créer des problématiques de repositionnement, notamment en cas d'inaptitude.

Sur les horaires choisis, nous avons déjà eu cette discussion, et nous avons conclu que ce système était moins mauvais que les horaires adaptés tels qu'ils avaient été conçus initialement.

Au moins, les personnes ont le choix entre 2 organisations du travail, et on sait que le volontariat améliore la tolérance.

... e sujet de l'horaire de début shift à heures fixes. J'ai eu une discussion avec ... e Workforce Insight, qui m'a démontré que, avec l'effectif disponible dans ... était particulièrement difficile d'assurer des horaires fixés de début de shift en couvrant toutes les périodes. De fait, pour que tous les salariés aient un début de shift fixe, il est nécessaire d'augmenter les effectifs ou de mettre en place une autre organisation.

... que tout le monde commence à la même heure, mais de stabiliser les horaires de prise de poste d'un salarié sur sa semaine.

... 'est pas possible de stabiliser l'horaire de début d'un salarié sans déstabiliser l'ensemble. Vous semblez considérer que le sujet est simple, mais ce n'est pas le cas. Nous n'avons pas de solution miracle. Cette question a été déjà débattue, posée et répondue. Nous ne savons pas fonctionner avec un planning fixe en termes de début de shift.

es effectifs.

alité d'entreprise. Aujourd'hui, une demande de vigilance nous est adressée sur le plan des dépenses budgétaires – je vous le rappelle.

Par ailleurs, malgré cette réalité d'entreprise, je vous invite à considérer l'évolution des effectifs – qui sont en croissance. Ajouter de l'effectif n'est pas la solution, avec l'éventualité d'un fort effet boomerang par la suite.

Nous devons rester prudents. Nous ajoutons de l'effectif quand c'est impératif, mais avec prudence, dans un contexte d'entreprise que nous connaissons.

tte analyse.

pas, c'est une réalité.

t à rien de siéger dans cette instance. Taisons-nous et vaquons à nos occupations.

Je pensais que notre rôle était d'échanger sur ces questions.

elles sont.

e que les salariés ne doivent pas laisser leur santé dans les choix d'organisation faits par la direction.

.

des moyens que vous mettez en place pour parvenir au but que vous vous êtes fixés, les salariés ne doivent pas en souffrir. C'est le sujet qui nous préoccupe : la santé des salariés au travail, indépendamment de l'organisation dont vous prétendez justifier les limites par des économies nécessaires et demandées. On peut entendre cette raison de prudence, mais elle ne peut pas se faire au détriment de la santé des salariés.

nt de la santé des salariés.

qu'on peut lire dans le rapport de la médecine du travail.

Sur la question du vieillissement de la population et sur le reclassement, nous sommes en mouvement et en réflexion permanente. C'est aussi le cas sur la question des conflits, sur les risques psycho-sociaux, sur la question du rapport au télétravail et à l'éloignement. Ce sont des sujets d'entreprise, et la direction y répond progressivement. Vous devez garder en tête que des sujets aussi complexes que ceux-ci ne peuvent avoir une réponse unique.

ice, on sait que le système n'est pas idéal. Mais, pour le moment, nous n'avons pas suffisamment de postes fixes pour positionner tous nos salariés s'ils revenaient tous sur site.

On peut considérer cette situation comme une situation transitoire.

Le télétravail a beaucoup de bons côtés, mais aussi un mauvais côté : son risque de désocialisation. Si les salariés peuvent revenir sur site et se côtoyer, c'est un premier pas vers une amélioration. À l'avenir, nous trouverons certainement un meilleur équilibre.

nt été distribuées pour l'installation dans l'urgence n'ont pas permis aux salariés de s'équiper correctement. Beaucoup rencontrent des problèmes de dos en raison d'équipements manifestement non adaptés. Des pathologies sont en train d'apparaître.

Ne serait-il pas judicieux de distribuer une nouvelle dotation afin que les salariés en télétravail puissent faire des investissements utiles, alors même que l'entreprise est en capacité de réaliser des économies sur les espaces de travail ?

. Nous n'allons pas investir sur ces postes de dépenses.

écide d'attendre que les salariés se cassent le dos complètement.

on du CSE du 11 avril, nous avons évoqué le sujet des maladies professionnelles. On constate que le nombre de maladies professionnelles déclarées est différent que celui que vous indiquez dans le rapport. Pourquoi existe-t-il une différence de comptabilisation des maladies professionnelles entre les 2 directions ?

Malgré le changement de présentation du rapport, le détail par l'établissement est insuffisant. C'est pourtant central pour déduire des actions de prévention.

Le tableau des maladies professionnelles montre qu'un cas est hors tableau, un cas est en attente, 6 sont refusés ; et il n'y a aucune correspondance avec les maladies à caractère professionnel. Les maladies professionnelles non admises ou refusées ne pourraient-elles pas passer dans la catégorie des maladies à caractère professionnel ?

Nous demandons aussi des précisions sur les agressions et les incivilités de la clientèle.

Des campagnes de santé publique et l'appel à des organismes extérieurs sont évoqués dans le rapport : peut-on avoir des précisions sur le sujet ?

On constate qu'il existe des conflits entre le service médical et le service DSPR : quel est votre avis sur le sujet ?

En ce qui concerne le courage managérial, des alertes au titre de votre statut de médecin du travail ont-elles été émises auprès de la direction sur des situations de travail spécifiques ? Si c'est le cas, dans quel secteur ?

... nes, la médecine du travail intervient en bout de ligne, quand la résolution n'est pas intervenue ou quand elle est impossible. Alors, nous intervenons de nouveau en préconisant la mise en place de solutions. Parfois, c'est difficile ; les situations se politisent et elles sont multifactorielles.

À titre personnel, j'ai remonté plusieurs situations. Certaines sont orientées sur la bonne voie ; d'autres sont en cours de traitement.

En tout état de cause, chaque fois que nous sommes dans une situation de ce type, nous ne manquons pas d'alerter.

... professionnelles est issu du pôle santé. Le rapport HSC devait comporter une erreur. Les chiffres ont été vérifiés.

J'ai pris bonne note de la demande sur le détail par établissement. L'année prochaine, nous aurons un éclairage plus précis.

... maladie professionnelle est refusée, il existe un recours. Le comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles regroupe plusieurs experts et, généralement, un échange a lieu avec le médecin du travail.

Pour qu'une maladie entre dans le tableau des maladies professionnelles, plusieurs cas doivent être identifiés. Par ailleurs, le taux d'incapacité partielle doit atteindre un certain niveau.

... vilités, si l'année dernière a été marquée par une recrudescence, nous revenons sur l'année 2023 sur une certaine normalité. Nous identifions une baisse des situations.

L'entreprise poursuit son action pour aider les salariés à prendre le recul nécessaire et à avoir les réflexes nécessaires pour faire face, avec un accompagnement y compris par les équipes de la sécurité et de la sûreté.

... r les salariés, mais n'est-ce pas l'occasion de réfléchir à l'attitude et aux mesures que pourrait prendre la direction par rapport aux guests eux-mêmes ?

... attendus pour prendre des décisions. Sur des situations que nous considérons intolérables, le guest est raccompagné à la sortie.

... se ?

Sur Spectacles, il existe des situations et des risques spécifiques, en lien avec les comportements de la clientèle vis-à-vis des personnages. Ce problème est soulevé par la médecine du travail. On ne voit pas, de la part de la direction, une prise en charge de ce problème.

ur certains secteurs, nous avons une vigilance particulière.

ur la prévention.

vons remis en place une communication sur la santé.

Au début de l'année 2023, nous avons organisé un dépistage HIV et MST au sein du pôle santé, à l'intention des salariés. Cette action sera renouvelée à la fin de l'année avec une communication plus large.

Nous prévoyons par ailleurs une sensibilisation sur le cancer de la peau, une campagne sur les maladies cardiovasculaires et sur le cancer du sein.

En ce qui concerne les rapports entre les équipes de la DSPR et les équipes de santé au travail, en effet, la collaboration n'est pas toujours facile. Les 2 directions ont pris le sujet en main afin de fluidifier notre collaboration au quotidien.

cessité de transmettre des données par établissement.

Quel est le nombre des inaptitudes aux horaires choisis ?

lité des seniors est centrale. La direction de l'entreprise prévoit-elle la mise en place d'un plan spécifique ou d'un accord spécifique sur les seniors ?

mmes déjà dotés d'un accord intergénérationnel, avec un volet seniors.

evu ou amendé, notamment au regard des années supplémentaires que les salariés devront faire, et sur la gestion des salariés les plus âgés. Il serait notamment utile de réfléchir à la façon dont l'entreprise pourrait organiser plus efficacement la transmission de leurs compétences.

Par ailleurs, au-delà de notre accord, qui est quantitatif, je souhaite que nous travaillions sur un dispositif plus qualitatif.

état de difficultés diverses, et en premier lieu sur la question du sous-effectif de la médecine du travail.

La direction compte-t-elle embaucher au moins un médecin, voire 2 en prévision de la croissance de l'entreprise ? Nous devons tout mettre en œuvre pour que les salariés puissent être reçus par les

médecins du travail dans des délais raisonnables, et pour que les médecins puissent exercer leur tiers temps.

isagé de procéder à un recrutement supplémentaire. La situation devra être analysée au regard des extensions à venir – à échéance des années 2025-2026.

Nous relayons auprès de la direction de l'entreprise le besoin exprimé par les médecins du travail. Ce besoin est clairement formulé dans leur rapport.

Il est nécessaire d'organiser un dialogue sur la question de la flexibilité et sur les amplitudes horaires. L'équation n'est pas simple, c'est vrai, mais il est utile d'analyser les retours des salariés et ceux de la médecine du travail.

Je rappelle l'obligation de l'employeur de prendre soin des salariés et de répondre aux besoins. De ce point de vue, il existe des marges de manœuvre.

Aujourd'hui, les salariés continuent à subir une organisation du travail qui est beaucoup trop flexible.

Un médecin du travail a évoqué l'organisation du travail sur la partie spectacles : le sujet mérite la poursuite du dialogue et de la réflexion.

st claire. Nous avons suffisamment et largement débattu sur ce sujet. Nous continuerons à travailler avec les acteurs impliqués, notamment sur les questions relatives à l'organisation du travail, sur les questions de vieillissement et sur ce que nous pouvons mettre en place pour assurer la préservation de la santé au travail.

t être discutée en local. L'impulsion qui a été donnée par la direction sur les horaires choisis n'est pas satisfaisante – vous le savez. La direction de cette entreprise doit travailler sur le niveau général afin de trouver des solutions à toutes les problématiques.

l'entreprise continuera à travailler sur les aspects organisationnels, afin d'être en amélioration permanente.

ituation, qui présente des risques pour la santé des salariés, comme le remontent les médecins du travail.

restauration a été évoquée : il faut savoir que les espaces de travail sont très souvent inadaptés au travail en raison des choix de construction qui sont effectués. La direction prend ses décisions en premier lieu sur la décoration ; et les salariés doivent s'adapter. Pourtant, le

Code du travail prévoit l'inverse : le poste de travail doit être adapté. Chez Disney, la direction a décidé de ne pas appliquer le Code du travail.

Le service EDLI définit des éléments de décorations qui en règle générale totalement inadaptés sur le plan ergonomique, ce qui a pour conséquence de produire des inaptitudes puisque les salariés sont obligés de travailler dans de mauvaises conditions de travail, dans des postures non ergonomiques. Non seulement les salariés voient leur santé dégradée en raison des conditions de travail, mais, par surcroît, nous avons de plus en plus de difficulté à trouver du personnel compétent dans les restaurants.

Je demande que le service EDLI prenne en compte l'ergonomie du travail au moins au même titre que la décoration.

Le service en charge de faire respecter les standards de décoration de Disney, SQS, refuse d'autoriser l'utilisation de chariots dans certaines locations parce qu'il n'est pas possible de les décorer pour les dissimuler aux yeux des visiteurs. Ce service doit arrêter de privilégier les éléments de décor au détriment de la santé des salariés.

Nous répétons ces arguments depuis des années, sans être entendus.

Dans ces conditions, la pénurie que nous rencontrons dans le personnel de restauration n'est pas près de se réduire.

J'ai été en charge de la constitution de plannings pendant 15 ans : jamais je n'ai été confronté aux difficultés que vous évoquez pour justifier l'instabilité des horaires de début de shift.

Aujourd'hui, les salariés changent d'horaires de début tous les jours. J'aimerais comprendre en quoi l'organisation du travail serait perturbée si un salarié commence tous les jours à 09 heures plutôt que de changer tous les jours. Au-delà, j'aimerais comprendre l'utilité d'organiser une telle instabilité des horaires de début de shift. Je demande que la réflexion mise en œuvre pour la détermination des horaires soit de nature opérationnelle – ce qui n'est pas le cas actuellement.

En restauration, l'horaire de pointe est 13 heures. Or, à cette heure-là, les salariés ayant débuté à 08 heures arrivent au terme de leur shift. De fait, on leur demande de réaliser des heures supplémentaires pour pallier le manque de personnel. Comment l'entreprise peut-elle être gagnante en faisant travailler autant de salariés en heures supplémentaires ? Quel est le gain réel de l'entreprise avec la mise en œuvre des horaires choisis ? Je parie que ce gain est nul.

En tout état de cause, je n'attends pas de réponse de la part de la direction. Ces réponses ne sont jamais venues, alors que nous alertons depuis des années. Je me contente de lister des constatations de terrain.

Depuis quelques mois, on constate que certains salariés entrent en inaptitude alors qu'ils ne sont inscrits aux effectifs que depuis une année. Depuis la réforme de la santé au travail, les visites d'embauche ne sont plus obligatoires ; mais, pour la restauration et pour spectacle, il pourrait être utile de les remettre en place, afin que des salariés ne passent pas directement de la fin de la période d'essai à l'inaptitude.

Depuis des années, la CFDT déplore un manque de suivi des personnels de spectacles et restauration.

Enfin, il me semble que l'embauche de personnels féminins sur le poste de plonge n'est pas une bonne idée : ce poste est particulièrement difficile, et entraîne beaucoup d'inaptitudes.

de travailler avec les services connectés à EDLI pour que tous les enjeux soient pris en compte, notamment en ce qui concerne les interventions de maintenance et la circulation de matériel et d'engins de manutention.

ion du cancer du sein devrait être étendue à tous les cancers.

Les salariés ont des difficultés à obtenir des rendez-vous pour des visites médicales. C'est anormal. Parfois, il est demandé aux salariés de remplir une fiche avant même de prendre un rendez-vous. Enfin, je tiens à revenir sur l'embauche des 2 médecins du travail : ces médecins ont-ils été présentés au CSE, conformément à la réglementation en vigueur ? Je rappelle que la cour d'appel de Nîmes a statué sur le sujet en signalant que le contrat de travail n'était valable que si cette présentation au CSE avait été effectuée.

sentées en CSE.

Le Rapport Annuel d'activité du Service de Prévention et de Santé au Travail pour l'année civile 2022 est mis au vote.

- Favorables 4
- Abstentions 21

La séance est suspendue entre 13 heures 15 et 14 heures.

5. Restitution auprès des membres du Comité Social et Economique des résultats du questionnaire annuel sur le bien-être au travail et au télétravail réalisé en 2022

2 parties : l'évaluation de bien-être au travail ; et l'évaluation de bien-être au télétravail.

Sur la première partie, les points marquants sont les suivants : des résultats plutôt satisfaisants, avec de nombreux facteurs stables depuis l'année 2019-2020, ou en amélioration.

2 points de vigilance sont identifiés : les exigences cognitives, ou charge mentale, qui sont plus importantes ; et certains indicateurs santé, qui semblent plus défavorables.

Le document permet de distinguer une analyse des résultats par statut. Pour les non cadres, on constate une amélioration sur les relations entre collègues et avec le management ; une stabilité sur la charge de travail, le rythme et les exigences cognitives, les contraintes quantitatives ; et un point de vigilance sur les indicateurs santé.

Pour les team leaders expérimentés, team leaders et assistants chefs de groupe, un point de vigilance est identifié sur les exigences émotionnelles est à noter.

Les agents de maîtrise sont sur tous les items en amélioration.

Les managers, chefs de groupe seniors, directeurs et BP, un point de vigilance est porté sur les contraintes quantitatives.

Sur le télétravail, nous constatons de meilleures relations de travail au sein des équipes en télétravail, avec moins d'isolement ressenti et davantage de satisfaction exprimée au sujet du télétravail et de la situation de vie actuelle. On constate une stabilité de la satisfaction exprimée en 2021 au sujet de plusieurs aspects de l'environnement de travail, et notamment concernant les relations et, pour les encadrants, les aspects managériaux liés aux équipes en télétravail. Un point de vigilance sur les exigences cognitives, en particulier pour les managers, est identifié, ainsi que sur les indicateurs santé.

Pour conclure, les préconisations majeures du service de prévention et de santé au travail concernent les 3 niveaux de prévention : au niveau primaire, la poursuite des évaluations locales et la mise en place à partir de cette année de l'évaluation locale des leaders ; l'accompagnement des changements organisationnels majeurs et la communication en lien ; anticiper les répercussions des changements organisationnels sur la santé psychique et physique des salariés, avec la consultation en amont des projets des médecins de chaque secteur.

Sur le niveau secondaire, nous poursuivons le développement des formations risques psycho-sociaux en fonction des statuts, avec un renforcement de travail avec les équipes formation pour obtenir un parcours de formation cohérent en fonction des responsabilités de chacun ; la formation à destination des managers pour la résolution des problématiques individuelles et collectives sera également mise en place.

Au niveau tertiaire, une surveillance des indicateurs de santé par les médecins de secteur, avec possibilité de déclencher une enquête risques psycho-sociaux sur le secteur potentiellement dégradé ; et développer l'accompagnement dans le cadre de la prévention tertiaire avec le support de nos intervenants externes.

entre les années 2019 et 2021, la tendance semble se retourner du point de vue de la santé. On observe la dégradation d'un certain nombre d'indicateurs – pour certains, de façon assez importante. J'en cite 2 : l'exigence émotionnelle ; et ce qui caractérise la santé en général.

Quel est votre avis sur le sujet ?

Par ailleurs, je participe à un comité de pilotage sur Boutiques : les pratiques et les échanges de documents ne sont pas tout à fait les mêmes, notamment sur les chiffres bruts et les plans d'action. Il serait utile de faire un rappel général pour homogénéiser ces pratiques.

naire a été passé entre janvier et avril 2022, soit dans une période encore marquée par le COVID. Nous allons relancer l'évaluation 2023 dès le mois de juin.

Le point concernant les comités de pilotage nous a été remonté. Dans la méthodologie initiale, il était prévu que seuls les plans d'action soient présentés aux comités de pilotage, ce qui ne faisait pas sens. Nous allons faire le nécessaire pour que les échanges soient mieux ajustés, et que la méthodologie soit homogène.

obligation légale sur l'intégration du télétravail dans le DUERP.

ment.

une attente de l'entreprise et des salariés. Dans l'établissement que j'occupe, il est perçu globalement de manière positive, même s'il est nécessaire de veiller à la charge de travail. Il est nécessaire de poursuivre la sensibilisation sur les risques psycho-sociaux et sur les autres risques.

oints de vigilance identifiés au niveau des cadres, en particulier sur la charge mentale. Elle est en constante augmentation, en lien avec les rythmes de travail, la charge elle-même et l'immédiateté attendue en situation de télétravail. Ces éléments font partie des points de vigilance.

Quels sont les projets de la direction sur ces sujets ?

ermettre de construire une communication à destination de l'ensemble des équipes sur les bonnes pratiques.

e le télétravail est une modalité neuve, sur laquelle nous n'avons pas beaucoup de recul. En particulier, il nous est difficile d'anticiper les conséquences à long terme. Soyons vigilants sur les risques psycho-sociaux.

ace dans l'urgence d'une situation exceptionnelle. Désormais, nous avons un peu de recul par rapport aux difficultés rencontrées par les salariés, notamment sur des situations d'inconfort matériel chez certains de nos collègues qui n'ont pas forcément disposé des moyens d'adapter un poste de travail.

Les indicateurs cognitifs sont plus inquiétants. Certains salariés ont le sentiment que la charge est trop lourde ; ils éprouvent des difficultés à s'organiser dans un contexte de surcharge. Certains ont le sentiment d'être très vite débordés par une charge à laquelle ils ne seraient pas confrontés en présentiel.

points de vigilance.

is à la disposition des salariés ne sont pas adaptés à toutes les utilisations. Il faut penser au confort des salariés.

oyen terme prévoient ou non un renouvellement de la flotte des PC.

capacité de mesurer les effets positifs du télétravail pour les salariés, notamment pour ceux dont le domicile est éloigné du lieu de travail. Le télétravail se traduit par des

économies sur les frais de transport, mais aussi par du stress en moins. C'est du temps gagné pour l'organisation de la vie personnelle.

Mais les situations individuelles sont variées. Certains salariés éprouvent le besoin de venir sur site plus régulièrement ou plus souvent que d'autres. Certains salariés disposent de conditions de télétravail plus favorables que d'autres.

Les situations sont diverses, et, au cas par cas, la direction doit donner des moyens pour que les salariés soient en situation de travail correcte, ce qui dépend notamment de la configuration de l'habitat de chacun.

Le manager doit être formé et conseillé le mieux possible par la direction et la médecine du travail pour apporter des réponses au cas par cas.

réponses à un certain nombre d'attentes, notamment sur la question de la souplesse dans l'organisation. En ce qui concerne les moyens matériels, je rappelle qu'un catalogue a été mis à disposition et que le salarié a choisi ce dont il avait besoin en fonction des barèmes fixés, système suivi d'une modalité de remboursement sous conditions.

Nous n'avons pas prévu d'aller au-delà.

Il n'est pas question d'installer à domicile un poste de travail permanent.

S'il existe des besoins particuliers, nous invitons les collaborateurs à les traiter avec sa hiérarchie. Mais il n'existe pas de budget.

t moins de difficulté que les salariés en télétravail pour obtenir des équipements ou des matériels. Les besoins ponctuels des télétravailleurs doivent trouver des réponses.

rées globales sur le nombre de télétravailleurs à la fin de l'année 2022 ; et sur la distinction entre cadres et non cadres.

ans le cadre de la Commission de suivi des accords en début d'année : nous étions en moyenne à 3600 salariés en télétravail par mois, avec une répartition à 59 % chez les cadres, 17 % chez les agents de maîtrise et assimilés, 13 % chez les agents de maîtrise non-cadres et 10 % chez les non cadres. Les 4 établissements siège, services techniques, support Ops et produits regroupaient à eux seuls 94 % des salariés en télétravail. En moyenne, nous étions à 3 jours de télétravail par semaine sur l'ensemble de l'année 2022.

le flex office ont pour conséquence de mettre fin à des baux qui coûtaient fort cher à l'entreprise. C'est une économie substantielle pour l'entreprise ; et on peut considérer que le télétravail s'inscrit dans une perspective de long terme.

Des dispositions matérielles ont été prises pour assurer dans l'urgence la plus absolue l'entrée des salariés en télétravail. La dotation télétravail a souvent nécessité pour les salariés un choix dans l'achat d'équipements, alors qu'un poste de travail dans son ensemble devait être adapté, avec l'achat d'une table, d'une chaise, ou autre. Par ailleurs, le niveau de cette dotation a conduit les salariés à s'équiper dans une gamme de produits d'appel peu onéreux, ne correspondant pas du tout au standard de qualité, d'ergonomie et de durabilité dans les bureaux de l'entreprise.

Puisque l'on considère que le télétravail s'inscrit dans une perspective de long terme, ne serait-il pas possible, pour ceux qui en expriment le besoin, de débloquer des sommes permettant l'acquisition de matériel adapté ?

Notre accord court jusqu'au 31 décembre 2024 : nous verrons par la suite quelle sera la politique de l'entreprise au regard du télétravail. Dans l'attente, nous n'avons pas de budget pour renouveler le matériel ou le mobilier.

Un salarié doit suivre en cas de chaise de travail défectueuse, par exemple ?

Le salarié doit rendre attache auprès des fournisseurs qu'il identifiera pour acheter le matériel qui lui semble adapté.

Le salarié doit-il contacter son employeur ?

**s motivé sur le projet de reclassement de Monsieur
salarié déclaré inapte à son poste de travail, émis
T de l'établissement Spectacles du 17 mars 2023**

Monsieur [REDACTED] est technicien opérateur machiniste. Il a été embauché en septembre 2011, d'intermittence. En tant qu'ancien du Wild West Show, il a bénéficié du Transition Center, et a été déclaré inapte en janvier 2022 sur son poste de technicien. Suite à cette inaptitude, il a bénéficié de l'accompagnement de l'équipe de maintien dans l'emploi, avec différents rendez-vous et actions mises en œuvre, notamment un bilan de compétences financé par le FNE ; un test ; et une formation relative aux outils bureautiques en mars 2022. Par la suite, il a bénéficié d'une mission ATMA (juin 2022) au sein des équipes de Revenue Accounting. C'est sur le poste d'aide-comptable que l'entreprise souhaite faire une proposition de reclassement. Lors de la réunion de la CSSCT en mars 2023, les membres de l'instance ont émis un avis favorable à l'unanimité.

L'avis motivé sur le projet de reclassement de Monsieur [REDACTED] salarié déclaré inapte à son poste de travail, émis lors de la réunion [REDACTED] Spectacles du 17 mars 2023 est mis au vote.

ble au reclassement du salarié.

- Favorables 23

7. Approbation de [REDACTED] projet d'impossibilité de reclassement de Mo [REDACTED] arié déclaré inapte à son poste de travail, ém SSCT de l'établissement Spectacles du 17 mars 2023

[REDACTED] é en CDI en janvier 2018 sur le poste d'artiste de complément. En [REDACTED] st sur ce poste qu'il a été déclaré inapte, avec un reclassement possible sur tout autre poste compatible en dehors du secteur Entertainment. Il a été accompagné par la cellule de maintien dans l'emploi. Il a bénéficié d'un rendez-vous d'accompagnement en septembre 2022, au cours duquel il ne s'est pas projeté sur un rôle nouveau hors secteur spectacle. Il a refusé une invitation à une formation bureautique. Il a bénéficié de 4 propositions de postes, et refusé chacune d'elles : une proposition d'employé de restauration ; une proposition d'hôte d'accueil au niveau de la restauration ; une proposition d'employé de service housekeeping ; et une proposition d'hôte de propreté.

Au regard de la situation et de ses souhaits professionnels, nous constatons l'impossibilité de reclassement.

Au cours de la réunion de la CSSCT du 17 mars, les membres ont émis l'avis suivant : 2 votes favorables, 7 abstentions, un vote défavorable.

[REDACTED] aucune information sur les compétences de ce salarié.

[REDACTED] ues

[REDACTED] arié a été largement accompagné.

[REDACTED] n secret.

[REDACTED] soit pas présent pour s'expliquer devant le CSE.

L'avis motivé sur le projet d'impossibilité de reclassement de Monsieur [REDACTED] déclaré inapte à son poste de travail, émis lors de la réunion CSSCT du 17 mars 2023 est mis au vote électronique (bulletins secrets)

- Favorables 8
- Défavorables 8
- Abstentions 7
- Non exprimé 1

'avis motivé sur le projet de reclassement de Madame [REDACTED] lariée déclarée inapte à son poste de travail, émis lors T de l'établissement Hôtels Spécifiques du 20 mars 2023

[REDACTED] a été embauchée en mai 2012 en tant que demi-chef de partie et a été déclarée inapte à son poste.

Elle avait préalablement réalisé un bilan de compétences en 2015 ; bénéficié d'un premier congé pour un titre professionnel niveau bac de secrétariat assistantat ; puis de la mise en place d'un 2^e titre professionnel niveau BTS d'assistante en RH.

À la suite de son inaptitude, elle a bénéficié d'un accompagnement. Son profil a été partagé à plusieurs reprises, et a été proposé au sein des équipes Workforce Insight GHRO. Elle a choisi de bénéficier d'une mission ATMA au sein de GHRO, mais n'a pas souhaité poursuivre. Elle a ensuite bénéficié d'une mission ATMA en février 2022 au sein des équipes achat, food & beverage. C'est sur le poste d'administratrice sourcing qu'une proposition lui est faite au coefficient 260, au statut AMA, avec une promotion.

Les membres de la CSSCT ont émis un avis favorable à l'unanimité.

L'avis motivé sur le projet de reclassement de Madame [REDACTED] lariée déclarée inapte à son poste de travail, émis lors de la réunion CSSCT du 20 mars 2023 est mis au vote.

- *Favorables* 25

La prochaine réunion du CSE est fixée au mardi 09 mai.

La séance est levée à 15 heures 15.

Secrétaire du C

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke extending to the left.