

Procès-verbal

de la réunion extraordinaire

du Comité Social et Economique

de l’UES Euro Disney du 23 avril 2024

La séance était présidée [redacted]

Horaire d’ouverture de la séance : 09 heures
Horaire de clôture de la séance : 18 heures 15

la direction	Invités du CSE
[redacted]	

ants

ente

ent

te

nte

nte

nt

ent

t

nte

t

nt

nt

t

ent

t

nte

[redacted] te
[redacted] e [redacted] nt
[redacted] te
[redacted] ent

[redacted] **nts Syndicaux**
[redacted] CFDT
[redacted] CFTC
[redacted] CGT
[redacted]

Ordre du jour

1. Information et consultation des membres du Comité Social et Economique sur le bilan de la formation professionnelle pour l'année civile 2023 (document envoyé le 21 mars 2024) 5
2. Présentation du rapport annuel 2023 comprenant notamment le bilan du programme HSCT 2023 et le programme HSCT 2024 en vue de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi pour l'exercice fiscal 2024 22
3. Information des membres du Comité Social et Economique relative à une cartographie des risques liés à la circulation au sein de l'entreprise 31
4. Approbation de l'avis motivé sur le projet de reclassement de Monsieur [REDACTED] déclaré inapte à son poste de travail, émis lors de la réunion CSSC Village du 22 mars 2024 32
5. Approbation de l'avis motivé sur le projet de reclassement de Monsieur [REDACTED] déclaré inapte à son poste de travail, émis lors de la réunion CSS Spécifiques du 4 avril 2024 33
6. Approbation de l'avis motivé sur le projet de reclassement de Madame FERNANDES, salariée déclarée inapte à son poste de travail, émis lors de l'établissement Hotels Spécifiques du 4 avril 2024 34
7. Approbation de l'avis motivé sur le projet d'impossibilité de reclassement de Monsieur PHILLIPS, salarié déclaré inapte à son poste de travail, émis lors de la réunion l'établissement Spectacles du 2 avril 2024 35
8. Approbation de l'avis motivé sur le projet de reclassement de Monsieur [REDACTED] déclaré inapte à son poste de travail, émis lors de la réunion CSSCT du 2 avril 2024 41
9. Approbation de l'avis motivé sur le projet de reclassement de Madame [REDACTED] salariée déclarée inapte à son poste de travail, émis lors de la réunion Sécurité/Opérations de Secours du 28 mars 2024 42
10. Approbation de l'avis motivé sur le projet d'impossibilité de reclassement de Monsieur EDHO, salarié déclaré inapte à son poste de travail, émis lors de la réunion l'établissement Services Techniques-Ateliers Centraux-Horticulture du 29 mars 2024 43
11. Approbation de l'avis motivé sur le projet de reclassement de Monsieur [REDACTED] déclaré inapte à son poste de travail, émis lors de la réunion CS Opérations du 21 mars 2024 44

12. Approbation de l'avis motivé sur le projet de reclassement de Ma [REDACTED] iée
déclarée inapte à son poste de travail, émis lors de la réunion CSS res
Hôtels du 26 mars 2024 45
13. Approbation de l'avis motivé sur le projet d'extension de la bagagerie de l'hôtel Newport Bay
Club, émis lors de la réunion CSSCT de l'établissement Hôtels Spécifiques du 4 avril 2024 46
14. Approbation de l'avis motivé sur le projet sur le projet de procédure de dépistage de
consommation d'alcool, émis lors de la réunion CSSCT de l'établissement Spectacles du 2 avril
2024 47

La séance est ouverte à 09 heures, sous la présidence

examen de l'ordre du jour pour signaler que nous sommes de plus en plus sollicités sur les dispositions concernant l'acquisition des congés payés pendant les arrêts maladie et leur rétroactivité. Quelles sont les mesures que la direction compte mettre en œuvre sur le sujet ?

int.

ation a confirmé l'harmonisation des droits européens avec effet rétroactif de 5 années. Nous avons écrit à ce sujet à la direction au mois d'octobre dernier. Nous demandons à la direction de garantir l'information des salariés.

s services concernés.

de faire des annonces ?

1. Information et consultation des membres du Comité Social et Economique sur le bilan de la formation professionnelle pour l'année civile 2023 (document envoyé le 21 mars 2024)

lieu récemment. Le compte-rendu de ces débats vous a été transmis.

À l'attention des nouveaux élus, je voudrais présenter l'équipe formation en quelques mots. Cette équipe formation et développement a pour mission de déployer des formations dans une diversité de thématiques – culture de l'entreprise, formations métiers, formations transverses, formations leadership. Je rappelle qu'il existe une équipe CRC dédiée à la formation, ainsi qu'une équipe chez Spectacle et une équipe EMPS logée au sein de la maintenance.

Le bilan du plan de développement des compétences 2023 vous a été communiqué. Il revient dans la première partie sur les orientations de la formation, qui sont conformes aux orientations stratégiques de l'entreprise. Il présente aussi les chiffres clefs de la formation sur la période considérée : 623.000 heures de formation ; 216.000 stagiaires ; 21.900 salariés formés ; 10 formations et 28 heures de formation en moyenne par salarié.

La suite du document d'information reprend les grandes priorités et présente un certain nombre de programmes de formation, avec les cibles, les objectifs pédagogiques, le contenu, la durée, le nombre de salariés formés et le nombre d'heures de formation. On repère en particulier les éléments suivants :

- un gros effort de formation en 2023 sur le programme DLH ;
- le e-learning concernant notre politique d'accessibilité, dont le déploiement est en cours ;

- les formations Chef de projet, Accompagner le changement ;
- le programme d'accompagnement du projet de refonte de la supply chain ;
- l'accompagnement de la stratégie environnementale, en particulier sur la gestion des déchets ;
- les programmes Tous acteurs du business, La culture de la donnée, Excellence opérationnel, My guest and I, Concepts et thèmes, Prévenir les Risques psychosociaux ;
- la rénovation de l'offre de formations réglementaires et obligatoires ;
- le programme Let's Pedago 2 pour les formateurs de terrain.
- les parcours de professionnalisation Serveur et Commis de cuisine ;
- la formation Start your leadership ;
- le programme Masterclass ;
- la formation Gestion des plaintes et des incivilités et la prévention des situations de violence ;
- les formations de formateurs permanents ;
- la formation menant à la certification Anglais appliqué à l'accueil, l'orientation et l'assistance de visiteurs étrangers ;
- le programme SESAME ;
- le programme d'accompagnement sur les outils digitaux ;
- le programme d'accompagnement des salariés en situation de handicap.

Enfin, le document d'information permet de faire le point sur les autres dispositifs de développement (le Projet de transition professionnelle ; l'Appui conseil carrière ; le Bilan de compétence ; et la VAE) ; ainsi que sur la répartition des volumes de formations par type de formation, par modalité de formation, par type de contrat, par genre, par statut, par âge et par ancienneté.

ation est riche et varié, mais il ne porte que sur la question de l'enrichissement de la compétence, dans le cadre de l'emploi salarié. Comme c'est le cas chaque année, le bilan fait l'impasse sur la question de l'enrichissement de la qualification et de la certification. Pourtant, ce n'est pas l'enrichissement de la compétence qui permet au salarié d'envisager une évolution de carrière.

Notamment sur les métiers en pénurie, il est important de diffuser une information sur les dispositifs permettant d'acquérir une certification ou un diplôme en vue d'un repositionnement dans la grille de qualification.

Nous savons que, au niveau gouvernemental, des réflexions sont en cours pour réduire encore le nombre des OPCO et pour concentrer de nouveau la gestion de la formation professionnelle.

Quelle est la position de l'entreprise sur ce sujet ?

Vous disposez de contacts au ministère. Nous vous demandons de les activer pour assurer que la formation professionnelle demeure sous gestion paritaire.

Et quel est le plan d'accompagnement de la direction sur la formation certifiante et qualifiante ? À ce sujet, depuis 24 ans, nous ne voyons pas d'avancée. Seules sont proposées des formations d'enrichissement de la compétence – dont certaines, au demeurant, peuvent être de bonne qualité.

é politique de modifier le système de gestion des fonds de la formation.

Nous avons de bonnes relations avec nos 2 OPCO, l'AFDAS et l'ATLAS. Pour l'avenir, il est difficile de se prononcer. Nous souhaitons en tout état de cause, continuer à bénéficier des dispositifs que nous continuons à financer. Mais nous ne sommes pas en position de faire ou de modifier la loi.

Pour revenir sur la formation certifiante, il faut dire que ces dispositifs – comme la VAE – rencontrent peu de succès auprès des salariés. Des rappels sont faits en entretien professionnel,

l'information est disponible sur le Hub. Nous allons continuer de communiquer, mais les salariés doivent être porteurs de ce type de démarche.

direction dispose d'autres leviers pour dynamiser la formation certifiante et qualifiante.

demeure un outil central. Il relève d'ailleurs aussi de la responsabilité des représentants du personnel de véhiculer l'information sur les possibilités de formation auprès des salariés. Je vous invite à communiquer largement sur ces dispositifs.

est une réalité de notre entreprise : près de 80 % de nos managers sont issus de la promotion interne.

nous réalisons 600.000 heures de formation. C'est considérable. Ce volume correspond à une moyenne de 35 heures de formation par salarié. Mais qu'en reste-t-il après les formations obligatoires et réglementaires ? La remarque que je souhaitais formuler concerne la démarche d'enrichissement de la certification.

est une conséquence de la compétence.

certain niveau éducatif. Et je rappelle que c'est en fonction de ces niveaux officiels de diplôme que sont déterminées les grilles de classification.

, et il a son importance. D'ailleurs, je pense pouvoir dire que Disney constitue une bonne école pour les salariés qui souhaitent travailler sur leurs compétences.

qui touche à la chocolaterie ne peut être qualifié de chocolatier. Pour lui, la chocolaterie est une compétence, et non une qualification. Je considère que la fidélisation d'une population passe par la formation professionnelle certifiante, et non par les formations d'enrichissement de la compétence.

formation certifiante.

L'accès à une nouvelle certification apporte aux salariés une plus grande autonomie dans l'exercice de leurs métiers. C'est en particulier valorisant pour les salariés sortis du système scolaire sans diplôme.

Les formations d'enrichissement de la compétence, ponctuelles, peuvent avoir une utilité, mais elles n'agissent pas de la même façon sur l'autonomie dont les salariés bénéficient.

Au niveau de la branche, nous disposons de CQP très bien construits. Ils sont le fruit d'une réflexion de plusieurs années. Les salariés empruntant cette voie peuvent réellement gagner en valeur dans leur secteur professionnel. Ces parcours devraient être encouragés.

Je souhaite aussi revenir sur la notion centrale, pour la formation, consistant à « soutenir le business. » L'orientation du business étant instable, les priorités appliquées à la formation peuvent connaître une forme d'inadaptation en cas de retournement de la conjoncture.

Par ailleurs, de plus en plus, sur des aspects réglementaires, nous devons suivre des e-learning répétitifs. C'est en particulier le cas sur les enjeux de la sécurité des données. N'est-il pas possible de réduire le nombre de ces e-learning, dont la nature tend à détourner les salariés de la formation. Ils sont en effet vécus comme une contrainte, et non comme un enrichissement.

Sur le Disneyland hôtel, nous avons observé l'effort de formation que la direction a décidé de mettre en œuvre. Mais à quoi ces efforts sont-ils voués, si l'hôtel n'est pas prêt sur le plan technique ? Quel est le sens de cette formation et de la pression exercée sur les salariés pour obtenir d'eux une certaine forme d'excellence quand des milliers de plaintes sont enregistrées du fait de l'impréparation technique de l'hôtel ?

ière partie de la question, je dois reconnaître que ce sujet est un enjeu de premier ordre pour nous. Nous sommes chargés de bâtir des orientations stratégiques de la formation, avec une vision à 3 ans ; ces orientations sont issues des orientations stratégiques de l'entreprise. Nous devons formaliser un plan de développement des compétences à l'automne alors que, dans le même temps, des variations fortes peuvent intervenir dans l'activité.

Nous passons beaucoup de temps avec les directions clientes afin de les projeter sur les compétences de demain. Nous menons des ateliers avec chaque direction pour identifier les évolutions du business dans les 2 ou 3 prochaines années ; et pour identifier les difficultés organisationnelles auxquels les services pourraient être confrontés.

C'est de cette façon que nous construisons l'outil que constitue le plan de développement des compétences, que nous ne cessons d'adapter selon les contraintes de l'activité.

Mais, au global, les compétences dont nous avons besoin sont stables. Des soubresauts peuvent être constatés dans les situations d'intégration de nouvelles technologies, par exemple. Nous mettons en œuvre une méthode de travail en amont de ce type de projet afin de déterminer l'accompagnement par la formation le plus efficace possible.

njoncture, nous nous retrouvons dans une réalité différente de celle que nous avons projetée. Par exemple, récemment, nous avons réactivé de façon artisanale une catégorie de prix bas pour remplir les samedis du mois de mai, ce qui provoque bien des difficultés. Dans les projets, et notamment les projets commerciaux, il serait intéressant de développer davantage qu'une hypothèse, afin d'éviter des retours en arrière pénibles à vivre pour les équipes.

it sur les formations répétitives en e-learning. Je rappelle que ces formations sont mises en place par la maison mère, qui développe sur ces sujets une approche différente de celle que nous avons en France et en Europe. Aux États-Unis, il apparaît que la meilleure méthode est de passer les messages régulièrement. Par ailleurs, il existe des différences juridiques : aux États-Unis, dès lors qu'un salarié a suivi un e-learning tous les 6 mois et que l'entreprise a répondu à une forme d'obligation de moyen, ce contenu est opposable. En France, c'est le concept d'obligation de résultat qui prévaut.

Il est vrai que ces e-learning sont fastidieux sur le plan pédagogique. Nous avons remonté le point auprès de la maison mère.

Pour autant, nous n'avons jamais eu autant de virus dans nos systèmes que depuis le rachat par la Walt Disney Company. Dès que nos systèmes ont été interconnectés, les virus ont explosé. Il paraît quelque peu paradoxal que les Américains mettent autant de moyens pour gérer les conséquences, alors qu'ils n'interviennent quasiment pas sur les causes du problème.

Par ailleurs, ces formations en e-learning coûtent cher, et elles sont vécues sur le terrain comme une contrainte. Les équipes n'ont pas l'impression d'apprendre quoi que ce soit.

mistes, nous dirons que les actions de formation que nous avons passées ont permis de réduire le nombre d'attaques ou de virus. Mais nous allons continuer d'alerter la maison mère sur le sujet. Nous continuons de passer les messages. Sur les prochains sujets, les données personnelles et le dispositif anticorruption, j'espère que nous pourrions améliorer le système.

La 3^e question portait sur le programme de formation du Disneyland Hôtel. Je ne suis pas celui qui a pris la décision concernant l'ouverture du Disneyland Hôtel, mais si, en plus des problèmes techniques qui sont remontés par les clients, l'effort de formation n'avait pas été à la hauteur, la situation aurait été catastrophique. Il est vrai que nous avons rencontré des difficultés techniques, mais les salariés sont satisfaits de la formation suivie et du programme de formation.

s pour la présentation détaillée de ce bilan pour l'année 2023.

Vous nous demandez ce jour de nous prononcer relativement au bilan de la formation professionnelle pour l'exercice 2023. Notre groupe ne saurait tenir de tels propos sans avoir une pensée pour l'ensemble des équipes de formation qui réalisent au quotidien un travail sérieux auprès des salariés.

Pour rappel la formation professionnelle est un outil majeur à la disposition de tous les actifs, qu'il soit salariés, indépendants, chefs d'entreprise ou demandeurs d'emploi. En outre, elle permet à chacun de se former tout au long de son parcours professionnel pour développer ses compétences et accéder à l'emploi, se maintenir dans l'emploi ou en changer, mais également engager une reconversion professionnelle.

À ce titre, ce sujet revêt pour notre organisation syndicale une importance fondamentale. En effet, en matière de formation et d'accompagnement professionnels, il ne saurait y avoir de place pour l'autosatisfaction ou les approximations. C'est néanmoins ce que nous avons à déplorer à l'issue d'une présentation de laquelle nous attendions beaucoup.

Cependant, et comme le suggère un adage devenu célèbre, chassez le naturel il revient au galop - dont nous constatons avec regret que l'effectivité bien trop régulière dans notre entreprise se confirme de nouveau. En effet, nous constatons une fois encore un décalage manifeste entre les attentes des salariés et les résultats présentés. La lecture de ce rapport fait ressortir un certain nombre de points et de questionnements sur lesquels nous souhaiterions attirer votre attention.

En premier lieu, nous vous proposons de nous arrêter à la page 6 du présent rapport. Cette dernière n'a pas manqué de retenir notre attention sur certains éléments présentés. Tout d'abord, il est fait état à la fois d'un programme de mobilité et d'un programme sur l'employabilité sans que plus de détails ne soient apportés. C'est pourquoi nous aimerions les obtenir dans le cadre de cette séance.

Par ailleurs, si nous ne pouvons que saluer le programme intitulé lutte contre l'illettrisme et l'illectronisme, force est de constater qu'il n'est destiné qu'à une minorité de salariés, alors qu'il pourrait être étendu à une échelle beaucoup plus importante. De plus, nous ne pouvons que déplorer le choix de l'externalisation en la matière lorsque des ressources en interne peuvent être mobilisées – ce qui était le cas d'ailleurs de l'excellent service langue et culture qui existait jusqu'en 2015.

À présent, si nous poursuivons l'examen de la page 8 du document présenté, et en dépit du fait que le nombre de 623.472 heures de formation puisse apparaître comme étant important, il a clairement été revu à la baisse sans qu'une quelconque justification ne puisse être apportée. Mais la présente séance du CSE saura peut-être y remédier.

À cela nous pouvons ajouter que, après la lecture de la page 23 du document adressé, il est fait mention d'intégrer les bonnes pratiques de l'inclusion au quotidien et de soutenir une culture d'appartenance, ou encore – je cite – « prendre des décisions de manière inclusive » : 2 notions que nous souhaiterions voir explicitées ce jour.

Par ailleurs, étant donné que nous en arrivons au sujet de l'inclusion, il semble judicieux de pouvoir avoir un retour sur le contenu de la formation dispensée en la matière.

De plus, si l'on s'attelle à établir une comparaison avec l'édition 2022 de ce document, nous en arrivons à la conclusion que le support formation entreprise est surtout conçu pour maximiser la productivité des salariés au service du business, dont on voit la mention dans plusieurs slides, au détriment parfois de leur développement personnel qui est pourtant le cœur de cette délibération. Cette stratégie, notre groupe ne peut que la déplorer, car on ne peut que se demander après la lecture de la page 24 : quels sont les moyens réels qui permettent d'intégrer les différentes générations et le rapport au travail dans le respect de tous ?

Notre groupe vous invite maintenant à tourner la page pour arriver à la page 25 de la présentation qui évoque le cas des projets innovants. Une nouvelle fois, il serait intéressant de connaître la nature des projets présentés, de savoir lesquels ont pu être retenus par le jury, et enfin leur devenir et l'utilisation de ces derniers par l'entreprise.

Comme le dit l'adage, toute peine mérite salaire : on ne peut que questionner les moyens mis en œuvre pour reconnaître la réalisation des salariés concernés, reconnaissance au travail dont l'UNSA DLP a toujours clamé l'importance, notamment en matière de bien-être au travail.

Par la suite, la page 23 du présent bilan a également attiré notre attention. Nous avons pleinement saisi que, parmi les objectifs, il avait été question de proposer des formats courts tels que les capsules sur MYLEARN. Mais, selon notre groupe, il pourrait y avoir un risque de tomber dans un piège d'autoformations, puisque ces formations se font en dehors du temps de travail alors que ces dernières sont légalement considérées comme du temps de travail effectif.

À l'UNSA Disneyland Paris, nous n'avons jamais manqué de savoir reconnaître et de saluer les avancées positives, et c'est sans ambiguïté que nous ne pouvons que nous réjouir de la mise en place du programme Start Your Leadership, qui en est maintenant à sa 2e session, et qui est repris à la page 38. En effet, nous constatons que les résultats sont jusqu'à présent particulièrement positifs, et qu'il s'agit d'une solution apportée au manque de team leader, lequel s'explique en partie par une dégradation de leurs conditions de travail lors des 4 dernières années. En revanche, nous pensons qu'un programme du même acabit pourrait être conçu pour les évolutions de team leaders à managers, ce qui renforcerait la crédibilité de ces derniers, avec un accompagnement reconnu pouvant être certifiant ou diplômant.

La page 39 du rapport revient également sur le sujet des coachings. Il serait intéressant de nous expliquer par qui ces coachings ont pu être effectués et si ces personnes avaient bien la qualité et la formation en matière de coaching. De plus, nous aimerions savoir si ces personnes étaient internes ou externes à l'entreprise - ce qui relance l'idée d'une certification de coach qui pourrait être retenu pour les membres de l'équipe formation.

À cela notre groupe souhaite ajouter quelques interrogations par rapport au statut de formateur tel qu'il est évoqué à la page 41. Nous ne pouvons que rappeler le manque de reconnaissance de l'entreprise par rapport au travail fourni par ces formateurs, sans qu'une réelle gratification ne soit proposée – comme c'est le cas dans d'autres entreprises de la même strate. Ainsi, ils sont nombreux à nous faire remonter des situations parfois de burn-out, avec des conditions de travail parfois difficiles.

Ce qui nous conduit à l'analyse de la page 44 du rapport, laquelle suscite elle aussi des interrogations.

Quelles sont les catégories de salariés qui ont bénéficié des formations et de quels services sont-ils issus ?

Quelle est la part des salariés ayant eu recours à la mobilisation de leur CPF ?

Quel sera l'impact de la mise en place à partir du 1^{er} mai d'un reste à charge de 100 euros systématiquement demandé au salarié souhaitant suivre une formation notamment en matière linguistique ? Ces formations linguistiques, et notamment en anglais, au vu de la nature de l'activité de notre entreprise, devraient être de droit.

Ou encore la durée des formations des opérateurs et animateurs d'attraction, qui mériterait d'être revue, car cette dernière tend beaucoup trop à privilégier l'efficacité au détriment de potentiels risques psychosociaux.

Notre analyse ne s'arrête pas en si bon chemin et se poursuit page 55. Nous ne pouvons que nous féliciter que tous ces dispositifs puissent être proposés aux salariés. Mais l'entreprise gagnerait à renforcer la communication sur ces derniers.

De plus, il pourrait être intéressant de réfléchir à une validation des acquis de l'expérience pour nous-mêmes, les élus et mandatés syndicaux qui, tout au long de leur mandat, développent des compétences non reconnues.

Pour conclure, car à l'UNSA Disneyland Paris nous estimons que pour mesurer des avancées ou des régressions il est nécessaire de pouvoir effectuer des comparaisons et de revenir sur des points restés obscurs. C'est notamment en ce sens que nous souhaitons revenir sur les déclarations de M. FOURNET tenues lors de la réunion ordinaire du CSE du 14 mars 2023 :

« Je tiens à signaler que le nombre des salariés âgés de 55 ans et plus est moins élevé que dans les autres catégories. Il n'est donc pas illogique que le nombre de formations baisse lui aussi. »

Vous avez poursuivi de la façon suivante : « Par ailleurs sur la fin de carrière, nous attendons de connaître l'issue du débat actuel sur les retraites, et nous adapterons les programmes pour répondre à tous les besoins. »

Un an après avoir ce qui a été réellement mis en place pour les plus de 55 ans.
Par ailleurs vous avez déclaré : *« il existe plusieurs types d'évaluation de la formation. Les niveaux d'évaluation consistant à mesurer la participation à la formation et à évaluer à chaud la satisfaction des participants, il est peut-être intéressant de mesurer la façon dont le salarié est formé pratique l'enseignement sur le terrain, voire de mesurer sur le terrain les réalisations permises par la formation. »* Avant d'ajouter : *« sur ces derniers sujets, nous avons mis en place une réflexion qui se ramenait entre les mois de mars et avril en coordination avec le management des équipes formation. »*

Notre questionnaire en la matière sera issu double : où en sommes-nous ? Et quelles sont les réalisations à ce stade ?

Ainsi, et au vu des arguments précédemment exposés, avec beaucoup de regrets, notre groupe émettra un avis défavorable quant au présent bilan.

ositives que vous avez formulées au sujet des équipes formation.

Je vous rejoins sur le fait que la formation constitue un sujet prioritaire. C'est la raison pour laquelle nous avons mis en place des équipes structurées et l'entreprise investit chaque année des sommes considérables sur le sujet de la formation.

J'en arrive au sujet de la mobilité.

Il existe des mobilités dans le métier, des mobilités entre métiers, ou des mobilités géographiques. Quand un salarié rejoint une nouvelle équipe, il est important de connaître les compétences qui sont les siennes. Ce salarié dispose généralement des compétences lui permettant d'intégrer l'équipe,

mais il peut aussi présenter des besoins de renforcement. La mission du manager est d'accompagner le salarié en l'inscrivant à des formations afin que la mobilité se déroule dans les meilleures conditions. Je ne dispose cependant pas de chiffres ou de statistiques sur le sujet. Ce n'est d'ailleurs pas l'objet central de cette consultation.

Le programme SESAME permet d'accompagner des salariés présentant des difficultés sur la lecture et l'écriture. Nous avons lancé ce programme en 2023. Il est en progression sur 2024. Bien évidemment, il doit être déployé avec précaution et subtilité, puisqu'il intervient sur des sujets sensibles. De fait, nous n'avons pas d'objectif chiffré sur la réalisation de ce dispositif.

En effet, nous avons choisi d'externaliser cette prestation parce que nous ne disposons pas des compétences internes pour accompagner ces personnes. Je rappelle que cet accompagnement constitue un métier tout à fait spécifique relativement éloigné de nos spécialités. Pour bien accompagner ces salariés, nous avons donc choisi de faire appel à des organismes de formation spécialisés.

En ce qui concerne les données, on voit en effet que le nombre d'heures de formation baisse de 13.000 heures. Ce n'est pas révélateur d'un désengagement de l'entreprise sur la question de la formation. Il faut aussi dire que nous ne sommes pas à la course aux heures de formation. Nous souhaitons apporter une réponse aux besoins exprimés par l'organisation. Certaines années, les sollicitations aboutissent à un nombre d'heures en augmentation ; d'autres années, il est en diminution ; mais ces variations de volume ne sont en rien le reflet d'un changement de politique formation.

Le sujet de l'inclusion constitue un sujet de société. Il est central pour notre entreprise. Il est intégré à nos valeurs et à notre culture d'entreprise. Nous devons continuer à passer ce message.

Nous avons bâti une formation liée à la prévention du harcèlement et des discriminations afin de répondre à cet enjeu.

Dans certains contextes, le terme inclusion est dévoyé. Nous souhaitons que les personnes qui suivent cette formation comprennent la définition de l'inclusion et les façons de s'engager dans une démarche inclusive. Plusieurs formations – comme Faux pas ou Prendre des décisions inclusives – s'inscrivent dans ce domaine.

1. Avec ce type de formation, on invite les individus à prendre des décisions appuyées sur autre chose que la stricte compétence.

tement, seules comptent la compétence et la performance. Le thème de l'inclusion intervient davantage sur les éléments liés à la vie au travail. Nos décisions sont influencées par notre vécu et par les biais qui sont les nôtres. L'enjeu de cette formation est de réduire les biais et que les personnes s'inscrivent dans une démarche plus inclusive.

n de son équipe, doit laisser ses biais de côté afin de traiter tous les individus sur un même pied d'égalité. Nous devons avoir une neutralité à la hauteur de notre responsabilité. Les équipes qui sont placées sous notre responsabilité sont composées de personnalités différentes. Le positionnement managérial est un sujet complexe sur lequel il est possible d'intervenir.

niveau. Il a toujours été à la base de la fonction du manager. Ce n'est pas une nouveauté liée à l'inclusion.

Il reste pas moins vrai que ces biais existent. Le fait de le reconnaître contribue à améliorer le collectif et la gestion qui en est faite.

une décision inclusive ?

scène des échanges entre les participants, qui peuvent revenir sur leurs expériences et présenter les bonnes ou les mauvaises pratiques. Nous sommes tous uniques dans nos préférences. Les leaders doivent être à l'écoute de leurs équipes. Dans les actes de la vie quotidienne et dans leurs décisions, ils doivent se montrer le plus ouverts possible, afin que personne ne se sente exclu.

sion se vit au quotidien. C'est un point positif. Le fait de travailler avec des collègues qui viennent de partout dans le monde constitue une très grande richesse.

année dernière sur le sujet de l'intergénérationnel. Nous avons mis en place un certain nombre d'actions à partir de cette année, notamment des conférences et des formations.

Dans l'entreprise, plusieurs générations coexistent. Nous avons des populations très jeunes et des salariés qui ont plus de 65 ans. Ces générations n'ont pas les mêmes motivations au travail. Certains salariés souhaitent faire carrière, d'autres souhaitent acquérir de l'expérience ou apprendre un métier, d'autres encore sont en fin de carrière. Les attentes sont diverses, mais ces générations doivent travailler ensemble.

En ce qui concerne les projets innovants, le programme Tous acteurs du business vise à mettre en place des projets proposés par les salariés à l'issue d'un processus de communication, de collecte et de sélection. Après validation, ces projets ont vocation à être mis en place. Lors de la dernière session, des projets permettant d'agir sur l'environnement ont été retenus. Je ne dispose pas ici de la liste précise de ces projets, car notre rôle de formation se limite à l'accompagnement des porteurs de projets dans les différentes phases de ce processus. Nous n'avons pas de vue sur l'avancée des projets.

J'en arrive à la question des capsules MYLEARN.

Au sein de l'entreprise, nous disposons de 2 systèmes : le système DLEARN où sont enregistrées toutes les formations suivies, avec signature des salariés. Ce système est structuré et permet d'établir des reportings. En parallèle, nous avons mis en place une application, MYLEARN, qui propose des contenus de formation avec une plus grande facilité d'accès, mais sans reporting. Le temps passé sur MYLEARN n'est pas comptabilisé dans le temps de formation. Il s'agit d'un complément de formation. En effet, le salarié a le choix de suivre ou non ces capsules, sans obligation et sans suivi.

J'ai pris bonne note de vos commentaires positifs sur Start Your Leadership.

Nous sommes en cours de réflexion sur un programme de formation de team leader vers manager. Il existe aujourd'hui des formations de leadership, sur des compétences spécifiques, mais ces

formations ne s'inscrivent pas dans un programme conçu comme Start Your Leadership. Pour les team leaders, c'est un incontournable, car les volumes sont importants. Pour les managers, le besoin est moindre en volume.

Nous ne mettons pas en œuvre des actions de coaching au sens classique. Le programme Masterclass réunit un certain nombre de salariés, qui se portent volontaires et sont accompagnés par une ressource interne présentant des compétences de coaching, mais sans forcément disposer de la certification.

Vous avez ensuite évoqué la question du statut des formateurs. Les formateurs permanents constituent une petite équipe au sein de mon organisation. Il y a 5 ans, ces formateurs ne faisaient que de la formation en salle. Aujourd'hui, ils assurent aussi le suivi des formateurs terrain. Nous avons ainsi repris leur fiche de poste, et des cycles de formation ont été proposés à certains. La réflexion sur la dénomination de ces nouvelles fonctions se poursuit, le statut de « formateur permanent » laissant supposer qu'ils ne sont chargés que de la formation en salle.

Le gouvernement a choisi d'apporter des modifications au CPF afin de renforcer l'investissement personnel. Sur les formations linguistiques, en effet, certains salariés pourront choisir d'utiliser leur CPF, mais je rappelle que nous mettons en place des formations Anglais du tourisme. C'est un besoin identifié au sein de l'entreprise.

Vous avez évoqué le lien entre les formations d'efficacité et les Risques psychosociaux. Sur certains métiers, en effet, la demande à laquelle nous devons répondre est celle de formations d'efficacité. De mon point de vue, un salarié bien formé, à l'aise sur son poste de travail, sera soumis à un stress inférieur. Cependant, la formation n'est pas de nature à supprimer les risques psychosociaux. Les salariés les mieux formés restent susceptibles d'être soumis à des risques psychosociaux.

Nous avons traité précédemment le sujet du renforcement de la communication.

Je reviens sur mes propos concernant les 55 ans et plus, qui sont moins formés que les autres tranches d'âge. Cette réalité est en lien avec la pyramide des âges de l'entreprise : les salariés de 55 ans et plus sont moins nombreux que les salariés plus jeunes, ce qui explique leur rang dans la distribution des actions de formation.

En ce qui concerne le sujet de l'évaluation de la formation, nous avons poursuivi la réflexion, même si d'autres projets ont dû être prioritaires. Les modèles disponibles permettent de distinguer l'évaluation à chaud de la satisfaction de l'apprenant ; l'évaluation de l'acquisition de la connaissance ; l'évaluation de l'acquisition de la compétence sur le terrain ; et l'impact de la mise en œuvre de cette compétence sur le business.

La difficulté à laquelle nous sommes confrontés est de mesurer l'effet à chaque étape. En effet, nous sommes en mesure de proposer des mesures à chaud ; nous sommes aussi capables de mesurer l'évolution de la satisfaction client en fin de parcours de formation, notamment à travers le GSM. Mais l'attribution de la causalité est difficile et, dans le succès des projets de l'entreprise, la formation est souvent une condition nécessaire, mais non suffisante. Ainsi, sur le module Efficacité en attractions, j'ai demandé à mes équipes de mettre en œuvre des moyens pour mesurer le gain. Mais ces mesures restent difficiles.

Par ailleurs, nous ne souhaitons pas mettre en œuvre une usine à gaz. Après l'introduction d'un nouveau module de formation massif, il est important de mesurer rapidement le fonctionnement du dispositif, afin de proposer si besoin des ajustements. Sur certaines formations, pour lesquelles l'effort de l'entreprise est important, nous nous posons dès le démarrage la question des indicateurs permettant de démontrer l'utilité de la formation. Par exemple, pour le Disneyland Hôtel, j'espère que les formations sur l'attitude de service pourront se concrétiser au niveau de la satisfaction client.

Au sein de l'entreprise, le système de la formation doit permettre à l'employeur d'adapter les compétences des salariés, afin de les aider à s'améliorer sur leurs postes de travail, pour maintenir leurs compétences ou pour leur permettre de faire face à de nouvelles tâches.

Or, chez DLP, nous faisons beaucoup de DLEARN. Ce choix est-il lié à un objectif d'heures de formation ?

Je rappelle que ces formations suivies sur DLEARN ne font pas l'objet d'un suivi.

Quel est leur objectif ? Peuvent-elles ouvrir la possibilité de sanctionner disciplinairement les salariés s'ils ne respectent pas les principes illustrés par ces formations ?

À quoi servent tous ces DLEARN ? Qu'est-ce qu'ils apportent aux salariés ?

Pour moi, ces formations DLEARN ne correspondent pas à la définition des formations utiles pour les salariés.

rmance au nombre d'heures de formation déployées. Vous évoquez les formations DLEARN comme des formations rébarbatives et imposées par la société mère. Mais je vous signale que les formations réglementaires et obligatoires représentent 16 % du volume des heures ; 58 % sont liés au métier. De fait, ces chiffres confirment que la priorité n'est pas de proposer des formations sur la protection des données, mais de proposer des formations utiles aux salariés. Cependant, certaines formations s'imposent à nous, en fonction d'enjeux qui sont déterminants pour notre entreprise.

d'apporter une aide aux salariés dans la perspective de leur évolution professionnelle. Sur le terrain, on voit que beaucoup de salariés ne parviennent pas à accéder au reclassement par manque de formation. Dans certains cas, il apparaît que Disney n'est pas véritablement aidant vis-à-vis de ces salariés, qui s'entendent dire qu'il faut mobiliser leur CPF.

ment pour les situations de reclassement, notamment en cas de problématique de santé. Nous sommes généralement en mesure de proposer plusieurs pistes aux salariés concernés.

s dans ces circonstances peut permettre de trouver un poste temporaire. Nous attendons que l'accompagnement proposé permette d'accéder à une formation enrichissante pour le salarié.

ègues sur le sujet des formations obligatoires, qui sont particulièrement redondantes et qui donnent lieu à l'exercice d'une pression inutile sur les salariés. Beaucoup de salariés remontent ce sujet.

Je reviens aussi sur le sujet de l'adéquation des formations proposées en fonction des périodes de l'année ou de la conjoncture. Il est important de mettre en œuvre des actions de « quick learning » ou des piqûres de rappel permettant de mettre en évidence ou de renforcer des éléments dans l'activité en fonction de l'actualité.

Quel est le budget global de la formation ?

un chiffre de 28.000.000 d'euros.

CGC : la possibilité de former nos salariés en interne avec l'ouverture d'un CFA.

Nous nous apercevons que la majorité des formations proposées sont des formations opérationnelles métiers (cuisinier, serveur, maintenance principalement). Et il est devenu évident que, sur certaines compétences, nous rencontrons des difficultés de recrutement. Cette réalité est conjoncturelle.

Depuis plusieurs années, nous formulons la demande d'un développement des capacités internes de formation.

Sur les 623.000 heures de formation, combien sont des heures de formations obligatoires ?

% de l'ensemble.

rtante, sur laquelle je pense que nous pouvons réaliser une économie tout en travaillant sur le recrutement et la fidélisation.

Combien de nos salariés utilisent-ils le CPF ?

moyen de tracer cette utilisation, qui est une démarche individuelle. Je rappelle que, au niveau national, cette utilisation est faible.

e à charge de 100 euros sur l'utilisation du CPF soit pris à la charge de l'entreprise, éventuellement sous condition de salaire. Pour certains salariés, la charge serait en effet lourde et de nature à les détourner de la formation.

u'elle souhaite voir traitée hors NAO.

enir sur le sujet au mois de septembre.

lles visent principalement à agir sur des pertes de compétences. Par exemple, sur l'hôtellerie, on voit que l'entreprise a consacré beaucoup de moyens pour former les salariés à l'excellence et au service de qualité. De ce point de vue, je suis choquée : cette compétence devrait être déjà acquise. Le fait de consacrer des heures de formation sur des sujets qui sont à la base du métier des personnes recrutées me pose un problème. Ces heures de formation sont utilisées pour remettre à niveau des expertises alors qu'elles devraient être bien représentées dans l'entreprise.

Ce n'est pas la première fois que nous l'exprimons au sein de cette instance : la CFE-CGC est attachée au savoir et au développement des compétences, à tous les niveaux. Nous avons évoqué la situation des plus de 55 ans : c'est un véritable sujet dans l'entreprise, sur lequel il sera nécessaire de se pencher rapidement, notamment sur la question de la formation, sur le tutorat et la préparation de la fin de carrière. L'ambition de garder notre savoir dans l'entreprise doit être réaffirmée. Dans

certain cas, sur la base d'exemples concrets, nous avons pu voir que, dans l'entreprise, il existe encore des situations où des salariés partent à la retraite sans que le départ ne soit anticipé.

Dans la répartition des actions de formation, on voit que seuls 4 % des heures sont consacrées aux cadres – ce qui est peu. J'ajoute que, dans ces 4 % d'actions de formation, un certain nombre est consacré à des formations obligatoires.

C'est la raison pour laquelle il serait intéressant de connaître le pourcentage des formations correspondant à des demandes formulées par les salariés versus le pourcentage des formations obligatoires.

Au-delà de cette question, on constate que les formations sont plutôt orientées vers les métiers opérationnels. Pourtant, il ne faut pas oublier qu'il existe aussi dans l'entreprise une population de support d'administratif et de cadres.

Nous sommes déçus au regard de ce que la direction propose en termes de montée en compétences et de développement, pour créer les conditions de véritables parcours professionnels, en incluant non seulement les cadres, mais aussi des administratifs.

Ces manquements nous sont remontés par les salariés, sur le terrain. Ils jouent sur l'attractivité de l'entreprise. Le fait de proposer un véritable plan de carrière, une véritable montée en compétences et des formations tirant les gens vers le haut constituerait pour l'entreprise un avantage important. J'ai le sentiment que nous nous situons davantage dans le cadre de ce qu'on appelle la formation subie plutôt que dans le cadre d'une véritable stratégie de développement des équipes.

Je rappelle que, il y a des années, il existait un programme Manager Training : ce programme s'inscrivait dans une temporalité de 2 années, avec des apprentissages très progressifs permettant de tourner sur une grande diversité de postes, avec un véritable accompagnement. Ce programme permettait de positionner les managers dans de bonnes conditions. Qu'en est-il des formations pour les autres managers que les teams leaders opérationnels ?

Les formations certifiantes permettent de reconnaître un savoir et d'organiser une montée en compétence en développant les salariés souhaitant s'investir dans l'entreprise. Pour moi, la formation doit être « gagnant-gagnant. »

Depuis le rachat de notre entreprise par la World Disney Company, certains salariés sont de plus en plus confrontés à la nécessité de procéder à des présentations en anglais. Pour ces populations spécifiques, nous repérons un manque de compétences. Il revient à l'entreprise d'intervenir sur le sujet, en particulier pour les chargés de projet.

très fortement dépendante de la pratique de terrain. Le fait d'être confronté à un public américain, au premier abord, peut être impressionnant. Mais la pratique permet de gagner rapidement en aisance, surtout pour les salariés disposant d'un niveau suffisant pour dialoguer. En d'autres termes, l'assurance vient avec la pratique.

répartition des formations à destination des cadres sont faibles. Nos programmes sont de plus en plus structurés pour certaines populations, mais nous ne disposons pas encore de programme pour les cadres. Vis-à-vis des cadres, nous mettons en œuvre des moyens pour que, en coordination avec leurs responsables, ils soient au clair sur leurs compétences et leurs besoins. C'est le sens des quality conversations, qui permettent de multiplier les échanges. Il relève de la responsabilité du leader d'assurer l'accompagnement adapté, sur une base individuelle ou collective – à l'échelle de l'équipe.

La question de la création d'un CFA en interne n'est pas d'actualité. Nous avons la stratégie de renforcer nos liens avec les CFA externes qui sont nos partenaires. Ils sont nombreux. À ce stade, nous n'avons pas vocation à créer un CFA en interne.

En ce qui concerne les formations Excellence de services, force est de constater que nous avons des besoins, y compris parmi les populations recrutées sur la base de ces compétences du tourisme, je rappelle que les écoles doivent faire face à de fortes pénuries qui, jadis, formaient des serveurs ont choisi de changer de gamme de formation vers des bacs + 3, + 4 ou + 5. De fait, depuis quelque temps, nous trouvons sur le marché du travail des managers ateliers, par exemple, mais plus de commis, et nous sommes forcés de mettre en place des programmes de formation sur les métiers fondamentaux, jusqu'au relationnel client et à la qualité de service.

l'élément d'attractivité. Auparavant, de manière très claire, DLP attirait les jeunes salariés. Ce n'est plus le cas. Par ailleurs, nous avons aussi des difficultés pour garder les salariés une fois formés.

Le Training correspondait au besoin qui était le nôtre dans le passé. Désormais, nous parvenons à trouver des managers en interne.

Je propose de proposer une formation aux nouveaux managers en revenant sur un certain nombre d'éléments centraux dans la fonction.

Il s'agit du Disney Leadership Essentials, une formation sur le management et le leadership. Cette formation est déclenchée en fonction des promotions.

ombres.

Le nombre de promotions est relativement faible. Cependant, cette formation est disponible pour les nouveaux managers.

Je vous rejoins sur les questions relatives à la langue anglaise : en effet, il existe parfois un besoin de renforcement des compétences en présentation ; et la question de la pratique demeure centrale.

Il faut rappeler à des employés de la restauration qui passent leurs journées à vendre des sandwiches et des frites de bien vouloir respecter la déontologie dans la bonne conduite des affaires qu'ils pourraient conclure, notamment avec des clients à l'étranger. Par exemple, on leur demande de ne pas privilégier leurs connaissances ou amis dans l'attribution de marchés ; de ne pas accepter de cadeaux d'entreprises sous-traitantes ; ou de ne pas laisser leur mallette remplie de secrets industriels dans un lieu public.

Ces salariés ont l'impression de perdre leur temps.

Les formations sont-elles vraiment bien ciblées ?

Nous avons le sentiment qu'il existe un profond décalage.

Pourriez-vous remonter ces informations à la Walt Disney Company ?

Certaines formations de 30 minutes répètent 3 ou 4 fois que le non-respect de telle ou telle procédure pourrait aller jusqu'au licenciement : le sujet est parfois mal vécu.

Il serait utile de sortir de cette logique et adapter ces formations au modèle français.

Nous avons le sentiment que ces formations permettent à l'entreprise de se dégager de responsabilités juridiques, alors que ces heures comptent dans le nombre d'heures de formation présenté chaque année.

Quel est le bénéfice pour le salarié ?

Pour revenir sur les 58 % de formations métier, je souhaite prendre l'exemple des employés restauration qui doivent être formés sur le port de plateau, avec un coaching et une observation terrain du leader, pour des équipes qui parfois n'utilisent aucun plateau. Il n'est possible de réaliser aucune observation terrain puisque ces équipes sont démunies de plateau.

Dans d'autres cas, des formations sur la vente d'alcool sont dispensées à des équipes qui ne vendent pas d'alcool.

Je ne souhaite pas mettre en cause le travail mis en place, mais il apparaît un défaut d'adéquation et d'intérêt des formations en e-learning. Il est nécessaire de mettre au premier plan de la formation l'intérêt pour le salarié, avant l'intérêt de l'entreprise. Et les 2 peuvent se rejoindre.

Concernant la formation répétitive, que nous avons déjà traité.

La question de l'adéquation entre la formation et le besoin de l'entreprise constitue un enjeu central. Doit-on former les salariés uniquement sur la base des besoins identifiés ici et maintenant ; ou doit-on se placer dans le cadre de programmes structurés, industriels, en anticipant les situations dans lesquelles les salariés peuvent être placés à l'avenir. De ce point de vue, nous procédons à des choix, et aucun de ces choix n'est idéal.

Concernant le nouveau rôle et la nouvelle mission attribués en termes de bénévolat aux opérationnels XP au coefficient 200, sur les questions relatives à la formation Bienvenue en opération qui était réalisée auparavant par des formateurs de métier. Aujourd'hui, cette formation serait détachée aux coefficients 200 du parc.

Avez-vous des informations à nous communiquer sur le sujet sur ce programme ?

Concernant l'entreprise, nous avons la formation Tradition. Elle existe toujours. Tous les 2 ans, nous faisons appel aux salariés intéressés, dans le cadre d'une campagne de recrutement interne. Après sélection, ces salariés sont formés afin d'être en mesure de dispenser la formation Tradition.

Depuis la fin du mois de mars, nous avons ajouté un jour de formation pour les personnes travaillant en opération et au contact avec le client. Cette formation s'intitule Bienvenue en opération. Nous avons choisi de procéder de la même façon, mais en ouvrant le dispositif uniquement aux personnes qui travaillent en opération. Nous avons lancé une campagne de recrutement interne ; une sélection a eu lieu ; et nous avons proposé une formation à une vingtaine de salariés travaillant en opération. Une ou 2 fois par mois, ces salariés sont détachés de leur poste habituel et viennent animer la formation Bienvenue en opération.

Ces salariés ne sont pas des bénévoles. Ils sont payés. Et il ne s'agit pas pour eux de prendre un nouveau poste. Il s'agit d'une action permettant d'enrichir leurs compétences. Ce dispositif est basé sur le volontariat. Je ne peux confirmer qu'il s'adresse à des salariés au coefficient précis.

Concernant les salariés XP au coefficient 200, 215 ou 220.

Ma question provient du fait que, par le passé, ces formations étaient dispensées par des formateurs professionnels. La montée en compétence des salariés prenant désormais en charge cette formation

est-elle suivie ? Y'a-t-il une démarche de validation des acquis ou de développement des compétences, de parcours professionnel via, par exemple, une certification ? Ou ces fonctions resteront-elles de l'ordre du volontariat, sans plus-value pour le salarié ?

en opération s'inscrivent dans le programme de développement de ces salariés. Sur le terrain, on observe que, bien souvent, les salariés identifiés pour atteindre des positions de team leader en opération et suivre le programme Start Your Leadership sont des salariés qui ont été formateurs de terrain. Nous espérons que ce programme Bienvenu en opération sera une passerelle pour développer les compétences.

XP en restauration comprennent la formation locale – c'est-à-dire un accueil au poste dans la location. Demain, on parle d'une formation Bienvenue en opération en global avec les nouveaux arrivants au lendemain de la journée Tradition. Aujourd'hui, aucune mesure prévoyant une validation des acquis, dans le cadre d'un parcours professionnalisant, n'est prévue.

parcours professionnel passe par une demande de validation des compétences en tant que formateur. Dans le déroulé de sa carrière, le salarié pourra formuler une demande de ce type. J'ajoute que le titre professionnel et officiel de formateur ne relève pas uniquement de l'animation de sessions de formation. Il est nécessaire de tenir compte des aspects pédagogiques.

avenant afin de devenir formateurs ?

t pas des formateurs. Ils sont formateurs occasionnels. Il existe un processus de sélection et de suivi, mais ces salariés ne changent pas de nature de métier.

constitue un changement dans la nature de métier.

lariés n'inclut pas la mission de formateur. Par le passé, les salariés chargés de dispenser cette formation touchaient une prime de suggestion : est-il prévu de mettre en place une telle prime ?

olontariat. Nous n'obligeons personne à s'orienter vers ce type de formation. Il s'agit de formations épisodiques.

À titre personnel, je considère qu'il est gratifiant d'accompagner les nouveaux Cast Members et de s'inscrire dans une démarche d'explication du métier, en sortant du pur opérationnel. Je trouve cette approche intéressante et, sur ce type d'événement, nous avons eu un bon retour des salariés.

, d'étudier la question de la gratification pécuniaire.

connaissance uniquement sur le plan pécuniaire.

l'équipe formation.

Cependant, je souhaite revenir sur la notion de compétence à partir d'un exemple qui a eu des conséquences sur le salaire des salariés concernés : je veux parler des Profils 2 en merchandise, qui font un travail de semi-responsable. Ils ont suivi la formation Profil 2, mais ne sont pas reconnus sur leur salaire ou sur leur qualification.

Selon la direction, c'est l'étape à franchir pour leur évolution professionnelle. Pour elle, c'est du pain béni en termes de main-d'œuvre à coût réduit, par rapport au travail fourni et aux exigences du management. Il est temps et nécessaire pour ces salariés de suivre des formations professionnelles certifiantes et qualifiantes.

problématique concernant les Profils 2. En effet, certaines formations constituent des étapes obligées dans le cadre de parcours professionnalisant.

assument des responsabilités sans être payés en conséquence et sans changement de coefficient. Pourtant, ils assument les tâches d'un semi-responsable.

sposant d'une qualification ou d'une expérience professionnelle antérieure ? Comment est-il possible de mettre en valeur ces éléments, en prenant la personne à « 360° », au-delà des attendus immédiats sur le poste ?

st nécessaire de tenir compte du passé des salariés. Mais ce n'est pas toujours le cas sur le terrain. Le leader n'est pas toujours informé de ces éléments, et le salarié ne souhaite pas toujours faire valoir ses expériences passées. Cette équation est particulièrement complexe. La démarche de prise en compte des expériences passées devrait se renforcer, mais elle est particulièrement dépendante de la qualité des relations sur le terrain.

ompte l'ensemble des choses que les Cast Members peuvent apporter à l'entreprise. Le sujet relève selon moi d'une capacité du management à repérer ces expériences et à les valoriser.

e politique de gestion des carrières au sein de l'entreprise. Je ne désespère pas que la GEPP voie le jour dans notre entreprise.

Concernant l'accompagnement au changement et les formations de change management, fait-on suffisamment le lien avec les Risques psychosociaux ? Notre accord RPS est clair sur le sujet.

interviennent dans l'entreprise, des formations d'accompagnement du changement sont dispensées. Elles doivent permettre de réduire les Risques psychosociaux.

il pourrait être utile d'évoquer la question des études d'impact RPS, par exemple.

insistons sur la partie humaine, qui est une donnée fondamentale pour la réussite des projets.

on Start Your Leadership, conformez-vous qu'il n'existe plus de test en entrée et en sortie ?

Le bilan de la formation professionnelle pour l'année civile 2023 est mis au vote.

- *Défavorables* 5
- *Abstentions* 24

2. Présentation du rapport annuel 2023 comprenant notamment le bilan du programme HSCT 2023 et le programme HSCT 2024 en vue de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi pour l'exercice fiscal 2024

aujourd'hui le travail réalisé dans le cadre de la prévention des risques, et notamment le rapport annuel au niveau central.

En préambule, je vous rappelle que nous avons l'habitude de comparer nos données avec celles de l'année 2019, qui est notre année de référence. En effet, les années de COVID ne sont pas représentatives de la réalité de l'activité de DLP.

À fin décembre 2023, nous atterrissons sur un taux de fréquence des accidents de 39 – ce qui représente globalement une bonne performance. C'est l'un des meilleurs scores que nous avons obtenus sur les 10 dernières années : en 2019, nous étions à 45 ; plus tôt, nous étions encore au-

dessus de ces valeurs. Nous parvenons donc à infléchir la courbe d'accidentologie, ce qui montre que la politique de prévention des risques commence à porter ses fruits.

Le nombre de maladies professionnelles sur 2023 est de 43, contre 84 en 2019.

La page 9 du document d'information qui vous a été remis revient sur le détail des causes des accidents. Nous avons mené un travail sur la grille de classification des causes des AT, afin d'assurer une meilleure identification et une meilleure analyse des causes racines. Cette année, notre vision des causes de notre accidentologie est beaucoup plus précise : 36 % des accidents sont liés à la à l'activité physique – manutention, gestes et postures contraignantes ; 20 à 21 % des accidents sont liés à la circulation, avec notamment les chutes ; 20 % des accidents sont liés à des heurts ; 6 ou 7 % des accidents sont liés aux Risques psychosociaux.

en place au cours de l'année 2023.

En ce qui concerne la partie prévention, nous avons travaillé principalement sur les expositions au risque chimique (nous avons en particulier poursuivi la substitution des produits CMR). Nous avons aussi travaillé sur les risques liés à la coactivité, avec la mise à disposition des chargés de projet et des chargés d'intervention entreprises extérieures de fiches « réflexe. »

Nous avons aussi travaillé sur le risque circulation dans les backstages, avec plusieurs réalisations, ainsi que sur l'intégration des recommandations safety dans les projets. Nous avons poursuivi le plan d'action sur les risques électriques, avec des avancées sur la cartographie des réseaux, la conception des installations électriques, la formation et l'habilitation des équipes, la prise en compte de la sécurité dès la conception et la réhabilitation.

Les risques liés à la manutention et aux postures et gestes contraignants représentent 1/3 des accidents : nous avons aussi un plan d'action conséquent sur ces éléments. Sur l'année 2023, nous avons déployé les formations port de plateau en restauration. Nous avons lancé un programme de formations aux échauffements et à l'éveil musculaire. Des études ergonomiques ont été mises en place sur plusieurs projets.

En ce qui concerne les Risques psychosociaux, le déploiement de l'accord RPS a été poursuivi, avec des évaluations locales et l'enquête globale sur le bien-être au travail et le télétravail.

u nombre des accidents du travail : en 2023, on constate une augmentation du nombre des AT déclarés à la Sécurité sociale, une augmentation conséquente des AT avec arrêt de travail, une augmentation du nombre des accidents bénins, une augmentation du nombre des accidents de trajet, pour un taux de fréquence de 39,77 %.

Comment avons-nous pu faire mieux en 2022, même s'il faut tenir compte de l'augmentation des effectifs en 2023 ?

uestions à l'issue de notre présentation.

À partir de la page 10, le document d'information reprend la liste des accidents graves ou potentiellement graves. Les 3 accidents les plus significatifs sont les suivants : un accident au niveau du restaurant Yellow Rose, au Cheyenne ; une coupure avec une machine à milkshake au Annette's ; une chute à la maintenance sur un aiguillage de Space Mountain. Cette liste reprend aussi les plans d'action détaillés qui ont été mis en œuvre pour circonvier ces risques.

La suite du document présente la liste des recommandations transmises par la CRAMIF et l'Inspection du travail. Ces recommandations sont généralement présentées en CSSCT locales. Nous sommes de ce point de vue particulièrement challengés sur le risque lié aux gestes et postures

contraignantes, mais aussi sur les risques liés à la circulation et les risques liés aux produits chimiques.

Le document d'information revient aussi en page 29 sur les dépenses liées à la prévention des risques : 7 millions d'euros. Il s'agit des dépenses consenties au quotidien pour améliorer les conditions de travail – les coûts de la prévention accompagnant les projets de réhabilitation ne pouvant pas être isolés et pris en compte.

Enfin, le document revient sur la liste des formations de sécurité et de prévention. 51.000 heures de formation ont été délivrées.

ompris dans les 7 millions d'euros ?

ation représente environ 500.000 euros.

'agrément des produits chimiques. Sur 2023, 158 produits chimiques ont été étudiés ; 112 ont été agréés. La commission a poursuivi un travail de nettoyage de la base de produits chimiques afin de supprimer les produits qui ne sont plus utilisés, pour supprimer les doublons et traiter les fiches de données de sécurité. 277 produits ont été supprimés de la base. 48 produits classés CMR, pour lesquels la recherche de substitution se poursuit, restent référencés. Sur ces éléments, je vous renvoie à l'annexe 2.

ée du rapport annuel de la commission d'agrément des EPI.

Des actions ont été menées pour faciliter la vie quotidienne des salariés et le confort. En particulier, nous avons développé un nouveau modèle de chaussures de sécurité. Le document permet de reprendre l'ensemble des équipements mis à disposition.

établi un certain nombre de priorités. En ce qui concerne le risque électrique, nous poursuivons les plans d'action entamés au cours des années précédentes. Nous allons également poursuivre le travail engagé sur la partie ergonomie et contraintes posturales. En ce qui concerne les produits chimiques, nous poursuivons les études de substitution des produits CMR et les évaluations de l'exposition aux produits chimiques. Sur la coactivité, nous connaissons au cours de l'année une évolution des outils informatiques permettant d'obtenir une meilleure visibilité sur les risques. La dynamique de formation des personnes concernées sera poursuivie. Nous continuerons aussi de travailler sur l'amélioration des conditions de circulation dans les backstages. Nous poursuivons la mise en œuvre de l'accord RPS.

à la questio cernant l'accidentologie, au regard des évolutions enregistrées sur que, sur les années 2021 et 2022, c'est-à-dire les années COVID qui ont été marquées par des conditions de reprise du travail et de retour sur le lieu de travail très particulières, ont été d'excellentes années en termes de résultat sécurité. On explique ces résultats par différentes raisons : la baisse du nombre de Cast Members sur le terrain ; les caractéristiques morales des Cast Members présents ; une vigilance accrue en contexte de crise, avec un risque de reconfinement.

D'un point de vue safety, nous avons fait le choix de mettre cette période – qui est peu représentative – entre parenthèses. Cependant, cette analyse permet de montrer les effets de la motivation et de l'état d'esprit sur l'accidentologie. Je le répète, de manière fonctionnelle, nous préférons établir des comparaisons avec l'année 2019.

clure que l'état d'esprit joue un rôle dans l'accidentologie ?

finitive sur le sujet, mais nous avons observé que, d'un point de vue safety, la période de sortie du COVID sur les années 2020 à 2022 s'est accompagnée d'une baisse de l'accidentologie. La baisse est particulièrement notable sur les accidents sans faits accidentels. Pour nous, un fait accidentel est un événement sans lien avec le travail survenant dans une situation de travail. Pendant les années COVID, en 2020, 2021 et 2022, nous avons assisté à une baisse des accidents liés à d'autres événements que ceux liés au travail lui-même. Pour nous, une chute sur le parking est un événement accidentel, dans la mesure où il n'est pas en lien avec le travail. Nous faisons l'hypothèse que ces résultats sont le fait d'un état d'esprit spécifique des Cast Members au moment de la reprise de l'activité, et notamment d'une motivation plus élevée.

iée à un état dégradé de la chaussée ?

événement de manière différente, en effet. L'interprétation que nous donnons aux événements est déterminée par le témoignage des Cast Members victimes ou témoin des faits et par l'analyse des causes. En cas de dégradation de la chaussée, le sujet est pris en compte.

ions les types d'événements accidentels, en distinguant les leviers d'action dont dispose DLP pour réduire les risques.

nnées 2020 à 2022 ne soient pas prises en compte dans la comparaison. Mais quels sont les chiffres de 2019 ?

19 présentait un résultat de taux de fréquence de 45 %, contre 56 % en 2018 et 52 % en 2017.

baisse du nombre des accidents de travail et de trajet ?

ajet, une baisse semble être vérifiée. De manière générale, nous sommes passés d'une situation à 250 AT en 2018 - 2019 à 253 aujourd'hui.

Entre ces 2 dates, nous avons connu un grand nombre de départs en démission et en RCC. Le turn-over s'est envolé. Pourtant, le nombre des accidents demeure élevé.

lutions à l'échelle des établissements, en mesurant la contribution spécifique des établissements administratifs.

e, l'année prochaine, les données distribuées par établissement nous soient transmises dans le cadre de ce bilan.

ntées en CSSCT.

ra aussi utile d'en disposer.

ette demande.

r la présentation de ce point.

Le taux de gravité est en augmentation de 4 %. C'est important.

Il aurait été intéressant de pouvoir mesurer la distribution des 7 millions d'euros de dépenses sur les établissements ; et de connaître le détail de ces dépenses.

Vous avez indiqué que les échanges avec la CRAMIF et de l'Inspection du travail étaient partagés en CSSCT : ce n'est pas le cas de façon systématique. À plusieurs reprises, les représentants du personnel ont constaté sur le terrain des entraves à ce sujet. Nous demandons à la direction d'intervenir sur le sujet, afin de garantir la due information des élus et représentants du personnel.

Malgré les plans de prévention signés avec les sociétés prestataires, on constate que la coactivité continue d'être à l'origine d'un certain nombre d'accidents du travail – ce qui joue sur les résultats sécurité de l'entreprise. Des mesures doivent être prises pour que les plans de prévention soient respectés.

On constate que la maladie professionnelle donne lieu à de nombreux refus : quelles sont les causes de ces refus ?

Comment les AT survenant en situation de télétravail sont-ils traités ?

Le business reste central, mais il est nécessaire de replacer la sécurité des salariés au cœur de l'action.

gravité de l'entreprise est de 1,65 %, contre 2,23 % en 2019. Nous sommes orientés clairement à la baisse : les accidents sont moins graves et les temps d'arrêt sont moins longs.

le nombre de jours d'arrêt tend à augmenter : la sous-traitance ne serait-elle pas une explication à ce manque de progrès dans les résultats sécurité de l'entreprise ?

Auprès de tous les salariés intervenant sur le site – DLP et externes – nous nous assurons que les règles de sécurité sont respectées et suivies d'effet.

Lors de la remise de notre prochain rapport, nous regarderons pour détailler les données du TF, du TG, des dépenses et de la formation par établissement.

Le chef d'établissement est libre de déterminer la façon dont il souhaite communiquer à propos des courriers remis par la CRAMIF et l'Inspection du travail ; mais il doit communiquer à ce sujet.

Nous rechercherons les données sur les causes de refus des maladies professionnelles et nous reviendrons vers vous à ce sujet.

identifié des axes de travail. Nous travaillons sur ces sujets avec les chargés d'intervention des entreprises extérieures.

proposition d'inscrire dans ce rapport les statistiques de sécurité concernant les partenaires externes à l'entreprise intervenant sur le site, et notamment des intérimaires.

Quel est le nombre des salariés victimes d'AT en dehors des horaires d'ouverture du First Aid ?

un texte de loi et sa forme est strictement déterminée. Il concerne les salariés de l'entreprise, en CDI. Nous intégrons les accidents concernant les partenaires externes dans l'analyse des risques, mais les calculs de sécurité (TG et TF) sont contraints par la loi.

Quand un accident significatif intervient en dehors des heures de travail, le salarié est envoyé à l'hôpital.

rst Aid ouvre à 14 heures, alors que le shift est à 04 heures. De fait, la procédure de sécurité est particulièrement longue, et le principe d'égalité des conditions de traitement entre les salariés n'est pas respecté.

sujet.

Je précise que les accidents intervenant en télétravail et hors des horaires d'ouverture de First Aid sont pris en compte.

ssée que les AT en télétravail soient identifiés dans les statistiques. Ce n'est pas le cas. Qu'en est-il ?

L'Inspecteur du travail demande généralement que ses échanges avec la direction soient transmis au CSE. C'est le cas pour le dernier courrier transmis, fin 2023, sur la nécessité de proposer un bilan d'application de l'accord RPS.

u lieu sur la question de ce bilan. munication du bilan et un bilan est prévu avec les organisations syndicales le

lus est-elle envisageable ?

initiation sur son contenu et sera engagée à partir de fin mai 2024 pour les élus CSE et CSSCT dans un premier temps.

rmation soit étendue à tous les élus – CSE, RDP, CSSCT, DS.

t intégrés à cette formation (CSE, CSSCT, RDP). Pour l'heure, nous ne souhaitons pas inscrire les DS dans cette démarche car elle est dispensée au regard des missions des élus actuellement.

ilan du plan d'action soldé sur la BDES ?

ration d'AT concernant les salariés du pôle déploiement soit transmise à la fois au siège et à l'établissement dans lequel interviennent les accidents.

les outils mis à disposition du pool déploiement et de l'établissement d'accueil afin de favoriser l'analyse de l'accidentologie.

roupes d'expression : je constate que, comme chaque année, sur ce sujet, nous ne sommes pas d'accord sur la définition légale applicable.

n de la rédaction et de l'acheminement de l'AT lié à un risque RPS, et celle de l'intégration au DUERP, et ce dès la prévention primaire.
Nous remontons aussi beaucoup de problèmes sur les charges lourdes et les gestes répétitifs, en particulier sur la filière stock, mais aussi en rapport avec la question du port de plateaux.
Nous avons aussi remonté un point en CSSCT concernant les produits et substances utilisés pour le démaquillage à Spectacle.
Enfin, nous avons relevé des problèmes en lien avec les luminaires et les conditions de circulation en backstage ; et nous identifions des risques sur le quai du DLH.

teurs que nous avons identifiés pour la mise en œuvre d'action de prévention (éveil musculaire, notamment).
Des actions sont en cours sur la question du port de plateaux.
Sur les costumes, nous mettons aussi en œuvre des actions, et un échange devrait avoir lieu prochainement en CSSCT.
En ce qui concerne la circulation, je vous renvoie au point suivant de l'ordre du jour, qui porte spécifiquement sur cette question.

on des Risques psychosociaux dans le DUER est assurée.
Le sujet du quai du DLH devrait donner lieu prochainement à un projet d'aménagement.

First Aid passe de 16.000 à 19.000 entre 2022 et 2023 : quelle est la ventilation par type de pathologie ?

demande, cela ne relève pas de notre périmètre.

es doivent être enregistrés de façon déclarative, même si le témoin n'est pas physiquement présent à First Aid. Ce point réglementaire doit être traité.

int.

he de cartographie amiante ? Sur le terrain, nous identifions des inquiétudes, et nous vous invitons à revenir vers nous sur ce sujet.

fectué une cartographie complète. Nous devons procéder à des vérifications sur les sites identifiés tous les 3 ans. Nous engagerons ces démarches.

nt les temps chauds et les ports de costumes est-elle programmée ?

de programmation. Elle devrait intervenir au mois de septembre.

placement des moteurs sur AUTOPIA en est-il ?

é menées pour limiter l'exposition des équipes aux fumées d'échappement (extinction des véhicules après préparation ; acquisition de véhicules à moteur hybride).

des moteurs a du retard, et ces nouveaux véhicules sont régulièrement hors d'usage. Nous avons des inquiétudes sur le sujet. Savez vous pourquoi le changement des moteurs se fait maintenant ? Ce n'est pas pour améliorer les conditions de travail des salariés mais plutôt à cause des pénuries des moteurs. Je vous invite Virginie et Leïla à venir sentir l'extraction brute de l'essence sur les lignes d'Autopia

jet.

doit conserver le DUERP pendant 40 ans : sous quelle forme ce document sera-t-il accessible ?

ivage chaque année, dans le cadre d'un process visé par le juridique. Nous disposons donc de tous les éléments nécessaires.

ention est de 500.000 euros : est-il pris sur votre département ou sur celui de la formation ?

es dépenses formation sécurité du site. Le budget est pris sur la formation.

budget formation, 500.000 euros sont donc consacrés à la prévention et sécurité, qui constitue la première Clef de l'entreprise. Je note un manque de cohérence. Depuis quelques années, l'investissement de la direction sur la sécurité a baissé. C'est sans doute la raison de l'augmentation du nombre d'AT.

quence et de gravité sont orientés à la baisse.

ituation de sécurité au sein de l'entreprise est en dégradation.

s données.

n biais.

ation liées à la sécurité reste élevé.

ner les risques que le poids du mobilier des terrasses des restaurants fait peser sur les équipes chargées du nettoyage de ces espaces. Il est nécessaire de mener une réflexion sur le sujet.

Mon 2^e sujet concerne l'automatisation des portes lourdes : d'autres initiatives prioritaires doivent être prises sur le sujet pour poursuivre les efforts en ce domaine et éviter les AT.

Mon dernier point concerne les refus opposés par First Aid de procéder à des déclarations d'AT pour RPS. J'attire votre attention : la réglementation oblige l'employeur à transmettre les déclarations d'AT.

des terrasses.

s remontons ce sujet, et rien n'est fait.

es sujets dans tous les projets d'aménagement ou de réhabilitation. Nous mettons en œuvre des actions de maintenance permettant d'améliorer progressivement la situation, y compris sur les portes lourdes. Nous prenons le point sur les déclarations d'AT pour RPS.

irection de passer à des véhicules hybrides sur AUTOPIA. Mais les produits utilisés pour le tirage des feux d'artifice sont particulièrement polluants. Quelles sont les actions que la direction entend mener sur le sujet afin de contrôler l'exposition des salariés ?

en début d'année. Un travail est mené avec le fournisseur de pyrotechnie et pour adapter nos procédures de mesures.

nnent depuis des années avec du scotch. Nous alertons une dernière fois la direction sur ce sujet. La situation est particulièrement dangereuse.

ette alerte.

constitution des ordres du jour de l'instance. Au cours de la présente séance, la conjonction de 2 points particulièrement lourds rend le travail de préparation des élus particulièrement difficile.

ticulièrement longues.

par établissement soient aussi systématiquement semblables. Au-delà des modèles et des contraintes légales, un travail plus minutieux répondant aux besoins de chaque établissement doit être mené.

il mené par les équipes pour aboutir à ces bilans. Il s'agit d'un travail en profondeur, attentif aux enjeux spécifiques des établissements.

3. Information des membres du Comité Social et Economique relative à une cartographie des risques liés à la circulation au sein de l'entreprise

me que nous avons lancé sur l'évaluation des risques liés à la circulation, en insistant en premier lieu sur les éléments de contexte relatifs à l'accidentologie (en

2023, 253 accidents de trajet et 257 accidents du travail liés à la circulation), à la présence et à l'identification de zones à risques spécifiques et à la récente multiplication des EDPM.

La démarche d'évaluation et de réduction des risques est en cours. Elle passe par une série d'étapes : d'abord, la cartographie des zones et des éléments à risque. Celle-ci a débuté en novembre 2023 ; à ce stade, 80 % des coulisses et 2 hôtels sur 7 ont été étudiés. 158 points de risques ont été observés et regroupés selon la typologie des risques et des mises en conformité nécessaires. Des critères de priorité tenant compte de la réglementation, des éléments liés à l'accidentologie et à la fréquentation sont établis ; et, sur chaque point, nous déterminons la durée d'intervention nécessaire. Enfin, nous planifions les interventions.

malheureusement le non respect des règles, des indications et des usages, ce qui est producteur de risque.

usages sont apparus. Nous devons tenir compte de ces nouveaux usages, en particulier pour les zones identifiées comme zones à réaménager.

**l'avis motivé sur le projet de reclassement de Monsieur
larié déclaré inapte à son poste de travail, émis lors de
de l'établissement Disney Village du 22 mars 2024**

t âgé de 30 ans. Il a été embauché en 2013 lors d'un stage, puis 3 fois en ; puis transformé en CDI le 28 septembre 2015 sur ce même poste. Il bénéficie de 8 ans d'ancienneté.

L'inaptitude est d'origine non professionnelle au poste de serveur en date du 19 février 2024. Les éléments relatifs à la nature des constats, aux restrictions médicales et aux préconisations de la médecine du travail sont les suivants : pourrait occuper tout poste sédentaire ou tout poste opérationnel, y compris dans la restauration, sans port de charges répété supérieures à 5 kg et sans po manière répétée .

M a bénéficié de l'accompagnement de l'équipe maintien dans l'emploi et de des équipes ODF ATMA par anticipation à son inaptitude au sein un rôle d'employé de restauration à compter du mois d'octobre 20 ion que nous souhaitons faire une proposition de reclassement à Mo coefficient et statut, et pour une rémunération brute mensuelle inchan Lors de la présentation, les membres de la CSSCT ont formulé un avis favorable à l'unanimité des votants présents (6 votes favorables).

*L'approbation de l'avis motivé sur le projet de reclassement de Monsieur é
déclaré inapte à son poste de travail, émis lors de la réunion CSSC ey
Village du 22 mars 2024 est mise au vote.*

- Favorables 29

'avis motivé sur le projet de reclassement de Monsieur arié déclaré inapte à son poste de travail, émis lors de e l'établissement Hotels Spécifiques du 4 avril 2024

sta [redacted] âgé de 45 ans. Il a été embauché à DLP une première fois en 1998 en s de cuisine en CDI. Après une rupture de contrat, il est réembauché à compter de juillet 2008 en CDI sur le poste de chef de parti. Il évolue sur les postes d'hôtes de sports et loisirs surveillants de baignade à compter de mars 2018 ; puis photographe, dans le cadre d'une affectation temporaire. Il revient par la suite sur son poste d'hôte de sport et loisirs. Il bénéficie d'une ancienneté de 15 ans.

L'inaptitude est d'origine non professionnelle depuis le 19 décembre 2023. Les éléments relatifs à la nature des constats et aux conseils de restrictions médicales sont les suivants : il pourrait être reclassé sur un poste sans nécessité de secours en milieu aquatique sans exposition en milieu bruyant (plus de 80 décibels sur 08 heures).

En termes d'accompagnement, il a bénéficié de rendez-vous à compter de novembre 2023 ; et, de manière anticipée à son inaptitude, il a entamé une formation d'aide économe à sa demande et avec le support de son manager. Il a bénéficié d'une mission ATMA à l'issue de sa formation au sein de l'économat de l'hôtel Newport Bay Club à compter de décembre 2023.

C'est sur ce poste d'aide économe que nous souhaitons faire une proposition de reclassement au coefficient et statut et pour une rémunération brute mensuelle inchangée.

Les membres de la CSSCT ont souhaité émettre l'avis suivant : 6 votes favorables sur 6 votants.

ments sont-ils datés d'avant l'inaptitude ?

cas.

Nous pouvons cependant recevoir des alertes par anticipation de la part de la médecine du travail. Dès lors, nous n'attendons pas que l'inaptitude soit déclarée et nous essayons de mettre en œuvre des actions en amont pour identifier des projets de formation ou d'accompagnement.

ement gagnant et mérité. Ce salarié – qui a toujours donné entière satisfaction – est très heureux dans sa nouvelle affectation. C'est avec plaisir que nous émettrons un avis favorable à ce reclassement.

*L'approbation de l'avis motivé sur le projet de reclassement de Monsieur [REDACTED] é
déclaré inapte à son poste de travail, émis lors de la réunion CSS [REDACTED] ls
Spécifiques du 4 avril 2024 est mise au vote.*

- Favorables 29

**ur le projet de reclassement de Madame [REDACTED]
[REDACTED], salariée déclarée inapte à son poste de
on CSSCT de l'établissement Hotels
Spécifiques du 4 avril 2024**

[REDACTED] est âgée de 35 ans. Elle a été embauchée en CDD le 28 j [REDACTED], transformée en CDI sur le même poste.

Elle a bénéficié d'un transfert temporaire sur un poste de vendeuse boutique en 2013 ; puis a évolué sur un poste de serveuse à compter de mai 2015.

Elle cumule une ancienneté de 12 ans.

Il s'agit d'une inaptitude d'origine non professionnelle à son poste de serveuse depuis le 10 novembre 2023.

Les restrictions médicales sont les suivantes : elle pourrait être reclassée sur un poste sans port de charge de plus de 5 kg, permettant des poses assises de quelques minutes au besoin, avec horaire de prise et de fin de poste régulier, sans shift de plus de 07 heures de travail, sans affectation en horaires dits choisis ; pour le moment, reprise à temps partiel thérapeutique à 60 %, sur 3 journées de travail par semaine ; l'affectation actuelle sur le poste d'hôtesse sports et loisirs est médicalement adapté.

Elle a bénéficié de rendez-vous d'accompagnement, mais aussi d'une affectation temporaire au sein de la division récréation de l'hôtel New York Art of Marvel pour le poste d'hôtesse de sports et loisirs au sein des équipes récréation à compter de juillet [REDACTED]
souhaitons faire une proposition de reclassement à Madame [REDACTED]
coefficient et statut et avec une rémunération brute mensuelle [REDACTED]

Les membres du CSE ont émis un avis favorable à l'unanimité des votants présents (6 votes favorables).

[REDACTED] s comme la conséquence de maladies non professionnelles. Pourtant, les restrictions médicales excluent les ports de charges.

C'est vrai, mais la maladie professionnelle se qualifie à travers une grille précise. Ces cas n'entrent pas dans la catégorie.

e d'hôte de sports et loisirs ? On voit que des restrictions en port de charges sont imposées. En quoi ce poste, que vous proposez régulièrement aux salariés dans ce type de cas, consiste-t-il ?

urs rotations. Sur l'hôtel Art of Marvel, le management indique que ce poste peut comprendre le rôle d'accueil du coin récréation – c'est-à-dire le kids corner – avec de l'animation ; sur certains hôtels, il existe la possibilité d'avoir des sièges. Le poste peut aussi comprendre les accueils sur les points photos et sur les animations. Dans les moments de creux, le poste peut comprendre une aide dans les équipes boutique. Il n'y a pas d'activité sportive. Les contours du poste dépendent de l'hôtel d'affectation, les rotations étant différentes selon l'hôtel.

titre pour les personnes en reclassement, afin de tenir compte des activités – et notamment les activités sportives – qui ne sont pas compatibles avec l'état de santé.

L'approbation de l'avis motivé sur le projet de reclassement de Madame FERNANDES, salariée déclarée inapte à son poste de travail, émis lors de l'établissement Hotels Spécifiques du 4 avril 2024 est mise au vote.

- Favorables 29

7. Approbation de [REDACTED] objet d'impossibilité de reclassement de Madame FERNANDES, salariée déclarée inapte à son poste de travail, émis lors de l'établissement Hotels Spécifiques du 4 avril 2024

[REDACTED] âgé de 35 ans. Il est titulaire d'une formation artistique et a une expérience en tant que [REDACTED] seur .

Il a été embauché à CLP en février 2009 en tant qu'artiste interprète parade au sein de la division spectacle. Il évolue sur le poste d'artiste interprète spectacle et parade en février 2010.

Il bénéficie de 15 ans d'ancienneté.

Il a bénéficié de plusieurs affectations temporaires, notamment sur le poste d'artiste interprète marionnettiste, sur le poste d'artiste interprète comédien et sur le poste d'artiste interprète danseur. L'incapacité est d'origine professionnelle AT au poste d'artiste interprète parade, depuis le 14 janvier 2022.

Les éléments relatifs aux restrictions et aux recommandations médicales sont les suivants : inapte définitif au poste suite à AT ; pas de port de costume à tête sculptée ; pas de danse en costume à tête sculptée ; pas de manutention de charges lourdes en solitaire ; limiter les mouvements répétitifs de flexion du dos et les postures maintenues en flexion de dos ; reclassement possible sur des postes en respectant ces restrictions.

En matière d'effort de reclassement, un accompagnement par l'équipe maintien dans l'emploi a été assuré. Plusieurs rendez-vous d'accompagnement ont eu lieu. L'entreprise a proposé de financer un bilan de compétences, d'un test et d'une formation aux outils bureautiques, ainsi qu'une formation en français langue étrangère non réalisée par l'intéressé. Une information sur l'ensemble des dispositifs a été

Le profil de Mo [REDACTED] tagé 14 fois dans le cadre de recherche de nouvelles opportunités professionnelles sur des missions ATMA et affectations pour lesquelles il n'a pas été retenu ; 3 opportunités sur lesquelles il ne se positionne pas, notamment sur le CRC, sur les équipes saisie spectacle et sur un poste de planificateur des effectifs via les équipes Talent acquisition ; un partage de profil a été effectué auprès de la médecine du travail pour évaluer ses capacités restantes à être positionné sur un poste opérationnel – une orientation non validée par la médecine du travail ; sur 3 partages de profil sur des missions ATMA, son profil a été retenu, mais sans possibilité de reclassement (chez Disney performing art, chez Technical project opération et pour la division comptabilité).

Malgré nos recherches de reclassement, nous n'avons pas pu identifier de poste de reclassement définitif. Les éléments que nous sommes dans l'impossibilité de reclasser

Mo [REDACTED]
Les [REDACTED] l'avis motivé suivant : sur les 13 membres, un avis favorable, 7 avis défavorables et 5 abstentions.

[REDACTED] justifié ses absences aux rendez-vous d'accompagnement évoqué da

[REDACTED] de justificatif d'absence. Le souhait de Mon [REDACTED] rester sur des métiers d'ordre artistique.

[REDACTED] recherches de reclassement en dehors de l'entreprise, comme la loi vous y autorise ?

Et avez-vous proposé des actions de coaching ? Je vois que Mo [REDACTED] é un certain nombre de propositions. Mais, d'après les informations [REDACTED] ester dans le domaine artistique alors que vous lui proposez des postes de comptabilité.

[REDACTED] procédé à des recherches hors de notre unité économique.

ste pas d'obligation à ce sujet.

Par n certain nombre de propositions, qui ont été refusées par

Mo

Je r ié est de rester sur les métiers artistiques. Nous avons présenté des possibilités d'opportunités liées au monde du spectacle et de l'événementiel. Malheureusement, le poste d'artiste n'est pas validé par la médecine du travail, ni même le poste de capitaine.

Nous sommes forcés de proposer une passerelle à ce salarié.

Je rappelle que ce salarié a refusé la mise en œuvre d'un bilan de compétences financé par l'entreprise.

tions externes ne constitue pas une obligation, mais une possibilité pour l'employeur.

travail, il n'est pas possible de déclencher une recherche de solutions externes. Et nous n'en avons pas l'obligation. Je rappelle aussi que nous avons un certain nombre d'opportunités professionnelles à proposer en interne.

me surprend. Je pensais que la direction était plus ouverte d'esprit. Je déplore cette position fermée.

nsabilités pour offrir des possibilités de reclassement aux salariés inaptes, tout en respectant les préconisations de la médecine du travail.

contraintes pesant sur les carrières artistiques longues. Étant donné la composition de nos équipes, ce sujet est appelé à revenir dans l'actualité.

Nous devons avancer dans la réflexion sur les transitions de carrière pour des salariés qui ont été recrutés sur des performances très engageantes sur le plan physique et qui seront confrontés de plus en plus à des restrictions médicales. Le sujet doit être abordé avec suffisamment d'anticipation pour que ces salariés parviennent à envisager le plus rapidement possible un tournant de carrière.

Nous souhaitons de nouveau attirer votre attention sur le sujet.

Des échanges nous semblent devoir être initiés dès l'entretien d'embauche.

si nous devons veiller à ne pas mettre en œuvre des messages contre-productifs.

reprise met en œuvre pour trouver des solutions de reclassement. Nous devons explorer toutes les possibilités.

La référente inaptitude a beaucoup de travail. La direction doit lui donner les moyens d'accomplir sa mission, alors que le nombre de cas d'inaptitude est appelé à croître.

des cas d'inaptitude est en cours de réflexion.

te question de la charge de travail que représente le traitement des situations de reclassement et d'inaptitude. Nous devons exercer la plus grande vigilance sur cette question, afin de maintenir une qualité du travail d'accompagnement. Je rappelle que les médecins du travail ont pointé une forte tendance à l'augmentation des situations d'inaptitude. C'est une alerte.

ne réflexion était en cours.

siers [redacted] charge ? Nous nous interrogeons en effet sur l'adéquation des moyens [redacted] u nombre de dossiers ; et sur le temps consacré à chaque dossier. Je demande que le nombre de personnes en charge de ces dossiers soit augmenté, afin de répondre à l'enjeu. La population de notre entreprise est vieillissante, ce qui n'est pas sans conséquence. Par ailleurs, on constate une forte méconnaissance des salariés sur ces dispositifs. Les salariés en reclassement ou en inaptitude que nous rencontrons décrivent des difficultés tout à fait particulières. Ils manquent d'informations. Par ailleurs, certains salariés ont en effet des exigences en matière d'orientation professionnelle. C'est le cas dans le dossier qui nous est présenté à ce point de l'ordre du jour. Le salarié souhaite rester dans les métiers artistiques, qui constituent en réalité le cœur même de l'activité de Disney. J'ai le sentiment que ce souhait du salarié n'a pas été suffisamment pris en compte. Même si des propositions ont été formulées, elles sont parfois très éloignées des attentes exprimées par le salarié.

e tous les salariés sur les dispositifs qui sont à leur disposition. Nous avons des process « pas à pas », par exemple sur les projets de transition professionnelle. Nous orientons les salariés vers les bilans de compétences. Nous avons présenté à ce salarié tous les dispositifs, et nous avons formulé des propositions pour la réalisation d'un bilan de compétences. Ce bilan de compétences, qui devait être financé par DLP, a été rejeté, tout comme des propositions de formation en langue en français langue étrangère. Plusieurs opportunités de reclassement professionnel ayant un lien fort avec l'artistique et respectant les restrictions médicales ont été présentées. Aujourd'hui, ce salarié met en cause les restrictions médicales formulées par la médecine du travail, mais nous sommes contraints de les respecter. Nous avons mis en place l'accompagnement individuel nécessaire. J'en profite pour rappeler que l'appui conseil carrière de l'AFDAS est un outil important dans la réflexion à mener sur l'avenir professionnel des salariés dont le métier est à forte composante artistique.

e salarié ?

Elle est de 15 ans.

ous ne nous apercevions qu'aujourd'hui des difficultés de langue rencontrées par ce salarié.

poste, il n'avait pas de problème de langue.

eau de langue suffisant pour un poste d'interprète parade. Sur toute la division artistique, nous avons beaucoup de profils européens. Nous proposons des accompagnements spécifiques à ces salariés.

ojeter dans l'avenir. Des démarches auraient dû être entreprises pour assurer une meilleure maîtrise de la langue française.

Combien de salariés ne disposent pas du niveau de français nécessaire pour réussir une mobilité interne ?

La direction assure avoir proposé un bilan de compétences : une telle démarche suppose une maîtrise de la langue française.

a possibilité de choisir un organisme proposant un service en anglais.

e beaucoup plus en proximité avec ces salariés pour envisager l'avenir. La remise d'une documentation écrite à des salariés en situation d'incapacité sans accompagnement personnalisé n'est pas suffisante.

Nous doutons que tous les dossiers de reclassement soient suivis avec le bon niveau de minutie. Nous ne mettons pas en doute les compétences du personnel chargé de ce suivi, mais le volume de travail doit être appréhendé avec réalisme.

En plus de la nécessité d'assumer un parcours d'incapacité, les salariés engagés dans ces procédures doivent envisager des issues de secours. Cette capacité de projection n'est pas donnée à tout le monde.

pagement que nous proposons à ces salariés.

Je vous invite à vous informer auprès des membres du CME pour connaître le nombre de dossiers que nous accompagnons sur des projets de transition professionnelle.

essuient un refus.

En effet. La transition professionnelle n'est pas la solution à toutes les situations. Elle représente un levier pour l'action.

ffisant.

ce de poste de reclassement qu'il est possible de proposer au salarié concerné par la procédure inscrite à l'ordre du jour. Cependant, le nombre de ces postes pourrait être plus élevé si la direction n'avait pas pris la décision de supprimer des postes. Je pense en particulier aux postes de spectacle de rue.

spectueux des restrictions médicales de ce salarié.

ans lequel il serait possible de rechercher un poste de reclassement serait plus important.

sité de revoir la charge de trava devrait être confrontée à une forte augmentation du nombre de cas à trait rgissant le cadre des recherches de reclassement.

Par ailleurs, dans la division spectacle, on constate des difficultés de maitrise de la langue française au sein de la population étrangère. Je demande que la direction mette en œuvre des moyens pour améliorer la maitrise de la langue française par ces salariés. En effet, il paraît justifié de penser qu'un certain nombre des procédures proposées aux salariés n'aboutissent pas en raison de difficultés liées à la maitrise de la langue.

ent de nos salariés est centrale.

Il est à noter que l t d'un dossier de reclassement est de 18 mois. Au cours de cette pé use toutes les p tous les dispositifs existants tinuer à accompa meilleure manière. Je le répète, à ce sujet, une réflexion est en cours.

ené p mmes souvent amenés à échanger avec elle, et nous savons le soin qu'ell ble des dossiers qui sont placés sous sa responsabilité.

En rapport avec ces questions, il est aussi nécessaire d'aborder le sujet du suivi et de l'évaluation en situation de réorientation professionnelle. Beaucoup de salariés sont placés en contrat ATMA sur de longues périodes et tournent de service en service. Le sujet de l'évaluation de ces salariés est difficile, et certains d'entre eux restent pendant 5 ans sans rencontre d'évaluation. Quelles modalités pouvons-nous mettre en œuvre pour évaluer leurs performances ?

sujet.

le ou disposez-vous d'une équipe pour traiter les dossiers de

ue référente inaptitude. Mais je suis en interaction avec une diversité de partenaires notamment au sein de la mission handicap, au sein de la médecine du travail ou au sein des organisations syndicales. En réalité, ce travail est collectif.

ation concernant la transition professionnelle, au cours de laquelle il est nécessaire de procéder à des enquêtes métiers. Il n'existe pas de réglementation en ce qui concerne l'organisation des immersions, qui sont au bon vouloir du management. Je pense aussi aux shadows que prévoit le dispositif de transition pro.

Existe-t-il un règlement écrit sur le sujet ? Quelle est la politique de l'entreprise à ce sujet ?

compagnement, sur les enquêtes métiers, je conseille aux salariés de passer par une plateforme spécifique. Je précise que les enquêtes métiers ne sont pas obligatoires via un shadow – même si, quand c'est possible, nous recourons à cette possibilité. Les enquêtes métiers peuvent aussi donner l'occasion de contacter des personnes ressources de mon périmètre.

L'approbation de l'avis motivé sur le projet d'impossibilité de reclassement de Monsieur PHILLIPS, salarié déclaré inapte à son poste de travail, émis lors de la réunion de l'établissement Spectacles du 2 avril 2024 est mise au vote.

- *Défavorables* 25
- *Abstention* 4

La séance est suspendue entre 13 heures 30 et 14 heures 20.

**l'avis motivé sur le projet de reclassement de Monsieur
salarié déclaré inapte à son poste de travail, émis lors de
de l'établissement Spectacles du 2 avril 2024**

M [REDACTED] âgé de 45 ans. Il est titulaire d'un diplôme en électromécanique. Il a été [REDACTED] 014 et en mars 2015 pour 2 CDD sur la position de photographe. Il a été transformé en CDI sur ce même poste à compter de septembre 2015. Il dispose d'une ancienneté de 9 ans.

Il a bénéficié de 2 affectations temporaires, sur le poste de conseiller clientèle au sein du CRC en 2020 et 2021.

L'inaptitude est d'origine non professionnelle au poste de photographe, en date du 23 août 2022.

Les restrictions médicales sont les suivantes : pas de manutention de charges lourdes, pas de position forcée en flexion des genoux, pas de marche prolongée ni de station debout prolongée. Un poste de type administratif conviendra. Son poste actuel est en accord avec les restrictions m

M [REDACTED] a bénéficié de l'accompagnement de l'équipe de maintien dans l'emploi.

Il [REDACTED] ur 2 opportunités de mission ATMA et affectations temporaires : la première au sein des équipes workforce Insight, sur un rôle ATMA d'agent administratif, qui a été transformé en affectation temporaire ; puis au sein des équipes planification spectacle, en affectation temporaire. C'est sur ce poste de planificateur opération spectacle au sein d [REDACTED] planification spectacles que nous souhaitons faire une proposition de reclassement à Mo [REDACTED] MERTENS au coefficient 260, statut AMN et pour une rémunération brute mensuelle é au minimum conventionnel de la rémunération brute mensuelle d'un coefficient 260.

Les membres de la CSSCT ont émis l'avis suivant : sur 13 votants, 13 avis favorables.

L'approbation de l'avis motivé sur le projet de reclassement de Mons [REDACTED] é déclaré inapte à son poste de travail, émis lors de la réunion CSSCT [REDACTED] es du 2 avril 2024 est mise au vote.

- Favorables 29

s motivé sur le projet de reclassement de Madame [REDACTED] lariée déclarée inapte à son poste de travail, émis [REDACTED] SCT de l'établissement Sécurité/Opérations de [REDACTED] Secours du 28 mars 2024

[REDACTED] t âgée de 48 ans. Elle est titulaire d'un diplôme d'État d'infirmière [REDACTED] auchée à DLP en tant qu'hôtesse de spectacle en 1995, transformée en CDI en 1995. Après une rupture de contrat, elle a été réembauchée en tant qu'infirmière en 2005.

Elle bénéficie d'une ancienneté de 19 ans.

Il s'agit d'une inaptitude d'origine non professionnelle au poste d'infirmière depuis le 2 mars 2020. Les restrictions médicales sont les suivantes : pourrait occuper une activité à temps partiel (maximum 3 jours par semaine) pendant la période de son temps partiel thérapeutique ; favoriser le t [REDACTED] es lourdes supérieur à 5 kg.

[REDACTED] éficie de l'accompagnement de l'équipe de maintien dans l'emploi nement, la mise en place d'un aménagement d'un poste au sein du service de santé au travail, de l'accompagnement spécifique via la mission handicap et d'une formation Outlook en mars 2020.

En ce qui concerne nos efforts de reclassement, elle a bénéficié d'opportunités professionnelles, notamment auprès des équipes learning development via une mission ATMA ; également au sein des équipes SFX machinerie ; et au sein des équipes talent acquisition.

Elle a bénéficié d'une proposition de mission ATMA puis d'une affectation temporelle type CDD au sein des équipes coordination intermittents, sur un poste d'assistante de projet. C'est sur ce poste [REDACTED] nous souhaitons faire une proposition de reclassement définitif à Madame [REDACTED] coefficient 280, statut assimilé cadre et pour une rémunération brute

Les membres de la CSCT ont émis l'avis suivant : sur 4 membres présents, 4 avis favorables.

L'approbation de l'avis motivé sur le projet de reclassement de Madame [REDACTED] salariée déclarée inapte à son poste de travail, émis lors de la réunion Sécurité/Opérations de Secours du 28 mars 2024 est mise au vote.

- Favorables 29

10. Approbation de [REDACTED] projet d'impossibilité de reclassement de Monsieur [REDACTED] arié déclaré inapte à son poste de travail, ém [REDACTED] SSCT de l'établissement Services Techniques-Ateliers Centraux-Horticulture du 29 mars 2024

[REDACTED] t âgé de 51 ans. Il est titulaire d'un CAP de costumier et d'un diplôme d' [REDACTED] ustriel. Il a été embauché en 2001 en CDD sur le poste de technicien de maintenance ; puis en CDI sur le même poste, transformé en octobre 2001.

Il bénéficie d'une ancienneté de 22 ans.

Il s'agit d'une inaptitude d'origine non professionnelle au poste de technicien de maintenance show light depuis le 17 janvier 2022.

Les restrictions médicales sont les suivantes : pas de station debout, pas de marche prolongée ; pas de montée ou descente d'échelle, y compris crinoline ; pas de montée ou descente répétée

d'escalier ; ces restrictions sont incompatibles avec les métiers techniques de la maintenance opérationnelle ; reclassement envisagé sur un poste de type sédentaire, certains métiers de support maintenance par exemple ; à temps partiel, 2 jours par semaine, dans le cadre d'une invalidité de 2^e cat

M [REDACTED] a bénéficié de l'accompagnement de l'équipe maintien dans l'emploi. Il a aidé son collègue à faire ses rendez-vous d'accompagnement, de RDV dédiés à la réalisation du CV, de la réalisation d'un test aux outils bureautiques suivis de 2 formations à ces outils. En ce qui concerne l'accompagnement lié à son maintien dans l'activité, son profil a été partagé 3 fois dans le cadre de recherches de missions ATMA pour lesquelles il n'a pas été retenu.

Il a [REDACTED] ATMA qu'il a choisi d'interrompre au sein de la division FOS.

M [REDACTED] est en dispense d'activités depuis le mois de juin 2023 et, malgré nos recherches, nous n'avons pu identifier de poste de reclassement définitif vacant correspondant à ses restrictions et à ses compétences. Au regard de ces éléments, nous sommes dans l'impossibilité de le reclasser.

Les membres de la CSSCT ont émis l'avis suivant : sur les 10 membres présents, 9 avis défavorables et un refus de vote.

[REDACTED] il est nécessaire de trouver une issue favorable. En effet, il est en dispense d'activité depuis une longue période. C'est la raison pour laquelle nous avons éprouvé des difficultés à entrer en contact avec lui. Cependant, nous avons échangé avec lui récemment, et nous sommes en bonne voie pour aboutir à une RCI.

Il pourrait être utile de temporiser pour mener cette procédure à bien, en reportant le vote sur ce dossier ou en enregistrant un engagement à mener à bien la procédure de RCI entamée.

[REDACTED] 2^e option : nous demandons le vote du CSE, et nous regarderons la procédure.

L'approbation de l'avis motivé sur le projet d'impossibilité de reclassement de Monsieur EDHO, salarié déclaré inapte à son poste de travail, émis lors de la réunion l'établissement Services Techniques-Ateliers Centraux-Horticulture du 29 mars 2024 est mise au vote.

- Défavorables 29

**11. M [REDACTED] otivé sur le projet de reclassement de
arié déclaré inapte à son poste de travail,**

émis lors de la réunion CSSCT de l'établissement Parc Opérations du 21 mars 2024

[REDACTED] gé de 54 ans. Il a été embauché en janvier 2007 et confirmé en CDI. Il [REDACTED] onnaire de contrôle de propreté au sein de Parc Ops.

Il bénéficie d'une ancienneté de 17 ans.

Il s'agit d'une inaptitude d'origine non professionnelle au poste de gestionnaire contrôle et propreté depuis le 14 octobre 2021.

Il pourrait occuper un poste permettant d'alterner les positions assise et debout, sans port de charge, sans position avec flexion du tronc, et qui pe [REDACTED] vail avant 09 heures.

En termes d'effort de reclassement, Mon [REDACTED] ficié de plusieurs RDV d'accompagnement, de la proposition d'un [REDACTED] compétence. Il a mis en place de son côté un bilan de compétences en mobilisant son CPF et de tests accompagnés de formations aux outils bureautiques.

Son profil a été partagé 5 fois dans le cadre de nouvelles recherches d'opportunités professionnelles, et il a été retenu pour 4 missions ATMA : au sein des équipes comptabilité fournisseurs, revenue accounting, division achat food and beverage et au sein de la division hardline merchandise. C'est sur ce dernier poste d'agent administratif au sein merchandise que nous souhaitons faire une proposition de reclassement à Mon [REDACTED] au coefficient et statut, et pour une rémunération brute mensuelle inchangés.

Les membres de la CSSCT ont émis l'avis suivant : sur 13 membres présents, 13 avis favorables.

*L'approbation de l'avis motivé sur le projet de reclassement de Mo [REDACTED] é
déclaré inapte à son poste de travail, émis lors de la réunion C [REDACTED] c
Opérations du 21 mars 2024 est mise au vote.*

- Favorables 29

**e l'avis motivé sur le projet de reclassement de Madame
lariée déclarée inapte à son poste de travail, émis lors de
de l'établissement Autres Hôtels du 26 mars 2024**

[REDACTED] st âgée de 28 ans. Elle est titulaire d'un bac en hôtellerie et restauration. 019 pour un CDD sur le poste de serveuse, transformé en CDI à compter de septembre 2019.

Elle bénéficie d'une ancienneté de 4 ans.

Il s'agit d'une inaptitude d'origine non professionnelle à son poste de serveuse depuis le 25 juin 2022.

Les restrictions médicales sont les suivantes : pas de station debout, de marche prolongée (maximum une heure), activité permettant la station assise régulière, pas de port de charges lourdes (maximum 6 kg), pas de déplacement de chariot ou de port de plateau, pas d'activité en horaires dits adaptés.

Elle a bénéficié de l'accompagnement par l'équipe de maintien dans l'emploi : plusieurs RDV d'accompagnement ; réalisation d'un test aux outils bureautiques et d'une formation à ces outils ; d'une formation à la gestion.

Le profil de [REDACTED] a été partagé 5 fois dans le cadre de la recherche de nouvelles missions ATMA ou définitives pour lesquelles elle n'a pas été retenue.

Son profil a aussi été partagé 5 fois dans le cadre de nouvelles missions ATMA dans lesquelles l'intéressée a été retenue, notamment sur le poste d'hôtesse de réception sur le fr [REDACTED] Sequoia Lodge que nous souhaitons faire une proposition de reclassement à Mad [REDACTED] au coefficient et statut, et pour une rémunération brute mensuelle inchangée.

Les membres de la CSSCT ont émis l'avis suivant : sur 8 votants présents, 6 votes favorables et 2 abstentions.

*L'approbation de l'avis motivé sur le projet de reclassement de Ma [REDACTED] iée
déclarée inapte à son poste de travail, émis lors de la réunion CSSCT [REDACTED] res
Hôtels du 26 mars 2024 est mise au vote.*

- Favorables 29

13. Approbation de l'avis motivé sur le projet d'extension de la bagagerie de l'hôtel Newport Bay Club, émis lors de la réunion CSSCT de l'établissement Hôtels Spécifiques du 4 avril 2024

[REDACTED] avis motivé.

Le projet vise à agrandir la bagagerie de l'hôtel Newport afin d'augmenter les capacités de stockage et d'éviter l'encombrement des voies de passage. Des axes visant l'amélioration des conditions de travail de l'équipe de bagagerie sont intégrés. Ces travaux seront réalisés en plusieurs phases à partir du mois d'août.

Au cours de la réunion de la CSSCT, la pose de cloison visant la réduction du bruit pendant les travaux a été confirmée. Il a été précisé qu'aucune modification des consignes d'évacuation n'était introduite.

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

de longue date par les salariés.

nécessaire d'éviter les erreurs du passé, en particulier sur la dimension des portes.

L'approbation de l'avis motivé sur le projet d'extension de la bagagerie de l'hôtel Newport Bay Club, émis lors de la réunion CSSCT de l'établissement Hôtels Spécifiques du 4 avril 2024 est mise au vote.

- Favorables 29

14. Approbation de l'avis motivé sur le projet sur le projet de procédure de dépistage de consommation d'alcool, émis lors de la réunion CSSCT de l'établissement Spectacles du 2 avril 2024

sur cette procédure vous a été transmis.

Il s'agit de mettre en œuvre une seule procédure pour l'ensemble de la division Spectacle. Elle s'appliquera à tous les emplois visés par l'annexe 4 de notre règlement intérieur. Des dispositions spécifiques sont prévues pour les cascadeurs.

Tous les éléments ont été partagés avec les membres de la CSSCT, qui ont émis un avis défavorable à la majorité (6 avis favorables et 8 abstentions).

it le code AN appliqué aux Cast Members positifs, plutôt que le code NP.

ie est reconnue comme une maladie, et que sanctionner un salarié en raison de sa maladie n'est pas entendable.

Je ne partage pas votre point de vue. Si le salarié a besoin d'être accompagné, il doit se rapprocher des services médicaux. En revanche, nous ne pouvons pas admettre un non respect des règles en la matière et qui figurent dans le règlement intérieur pour des raisons de sécurité.

Ainsi, nous ne partagerons pas votre position sur le sujet, les règles doivent être appliquées.

de la direction en prévention de ces sujets est largement insuffisante.

ens contre leur gré, mais il est nécessaire de prévenir les risques que les comportements dangereux font courir aux autres. Il y a donc des règles à respecter, en effet.

us devons soutenir les décisions qui visent à protéger les salariés. De ce point de vue, nous devons passer des messages forts.

onsables. Les règles doivent être respectées. Sur les questions de santé, en revanche, le service de santé au travail doit prendre le relai.

L'approbation de l'avis motivé sur le projet sur le projet de procédure de dépistage de consommation d'alcool, émis lors de la réunion CSSCT de l'établissement Spectacles du 2 avril 2024 est mise au vote.

- Favorables 16
- Absentions 13

La séance est levée à 18 heures 15.

Secrétaire adjoint du