

Procès-verbal

De la réunion ordinaire

Du Comité Social et Economique

De l’UES Euro Disney du 09 juillet 2024

La séance était présidée [redacted]

Horaire d’ouverture de la séance : 09 heures
Horaire de clôture de la séance : 17 heures 05

la direction	Invités du CSE
[redacted]	

léants

[redacted] ente

[redacted] ent

[redacted] nte

[redacted] nte

[redacted] te

[redacted] t

[redacted] ent

[redacted] t

[redacted] t

[redacted] te

[redacted] te

[redacted] te
[redacted] t
[redacted] t
[redacted] e
[redacted] te
[redacted] nt
[redacted] te
[redacted] nt

[redacted] nts Syndicaux
[redacted] ente
UNSA, absent
UNSA, présente
CGT, présent

Ordre du jour

1. Approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du 11 juin 2024 du Comité Social et Economique (document adressé par la Secrétaire par mail séparé) 4
2. Information et consultation des membres du Comité Social et Economique sur le projet de demande de renouvellement de l'agrément du service de prévention et de santé au travail de l'Unité Economique et Sociale 4
3. Information des membres du Comité Social et Economique sur le projet d'installation de bornes de recharge pour les véhicules électriques sur le parking visiteurs 13
4. Approbation de l'avis motivé sur le projet d'impossibilité de reclassement de Mo MENTEC, salarié déclaré inapte à son poste de travail, émis lors de la réunion l'établissement restauration du 17 juin 2024 17
5. Approbation de l'avis motivé sur le projet d'impossibilité de reclassement de Mo DENARO, salarié déclaré inapte à son poste de travail, émis lors de la réunion l'établissement restauration du 17 juin 2024 21
6. Approbation de l'avis motivé sur le projet de reclassement de Mada salariée déclarée inapte à son poste de travail, émis lors de la réunion CS restauration du 17 juin 2024 26
7. Approbation de l'avis motivé sur le projet d'impossibilité de reclassement de Ma GHEZALI, salariée déclarée inapte à son poste de travail, émis lors de la réunion l'établissement restauration du 17 juin 2024 27
8. Approbation de l'avis motivé sur le projet de reclassement de Monsieu salarié déclaré inapte à son poste de travail, émis lors de la réunion C Spectacles du 12 juin 2024 36
9. Approbation de l'avis motivé sur le projet d'impossibilité de reclassement de Mon ELYSE, salarié déclaré inapte à son poste de travail, émis lors de la réunion l'établissement Autres Hôtels du 18 juin 2024 37
10. Approbation de l'avis motivé sur le projet de reclassement de Mada salariée déclarée inapte à son poste de travail, émis lors de la réunion CS Parcs Opérations du 6 juin 2024 39
11. Approbation de l'avis motivé sur le projet de reclassement de Mad PIREs, salariée déclarée inapte à son poste de travail, émis lors d l'établissement Parcs Opérations du 6 juin 2024 41
12. Approbation de l'avis motivé relatif à la mise en place d'une nouvelle thermoformeuse semi-automatique émis lors de la réunion CSSCT de l'établissement Spectacles du 12 juin 2024 42
13. Information des membres du Comité Social et Economique sur le lancement d'un appel d'offres concernant les bons cadeaux de Noël 2024 (document transmis par la Secrétaire par mail séparé) 43

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

1. Approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du 11 juin 2024 du Comité Social et Economique (document adressé par la Secrétaire par mail séparé)

[REDACTED] réunion ordinaire du 11 juin 2024 est mise au vote.

- Favorables 18
- Abstentions 11

2. Information et consultation des membres du Comité Social et Economique sur le projet de demande de renouvellement de l'agrément du service de prévention et de santé au travail de l'Unité Economique et Sociale

[REDACTED] t de demande de renouvellement de l'agrément du service de prévention et de santé au travail de l'UES.

Je reviens sur le contexte du renouvellement demandé en 2019, qui faisait suite à la réforme du 27 décembre 2016 portant sur la santé au travail. Cette réforme introduisait des changements : un suivi adapté individuel ; des périodicités de suivi modifiées ; la possibilité pour le médecin de déléguer des visites aux infirmières ; un changement dans la procédure de déclaration d'inaptitude et des reclassements et de contestation.

Le renouvellement a été obtenu en décembre 2019, après une consultation du CSE le 23 juillet 2019. Nous avons assuré une information du CSE le 14 janvier 2020 pour préciser les recommandations formulées, qui portaient sur les points suivants : associer les assistantes sociales au Comité de maintien dans l'emploi (effectif depuis 2019) ; intégrer les salariés d'EDLI et SETEMO dans le suivi de santé réalisé par le service ; fixer de nouvelles règles de collaboration entre le service de santé au travail et la DSPR ; inscrire nos infirmières au Conseil de l'Ordre ; signature par les infirmières du protocole ; communiquer auprès de l'employeur sur l'obligation des visites de reprise et les modalités réglementaires et que le SPST n'est pas un service de soins.

Depuis le dernier agrément est intervenue la loi santé, le 2 août 2021 ; elle est entrée en vigueur le 31 mars 2022. La loi du 2 août 2021 présente 4 objectifs : renforcer la prévention au sein des entreprises et décroiser la santé publique et la santé au travail ; définir des offres de service fournies par les services de prévention et de santé au travail ; mieux accompagner certains publics,

notamment les publics vulnérables ; réorganiser la gouvernance de la prévention et de la santé au travail (focus sur les services inter-entreprises).

Les critères du cahier des charges d'agrément ont été redéfinis : chaque DRIETS exprime les modalités d'agrément au niveau régional. C'est en vertu de ces dispositions que la DRIETS nous demande de présenter un dossier d'agrément.

L'objectif est d'homogénéiser l'offre de prévention et de santé au travail, avec 2 outils : le cahier des charges ; et une définition de l'offre de service socle dont le contenu a été défini par les partenaires sociaux et approuvé par décret.

En tant que service autonome, nous devons garantir les conditions d'exercice de SST ; le service doit utiliser des outils numériques, conformément aux dispositions du Code du travail ; le service doit mettre en œuvre le dossier médical conformément aux dispositions prévues par le Code du travail.

Au titre de sa contribution à la mise en œuvre de la politique de santé au travail, le service contribue à la traçabilité des expositions professionnelles et aux enquêtes de veille sanitaire.

Le service transmet chaque année des données relatives à son activité et à sa gestion financière. Nous utilisons à ce titre un identifiant national.

Au titre de la mise en œuvre de la pluri disciplinarité, la délégation d'activité par le médecin du travail est respectueuse des textes réglementaires.

Au titre de la couverture par les services de prévention et de santé au travail et des besoins de l'entreprise, l'effectif maximal de travailleurs suivis par le médecin du travail ou par l'équipe pluri disciplinaire permet une couverture adéquate des besoins de l'entreprise.

Au regard de l'ensemble de ces éléments, nous vous présentons l'agrément, en précisant que la DRIETS entend poursuivre sa politique d'homogénéisation des conditions de suivi des travailleurs. Elle entend également assurer la participation des infirmières au suivi des salariés, notamment dans les services autonomes.

La DRIETS précise enfin que les difficultés de recrutement de médecins du travail sont en augmentation : à ce titre, elle demande que les infirmières participent au maximum au suivi des salariés. Pour cela, la DRIETS veillera à ce que tous les infirmiers soient formés à la santé au travail, et qu'ils soient libérés le plus possible des tâches administratives.

Au titre de cette harmonisation, la DRIETS considère qu'un effectif minimal de 2500 à 3000 salariés par médecin du travail à temps plein est souhaitable.

Pour notre service, les infirmières ont toutes commencé dès 2017 à réaliser des visites d'information, en visite d'embauche ou en visite périodique. En cas de doute, elles réorientent vers le médecin du travail.

Le protocole médical – qui vous a été transmis – a été élaboré par l'équipe médicale ; il est commun à tout le service ; il précise les périodicités et le type de professionnel réalisant les visites.

La délégation des visites médicales a été étendue concernant les visites de retour de congés maternité ; et les visites de mi carrière seront aussi prises en compte dans le protocole de délégation. Les infirmières sont toutes expérimentées. Certaines sont en cours de formation sur 2024.

Nous avons prévu d'augmenter notre effectif infirmier. Notre outil informatique reste Kitry. Nous réalisons des campagnes de santé au travail en nous appuyant sur les plans de santé triennaux gouvernementaux. La prévention de la désinsertion professionnelle est bien prise en compte par les médecins.

n. Je souhaite partager avec vous certaines interrogations et certaines incompréhensions.

En premier lieu, à destination des membres du CSE, je souhaite insister sur le caractère déterminant de la consultation du CSE sur cet agrément : nous pouvons nous opposer sur la base d'un avis

motivé, comme rappelé par le dossier de demande d'agrément en page 2, et en référence à l'article R4511-11 et l'article L2331-1 du Code du travail.

La consultation a donc toute son importance et la direction doit aller chercher l'avis favorable du CSE.

Par ailleurs, on constate une différence dans la présentation des effectifs de référence entre la page 3 du dossier de demande, qui indique que l'effectif de l'UES est de 19.700 salariés ; et l'effectif pris en compte pages 4 et 5, qui est de 16.000 (« taux base CDI. »)

Sur quelle base devons-nous nous référer pour évaluer la préconisation de l'administration ? Quel est l'effectif par médecin du travail ?

fficiel. La base 1 comprend les CDD. L'autre base ne retient que les CDI : c'est celle qui est retenue par l'administration.

n sur la nécessité de respecter le cahier des charges. L'inspecteur pourrait avoir une autre lecture.

Je tiens à rappeler que l'exercice de la médecine du travail chez Disney est spécifique. Nous n'avons pas l'habitude de passer des visites en 5 minutes. Les médecins du travail assument une multitude de tâches – ateliers, campagnes de sensibilisation, études de poste sur le terrain, visites spécifiques. Ces tâches prennent beaucoup de temps.

Je suis étonné, mais pas surpris, par votre réponse, qui se cantonne au respect de l'obligation pesant sur l'employeur. Pourtant, en matière de santé au travail, nous avons l'habitude d'aller au-delà de ces obligations et des préconisations des pouvoirs publics, afin d'assurer la sécurité médicale des salariés. C'est l'engagement qui doit être le vôtre.

De fait, je reste dubitatif.

Pouvez-vous à ce sujet nous apporter des éclairages ?

Certains médecins du travail connaissent des retards dans le suivi médical. Ces retards s'expliquent par les caractéristiques de l'activité que je viens d'évoquer. Le maintien d'une base de référence de l'effectif à 16.000 – ce qui vous permet d'exclure 3000 salariés de votre décompte – est de nature à compliquer le quotidien des médecins du travail. Nous devons veiller à leurs conditions d'exercice.

ndamment des chiffres, le protocole a été revu, conformément aux dispositions que la loi a fixées : désormais, la loi impose de revoir les salariés au maximum tous les 5 ans. Les médecins ont fait le choix de périodicités plus courtes, avec une délégation de visite aux infirmières pour libérer du temps de terrain, pour eux comme pour les infirmières. Avec cette organisation, nous libérons du temps.

Sur le secteur de la maintenance, avant 2017, les salariés étaient vus tous les 2 ans. Aujourd'hui, ils sont en suivi individuel renforcé (SIR) : à ce titre, ils bénéficient d'une visite avec le médecin du travail tous les 4 ans, avec une visite intermédiaire à 2 ans, réalisée par l'infirmière.

La délégation de visite aux infirmières permet donc de bien lisser la charge de travail.

actes que les infirmières ne peuvent pas réaliser, notamment la déclaration d'inaptitude – dont on sait que la procédure doit être scrupuleusement respectée. Je rappelle que le nombre de salariés déclarés inaptes est en nette augmentation.

Or, depuis le dernier recrutement de médecin du travail, les effectifs ont fortement augmenté, et les projections sont clairement orientées à la hausse. En octobre 2024, vous prévoyez le recrutement

d'une infirmière ; et un 2^e recrutement en 2025. Cependant, face à tous nos enjeux de développement et à l'augmentation importante du nombre de salariés, vous prévoyez de rester à 7 médecins du travail. C'est incompréhensible pour nous.

7 médecins, mais dans le cadre de la délégation de tâches aux infirmières que j'évoquais. Je rappelle que certains publics sont suivis exclusivement par les infirmières.

vail recensé dans le dossier de demande d'agrément est unanimement favorable au renouvellement de l'agrément, mais avec des réserves très fortes sur la question du nombre des médecins face à la croissance du nombre des salariés dans le cadre de l'extension des parcs. Des médecins ont écrit ces réserves et soulignent la nécessité de recruter un 8^e médecin du travail.

Mais, pour vous, l'accord du médecin inspecteur semble suffire.

ster à une répartition des tâches entre les infirmières et les médecins du travail, et nous allons augmenter l'effectif infirmier. Nous considérons que le nombre de 7 médecins du travail est suffisant pour traiter les enjeux actuels et ceux de demain.

ourquoi changer aujourd'hui le protocole ?

ion a changé.

tion n'est pas récent.

tes de retour, les décrets d'application viennent de tomber. En 2017, la nouvelle périodicité était une nouveauté, mais, aujourd'hui, la délégation de tâches aux infirmières est de plus en plus poussée.

istance. Etant donné les enjeux, nous vous demandons de faire mieux, afin d'emporter l'avis favorable des élus, afin de ne pas exposer les médecins du travail. Je ne suis pas convaincu que la délégation soulage les médecins.

ents qui viennent d'être donnés. Le calcul auquel aboutit l'administration est fait pour gérer la pénurie, et non dans l'intérêt des salariés.

Je rappelle que Disney est en extension. Des chantiers importants ont été lancés. Des lands seront prochainement ouverts. Le nombre des nouveaux postes et des embauches va s'accélérer. En risques augmentent.

jouit du maintien d'un service de santé intégré, nous demandons à la direction de yens de fonctionner. En ce sens, nous soutenons la recommandation des médecins du travail, qui demandent au moins un médecin supplémentaire.

Qu'arrivera-t-il si, un jour, un médecin décidait de quitter l'entreprise ?

Il y a une certaine constance dans les dernières évolutions concernant la santé au travail et les Instances représentatives du personnel : fusion des instances, retrait de la personnalité juridique du CHSCT, réduction des interventions du médecin du travail. Mais vous ne pouvez pas demander aux organisations sociales représentatives des salariés de souscrire à votre position a minima.

Cette proposition ne répond pas aux enjeux.

le protocole d'agrément construit avec le médecin inspecteur, qui est juridique ; et la réalité de l'activité des médecins chez Disney. Avec la délégation, en effet, nous sommes en mesure d'assurer les visites réglementaires. Mais nous ne sommes pas dans un service inter-entreprises, et nous devons assumer un ensemble d'autres tâches. Par exemple, lorsqu'il faut procéder à un diagnostic RPS, c'est 50 % de notre temps de travail qui est mobilisé – au détriment du reste.

De fait, la gestion des priorités est difficile.

Il en va de même sur la mission de surveillance de la désinsertion professionnelle, avec la visite de mi carrière : nous avons construit un protocole augmentant la visibilité sur ces risques. Cela prend du temps.

Ou encore les campagnes de sensibilisation et de veille sanitaire : nous sommes responsabilisés, et nous sommes devenus des spécialistes de la santé publique dans le cadre de la santé au travail. Ce sont autant de missions qui se surajoutent.

Le protocole d'agrément suit les recommandations du médecin inspecteur, mais nous ne sommes pas alignés à 100 % : nous pensons que la plus-value d'un service autonome est de permettre au médecin d'assumer les autres fonctions prévues par la loi santé, ce qui est consommateur de temps.

nombre de médecins du travail sur les 5 années à venir alors que la direction, dans le même temps, projette l'ouverture de 2 lands. Le maintien des moyens en médecins du travail n'est pas réaliste, même avec une augmentation du nombre d'infirmières.

Les infirmières ne peuvent pas remplacer à 100 % un médecin du travail, étant donné les besoins sur le terrain. Ces besoins nécessitent du temps – du « tiers temps », comme on dit dans l'activité des médecins du travail.

Comment est-il possible que, alors que l'entreprise connaît un développe inédit, que vous n'envisagiez pas un médecin supplémentaire ?

Avec un 8^e médecin du travail, vous emporteriez l'avis unanime du CSE.

Allez-vous prendre en compte ce besoin ?

u travail sont en désaccord avec la direction et avec le médecin inspecteur. Cependant, nous resterons sur notre position.

i.

Les infirmières sont formées et sont prêtes à la délégation.

Il n'est pas responsable d'opposer les infirmières aux médecins du travail.

otocole est signé de tous.

Il est défini à l'article L4622-3 du Code du travail. Comment pouvez-vous croire que, dans le cadre du développement de l'entreprise, ces dispositions pourront être respectées ? Dans ces conditions, l'employeur ne sera pas en mesure de respecter ses obligations. Nous soutenons le maintien d'un système de santé au travail autonome, mais je le dis avec fermeté : il est hors de question que la direction se cantonne à 7 médecins du travail. Il en va de la santé des salariés.

ment montre clairement la préconisation d'un médecin du travail sur le recrutement d'un 8^e médecin du travail. Êtes-vous d'accord entre vous sur la question ? Nous sommes ici pour essayer de comprendre votre travail, mais il faut vous montrer transparents envers nous. Pour finir, je tiens à remercier le service de santé au travail pour le travail mené auprès de notre population.

tous écrit le même texte, mais nous sommes alignés.

tions.

la dernière demande d'agrément, la direction s'était engagée à ajuster les effectifs du service en fonction des besoins identifiés au sein de la population. Nous voyons ce qu'il en est.

En effet, il est nécessaire de maintenir un service intégré. Il serait irresponsable de ne pas obtenir cet agrément. Tous les médecins du travail y sont favorables.

Mais rien n'empêche l'entreprise de se montrer mieux-disante que la loi – même si le médecin inspecteur n'est pas de cet avis.

Par le passé, je rappelle que nous avons compté jusqu'à 12 médecins du travail – dont certains, certes, étaient à temps partiel.

J'invite la direction à tenir compte des recommandations de nos médecins, afin de répondre aux enjeux de l'entreprise : RPS ; TMS ; vieillissement de la population.

Cette demande me paraît juste.

Si un médecin venait à quitter l'entreprise, vous passeriez une année à chercher un remplaçant étant donné la pénurie. De fait, la charge de travail des autres médecins s'alourdira.

Il y a certes le cadre légal, mais nous vous demandons de faire mieux.

Je rappelle que l'avis du médecin inspecteur est un avis parmi d'autres. Ce n'est pas lui, d'ailleurs, qui valide l'agrément.

Nous avons une lecture non ambiguë des écrits des médecins du travail qui, tous, réclament des moyens d'action supplémentaires.

C'est bel et bien le médecin inspecteur qui délivre l'agrément. Aujourd'hui, nous sommes devant vous dans le cadre de la première étape du processus, qui consiste pour vous à exprimer un avis sur le maintien du service autonome. D'autres rencontres auront lieu dans le cadre du processus de renouvellement, et avant la validation.

emporter l'avis favorable du CSE.

l'avis des élus du personnel présents autour de cette table.

re favorablement.

nt formulée par les médecins du travail.

né sur les effectifs de Disney. Ou alors il se trompe totalement.

Pourquoi rester sur une référence purement administrative ? Le médecin inspecteur doit tenir compte de la réalité de l'entreprise. Là, nous avons l'impression qu'il prend des décisions froides, depuis son lointain bureau.

J'espère que les éléments apportés par les élus lui permettront de reprendre son avis et de prendre des décisions en conséquence.

Je rappelle que tous les médecins du travail sont unanimes. Leur avis rend compte de la surcharge de travail à laquelle ils doivent faire face. Quels moyens la direction mettra-t-elle en œuvre pour les aider, les accompagner et leur permettre de faire leur travail correctement ?

rdes aux demandes concernant la charge de travail indépendante des visites réglementaires. Nous avons prévu le recrutement d'un 2^e psychologue du travail, en lien avec nos démarches concernant les RPS. À partir du 1^{er} octobre, nous aurons 2 psychologues à temps plein en plus du dispositif STIMULUS.

La charte d'agrément parle d'équipe pluridisciplinaire, incluant des experts comme le psychologue, l'ergonome, les assistants médicaux et secrétaires médicaux.

Nous considérons que le recrutement d'un médecin du travail supplémentaire ne soulagera pas la charge de travail des médecins.

Je rappelle que, étant donné les difficultés de la médecine de ville, de plus en plus de salariés se présentent à la médecine du travail hors problématique de santé au travail. Nous devons nous adapter à cette réalité.

é ce point. Je rappelle que la médecine du travail est une médecine préventive. Nous ne pouvons pas nous substituer à la médecine de ville. Les médecins du travail ne font pas d'ordonnance. Nous avons des réseaux avec des partenaires extérieurs.

pact direct : du fait de la dégradation des conditions de la médecine traitante, nous recevons des salariés dont l'état de santé est lui-même plus dégradé.

vous reprenez un effectif de base CDI à 16.000, ce sont en réalité plus de 19.000 salariés qui doivent être suivis. Je rappelle que la visite d'embauche en CDD demeure obligatoire.

On constate par ailleurs que le périmètre de l'un des médecins du travail est composé de plus de 3000 salariés – soit davantage que la préconisation du médecin-conseil.

table à l'échelon du service. Il revient aux médecins de se répartir les effectifs. Nous travaillons de manière concertée sur la sectorisation. J'ai fait des propositions de changement qui ont été refusées par les médecins.

de 3000 ; et ils s'inscrivent principalement dans les établissements opérationnels.

saisonniers n'ont pas d'obligation de visite. Ces salariés ne sont reçus que sur demande.

ers ont-ils été reçus ?

ltérieurement.

être très variable. Nous ne faisons pas la même chose derrière chaque visite, certaines demandent des examens. De fait, le nombre de salariés placé dans le périmètre d'un médecin du travail n'est pas la seule variable dont il faut tenir compte. La charge de travail rapporté à un Cast Member n'est pas la même en fonction des secteurs. Il faut donc manier les chiffres avec prudence. Sur la sectorisation, nous avons développé une sorte d'attachement, nous avons du mal à nous séparer de nos secteurs pour rééquilibrer.

Confirmez-vous que la raison pour laquelle la direction refuse de recruter un 8^e médecin du travail est une raison financière ?

suivi des préconisations de la loi et à notre volonté de lissage de la charge de travail par le développement de notre équipe pluri disciplinaire.

nsidérer que la tâche serait insuffisante pour occuper un médecin du travail à plein temps.

ns à l'embauche d'infirmières pour dégager du temps pour les médecins.

ue, s'il est procédé à de nouvelles embauches d'infirmières, la charge d'un 8^e médecin du travail sera insuffisante ?

us passerons en dessous de la moyenne de 2500 salariés par médecin.

lementaire sur ce point ?

pour obtenir des RDV sur certaines visites réglementaires, notamment les visites de reprise. Les délais ne sont pas respectés.

de reprise sont assurées. Nous avons rappelé auprès des managers que les demandes de visite doivent être anticipées autant que possible.
Je précise qu'il n'est pas besoin d'attendre qu'un salarié soit revenu au travail pour que l'employeur organise la visite de reprise.

éambule le corps médical pour ce qu'il fait au sein de notre entreprise.
Je tiens aussi à revenir sur le terme de projection. Si nous avions davantage de moyens pour accueillir les salariés, nous pourrions faire davantage. Je rappelle que, dans le cadre de l'ordre du jour de sa présente réunion, le CSE devra rendre son avis sur une série de situations d'inaptitude. Et ce n'est que le début.
La présence d'un 8^e médecin du travail serait de nature à résoudre une partie de nos difficultés sur ce sujet.
Et – je le répète : ce n'est que le début. Les salariés qui se présentent en situation d'inaptitude sont de plus en plus jeunes.
En termes de projection, nous devons maintenir toute notre vigilance.

més sur ce sujet.

Nous vous avons confirmé notre volonté de rester sur la proposition formulée avec l'embauche d'infirmiers et d'un psychologue.

t lieu à bulletin secret.

- Favorables 20
- Défavorables 7
- Abstentions 2

3. Information des membres du Comité Social et Economique sur le projet d'installation de bornes de recharge pour les véhicules électriques sur le parking visiteurs

rnant le projet que nous présentons suit 3 axes : la présentation du contexte ; la présentation des modalités de l'installation des bornes et leurs incidences opérationnelles ; et la présentation des orientations du projet en termes de maintenance et d'exploitation.

Avant ce projet, nous avons travaillé sur l'installation des ombrières photovoltaïques sur les parkings. Il existe donc une vision globale DLP sur ces sujets, appuyée sur 5 piliers : les émissions ; l'eau ; les matériaux, déchets et l'économie circulaire ; la construction durable ; et la biodiversité.

La loi LOM de décembre 2019 prévoit le déploiement de bornes électriques sur les parkings d'au moins 20 places, avec un objectif de 5 % de places équipées.

Les principes d'installation du projet que nous vous proposons sont les suivants : il s'agit d'équiper 505 places de bornes de recharge pour véhicules électriques – ce qui permet de respecter le seuil de 5 %. De fait, il est nécessaire d'intervenir sur un certain nombre de postes électriques.

Nous procédons à l'installation à l'intérieur de 3 poches : une poche concernant le parking overflow, avec 438 points de recharge ; une poche sur le parking PMR, avec 47 points de recharge ; et une poche sur le parking VIP, avec 20 points de recharge.

Le document d'information permet de repérer les zones de chantier ; ainsi que les caractéristiques des bornes retenues dans le cadre de ce projet ; et le planning et déroulement des travaux, qui s'inscrit entre août 2024 et mars 2025.

Le document revient aussi sur les principes d'exploitation et de maintenance de ces équipements, qui fera appel à un prestataire spécialisé. La sélection de ce prestataire est en cours. Il s'agit

d'assurer un service de qualité, avec assistance téléphonique et fourniture d'un logiciel de gestion. Ce prestataire devra être rémunéré par un forfait couvert par le prix de recharge payé par les guests. Les modalités de la tarification sont en cours de finalisation.

Une entreprise de maintenance spécialisée sera aussi missionnée pour assurer la maintenance quotidienne, qui pourra être complétée par nos équipes de maintenance pour des besoins ponctuels et basiques. À cette fin, une sensibilisation sera assurée en amont. Le cahier des charges précis a été défini sur ces sujets. Une sensibilisation est aussi prévue pour les équipes parking sur la question des interactions avec les guests et sur les dysfonctionnements simples.

On sait que, en Europe, la montée en puissance des véhicules électriques est forte. Un plan d'extension de ce programme est-il prévu ?

500 places, mais je répète que DLP poursuit une stratégie globale sur les questions environnementales, en conformité avec l'évolution réglementaire et l'évolution des modes de transport.

jets, nous assurons devant le CSE une présentation annuelle sur les orientations stratégiques environnementales.

de tenir compte de l'évolution de la réglementation et des usages à l'échelle de l'Europe – et non uniquement en France. Compte tenu du nombre de places disponibles, sera-t-il nécessaire de réserver ?

lités de tarification est en cours. Je ne dispose pas de la réponse à cette question à ce stade. Nous reviendrons vers vous à ce sujet.

s, nous ratons des ventes en raison du manque d'équipement pour la recharge des véhicules électriques. Est-il prévu de nommer un chef de projet ou un référent sécurité pendant la durée du chantier, notamment la nuit, pour éviter les incidents graves ?

sur site en permanence, déployé par le prestataire. Un chef de projet sera présent sur les opérations spécifiques et sensibles. Et un coordinateur CSPS sera chargé de la validation des mesures mises en place. Un accompagnement par les équipes de DSPR sera assuré. La sécurité est pour nous une priorité.

rnes ?

000 euros.

herche du fournisseur d'énergie, n'est-ce pas ?

tement par le service achat.

Nous sommes aussi en cours d'appel d'offres pour trouver l'entreprise chargée de la pose.

res pourront-ils fournir l'électricité dont nous avons besoin ?

électricité produite est plus complexe, mais, d'un point de vue physique, l'électricité que nous produisons devrait en effet être réutilisée dans ces bornes.

t profitera-t-il à Disney – et sous quelle forme ?

estion, toutes les modalités de ce dossier n'étant pas définies.

oste haute tension est-il suffisamment puissant ?

fications, il y a un système de modulation.

Je souligne que, pour la première fois, on nous présente un projet dont le déroulé n'a pas encore commencé. C'est une bonne chose.

s électriques présentent une tendance à l'auto incendie. Qu'avez-vous prévu sur le sujet ?

es services sur ce sujet, et nous avons décidé d'installer des zones tampons. Par ailleurs, nous utilisons des matériaux adaptés, nous assurerons une veille dynamique des bornes, avec des possibilités d'intervention rapide.

pon isolant des groupes de 20 véhicules me semble insuffisante.

matériel d'intervention rapide. Le sujet a été travaillé avec le service prévention et intervention incendie. Nous respectons leurs prescriptions.

ng seront-ils formés sur la question de la gestion des incendies ?

rding sera assurée avec les équipes spécialisées.

pas d'intervenir en cas d'incendie.

l'accompagnement des guests.

s ajouté des extincteurs à poudre, et nous avons déployé la formation d'utilisation de cet équipement. Ces extincteurs peuvent être utilisés par tous. Ils peuvent contribuer à la maîtrise d'un départ de feu.

J'ajoute que la réaction en chaine suite à un départ de feu est identique quel que soit le type de parking – aérien ou souterrain – et quel que soit le type de véhicule – véhicule électrique ou véhicule thermique.

, Disney bénéficie-t-il d'une aide de l'État ?

ntégralement par Disney, n'est-ce pas ?

ancée par Disney, oui. Le reste – maintenance et gestion – est financé par le prix de la recharge.

point de charge.

dre des orientations environnementales de l'entreprise ?

sujets, nous assurons une présentation spécifique annuelle devant le CSE.

aptateurs est-il prévu ?

révues pour les utilisateurs internes ?

rification sont en cours de définition.

llés ?

sions sur la tarification appliquée ?

ns les coulisses, pour les salariés ?

is d'autres déploiements sont à l'étude.

4. Approbation de [REDACTED] rojet d'impossibilité de reclassement de Mo [REDACTED] larié déclaré inapte à son poste de travail, é [REDACTED] SSCT de l'établissement Restauration du 17 juin 2024

et relatif à l'impossibilité de reclassement de [REDACTED] ré employé de restauration.

[REDACTED] âgé de 29 ans ; il est titulaire d [REDACTED] rce obtenu en 2014 ; et é de restauration obtenu en 2017.

Il possède une expérience professionnelle sur le poste d'Employé commercial de 2010 à 2014, au seignes.

[REDACTED] embauché à DL [REDACTED] 2017 dans le cadre d'une alternance onnalisation Dis [REDACTED] estauraton polyvalent), sur le poste d'employé de restauration. Il est tran [REDACTED] e le 01/10/2017 et bénéficie de 7 ans d'ancienneté.

L'inaptitude est d'origine non professionnelle (MA) au poste d'employée de restauration. La date de l'avis d'inaptitude est le 24/04/2023. La nature des constats, restrictions médicales et préconisations du médecin du travail est la suivante : « pas de port de charge de plus de 5 kg. Autorisation pour utiliser le parking Ventury 1. Pas d'élévation des épaules au-delà de 90°. »

En complément, le 05/07/2023, la médecine du travail émet les restrictions suivantes : « pas de port de charge de plus de 5 kg. Autorisation pour utiliser le parking Ventury 1. Pas d'élévation des 0°. Pas d'exposition au bruit supérieur à 90 db. »

_____ bénéficie de l'accompagnement de l'équipe Maintien dans l'emploi et de plusieurs n développement, son maintien dans l'emploi et son reclassement :

- de RDV d'accompagnement en anticipation de son inaptitude à compter du 04/04/2023 : durant ces RDV, il partage le souhait de s'orienter vers les postes de Sécurité ;
- de l'information des dispositifs à sa disposition : projet de transition professionnelle, bilan de compétences, VAE, CEP par courriel du 04/04/2023 et du 10/04/2024 ;
- de la réalisation du parcours d'orientation professionnelle (le PoP) visant à l'accompagner dans la définition d'un projet de reconversion : _____ sessions de 7 heures ; durant ce parcours, 3 orientations ont été identifiées : _____ métiers de la fonction publique via une formation qui ne peut pas être _____ projet de transition professionnelle ; les métiers de la sécurité ; et les métiers liés à la Qualité, l'Hygiène, la Sécurité et l'Environnement en Restauration ;
- de l'invitation à un test aux outils bureautiques, le 19/03/202 _____ s pu s'y présenter ;

- du partage de différents contacts au sein de DLP pouvant l'informer sur les requis des postes liés à la Qualité _____ l'Environnement en Restauration.

Le prof _____ a été partagé 3 fois dans le cadre de recherche de nouvelles opportunités. _____ A pour laquelle le salarié n'est pas retenu (le

25/04/2024, auprès des équipes _____ ne mission ATMA d'agent administratif) ; 2 missions ATMA pour les _____ salarié est retenu, mais sur lesquelles il n'a pas souhaité se positionner : le 11/12/2023, pour une mission ATMA du 18/12/2023 au 22/12/2023, au

_____ perty Contrôle, sur un rôle d'employé pour référencement de petit matériel. _____ souhaite avoir dans un premier temps des précisions sur les horaires de cette

_____ son souhait de ne pas se positionner sur cette mission ATMA ; le 02/05/2024, pour une mission ATM _____ sur un rôle d'agent administratif au sein des

équipes Revenu Accour _____ aite décaler le début de cette mission ATMA au 27/05/2024, puis parta _____ positionner sur cette mission au motif qu'elle

ne correspond pas à ses attentes professionnelles.

Une demande a été envoyée auprès de la médecine du travail, le 03/05/2023, pour une orientation vers les postes liés à la sécurité : le retour de la médecine du travail n'est pas favorable pour cette orientation.

Malgré nos recherches de reclassement, nous n'avons pas pu identifier de poste de reclassement définitif. Les échanges au cours de la réunion de la CSSCT ont porté sur les points suivants : le salarié a-t-il été informé du retour de la médecine du travail concernant les orientations évoquées ci-dessus ? La réponse est oui.

À l'issue de la présentation, le président de la CSSCT a sollicité les membres afin de connaître leur avis motivé sur ce projet.

Les membres de la CSSCT ont souhaité émettre l'avis suivant : sur les 12 membres présents, aucun avis favorable ; 8 avis défavorables ; 4 abstentions.

_____ op classique.

Quelles sont les actions précises menées par la direction pour définir le souhait de développement de ce salarié vers d'autres postes ?

On voit que ce salarié a évoqué 3 pistes, et qu'aucun n'a abouti.

Nous ne comprenons pas.

Quelles sont les actions que la direction a mises en œuvre pour qualifier ce salarié et le mettre dans les meilleures dispositions pour trouver un reclassement ?

... n'envisager un reclassement sur les métiers de la sécurité, la médecine du travail n'ayant pas validé cette option.

Sur les métiers de la fonction publique, il fallait identifier une formation préparant aux concours : ce n'est pas possible en Transition Pro.

Sur la question des métiers QHSE, nous avons mis le salarié en contact pour prendre attache, procéder à l'enquête métier, formuler une demande de Transition Pro : ceci n'a pas été fait.

... s pour intégrer ces métiers ?

... xpérience et de formation.

...

... quait un titre professionnel de technicien QHSE. Il existe des organismes de formation proposant ce titre.

... e de ces organismes ?

... yés pour lui permettre d'accéder à ces métiers en interne ?

... s pas de formation QHSE à lui proposer. La première étape reste bien le passage en formation de Transition Pro.

... ns. Il a débuté en 2017, à 22 ans.

Il est atteint d'une maladie définie comme non professionnelle. N'est-il pas trop jeune pour avoir développé une maladie non professionnelle ? Nous nous interrogeons sur l'origine de la maladie.

... n professionnelle.

Je rappelle que les critères de la maladie professionnelle sont précisément définis, et que la demande de reconnaissance doit être adressée à l'administration.

us avons eu le positionnement du médecin du travail. Il est difficile de le remettre en cause.

stion le protocole et la procédure, ni même votre volonté de trouver une issue favorable. Mais il est particulièrement attristant de voir des salariés de cet âge dans une telle situation. Ces situations vont se multiplier à l'avenir.

Il est nécessaire de travailler sur les solutions de sortie pour ces salariés.

A d'agent administratif, le profil de ce salarié n'a pas été retenu.
Pour quelle raison ?

avec les attentes de compétence sur le métier.

e mission ?

ns complet que d'autres candidats, n'est-ce pas ?

anquantes ?

nt relever de la maîtrise des outils bureautiques, de la gestion du stress, de la preuve d'investissement en entretien – ou des 3 domaines.

ire, on voit que la direction formule des propositions relativement dispersées. On envoie le salarié vers un métier administratif, puis vers un autre domaine.

La question à laquelle nous sommes confrontés est la suivante, alors que, en effet, le nombre de dossiers d'invalidité se multiplie : dans des cas comme ceux-ci, il est nécessaire de prendre le temps, de définir de véritables parcours incluant de la vraie formation – plutôt que d'envoyer les salariés en entretien sur des postes dont on sait qu'ils n'ont aucune chance de les décrocher.

C'est une question de méthode.

Plutôt que d'envoyer les gens à la casse ou en excursion, il faut revoir la politique, s'inscrire dans le temps long, explorer les possibles en les réduisant à quelques hypothèses réalistes, et mettre en œuvre de véritables moyens de reclassement, par la formation notamment.

On assiste au départ de trop de jeunes dans des conditions dramatiques. Ces jeunes font devoir se confronter à des difficultés de reclassement très importantes.

Un cas comme celui qui nous est présenté à ce point de l'ordre du jour constitue un échec pour tout le monde.

s d'accompagnement ont été consacrées par un organisme externe, sur de la projection de projet professionnel et de la reconversion, avec un travail d'identification des compétences transverses. Je considère que le travail d'accompagnement a été assuré.

rd des OPCO dans la distribution de la collecte, et des quelques 7000 dossiers de Transition Pro, de Bilan de compétences ou de VAE en attente. Quelle est l'attitude de la direction si un dossier de financement prend 6 mois avant d'être validé ?

actée, nous attendons d'en connaître l'issue.

L'approbation de l'avis motivé sur le projet d'impossibilité de reclassement de Monsieur MENTEC, salarié déclaré inapte à son poste de travail, émis lors de la réunion l'établissement restauration du 17 juin 2024 est mise au vote.

- Défavorables 25
- Abstentions 4

5. Approbation de [redacted] projet d'impossibilité de reclassement de Monsieur MENTEC, salarié déclaré inapte à son poste de travail, émis lors de la réunion SSCT de l'établissement restauration du 17 juin 2024

[redacted] é de 35 ans.

Il dispose d'une formation dans l'installation et la maintenance des systèmes électriques et (05/2013, Italie) ; et d'une formation de personnel alimentaire en (05/2016, Italie).
Il possède une expérience professionnelle dans les domaines ou sur les postes de :

- ouvrier en bâtiment de 09/2009 à 05/2010, Italie ;

- ouvrier en bâtiment de 10/2011 à 12/2014, Italie ;

- vendeur et employé d'entrepôt de 01/2015 à 03/2016, Italie ;

sur l'enseigne Dolce Italia en 05/2017, (77).

Il a été embauché à DLP le 13/01/2017 en tant que plongeur au sein de la division
et bénéficie de 6 ans d'ancienneté.

L'inaptitude est d'origine professionnelle suite à AT au poste de plongeur.

L'avis d'inaptitude a été émis le 09/11/2022.

La nature des constats, restrictions médicales et préconisations du médecin du travail est la suivante : « inapte au poste de restauration (plongeur et EDR). Pas d'horaire adapté avec shift
et on assise prolongée. Pas de port de charge de plus de 5 kg. »

Il bénéficie de l'accompagnement de l'équipe Maintien dans l'emploi et de
assurant son développement, son maintien dans l'emploi et son reclassement :

- RDV d'accompagnement à compter du 13/09/2022 ;

pour réaliser une évaluation aux outils bureautiques, le 17/02/2023 ou le 24/02/2023 ;

Il peut se rendre disponible au motif d'un arrêt de travail suivi d'un arrêt

- la mise en place d'une formation individuelle en français langue étrangère (test de niveau dès le
06/03/2023 ; réalisation de la formation en FLE du 04/05/2023 au 28/03/2024, à raison de

40 heures

Le prof [redacted] a été partagé 3 fois dans le cadre de recherches de nouvelles
opportunités s'alignant sur les missions ATMA, pour lesquelles l'intéressé est retenu, dont :

- une opportunité pour laquelle l'intéressé n'a pas souhaité se positionner auprès des équipes Atelier
Décoration pour une mission ATMA sur un rôle de [redacted] et le
manager prévoit un début de la mission le 07/10/20 [redacted] et il est dans un premier
temps un délai de réflexion, puis ne donne pas suite

- 2 opportunités acceptées, mais sans perspective de reclassement : du 01/12/2022 au 30/09/2023 au
sein des équipes Revenue Accounting pour une mission ATMA sur un rôle d'agent administratif ;
du 18/12/2023 au 22/12/2023 au sein des équipes Property Contrôle, sur un rôle d'employé pour
référencement de petit matériel. Aucune transformation ni prolongation n'est possible sur ce rôle.

En parallèle, un point de situation a été fait le 11/04/2024 auprès de la médecine du travail afin
d'étudier une orientation professionnelle. Cette orientation ne respecte pas les
restrictions médicales [redacted]

Malgré nos recherches, nous n'avons pas pu identifier de poste de reclassement
définitif.

Au regard de ces éléments, nous sommes dans l'impossibilité de reclasser [redacted]

Les échanges au cours de la réunion de la CSSCT ont porté sur l'
demandé si les postes en Guest Flow et Hôte de propreté ont été proposés. Le médecin du travail a
répondu avoir échangé sur ces postes avec le médecin du travail du secteur Parcs Opérations, qui
lui a indiqué que le reclassement sur ces postes n'était pas possible au regard de l'état de santé du
salarié.

Il est fait mention de l'expérience antérieure du salarié dans le BTP. A-t-on envisagé un poste en
maintenance ? Il a été indiqué que la restriction relative au port de charges ne permet pas
d'envisager un [redacted] poste.

Il est précisé [redacted] pas les compétences pour tenir un poste administratif,
notamment au [redacted] (difficultés importantes à écrire le français).

À l'issue de ces échanges, les membres de la CSSCT ont émis l'avis suivant : sur 12 membres présents, 9 avis défavorables et 3 abstentions.

leur boutique n'a-t-il pas été à ce salarié ? La note d'information montre qu'il possède une expérience dans ce secteur.

nelle du reclassement de l'intéressé n'a pas été validée par la médecine du travail.

ise, et non des opérations.

ationnel.

rté.

l'impossibilité de faire des horaires choisis ?

restriction d'horaires.

'intègre pas les boutiques.

stes opérationnels.

ui de Parc Opérations. L'argument utilisé sur ce sujet est celui de la restriction liée au port de charges. Dans les métiers de la vente, en boutique, le sujet est susceptible d'aménagement. Il existe des postes sans port de charge. Cette situation manque de clarté.

sion à tous les métiers opérationnels, mais aux métiers de Parc Opérations.

que nous avons eue sur ce dossier.

Le seul commentaire sur ce dossier fait référence à un constat d'aptitude portant sur le « poste de restauration. »

éléments d'information sur ce dossier. Nous demandons le report du vote.

tes-vous obtenir ?

ns sur le reclassement. Il semble en effet que toutes les possibilités n'aient pas été envisagées.

ations vis-à-vis des CSSCT et du CSE consistent à fournir les détails sur les efforts de reclassement réalisé par la société. Ces efforts ont été suffisamment détaillés. Nous considérons que vous êtes en mesure de rendre un avis éclairé au regard de ces informations. Il ne faut pas confondre cette obligation avec celle de l'obligation de reclassement qui est du ressort de l'entreprise.

En ce qui concerne cette obligation de reclassement, la seule instance compétente pour juger des efforts de l'entreprise est le Conseil de prudhommes en cas de désaccord

Il n'y aura donc pas de report de ce vote.

Je rappelle que l'avis consultatif doit être rendu par le CSE dont la CSSCT est une émanation.

ord sur le dialogue social, qui précise que l'avis est rendu par les membres de la CSSCT, puis présenté en CSE, qui entérine l'avis de la CSSCT. La CSSCT est donc la première instance à rendre un avis.

r, si le CSE demande le report, c'est en réalité un refus de vote. Nous considérons en effet que nous avons répondu à nos obligations. Je vous propose d'acter ce refus de vote.

emande de report d'un vote et le refus de vote. J'attire votre attention sur le risque juridique que vous prenez.

mes est en mesure de dire si l'employeur a ou non répondu à ses obligations de reclassement.

'un salarié en difficulté vers les prudhommes. Ce n'est pas une solution.

Il est particulièrement dommage que nous en arrivions là, alors que nous avons des dizaines de postes non pourvus, et qu'il s'agit de salariés jeunes.

Il est vrai qu'il n'est pas agréable de prendre des décisions concernant la rupture d'un contrat de travail. Mais nous considérons que l'accompagnement qui a été le nôtre sur ce dossier a permis de laisser toutes les chances au salarié de rester dans l'entreprise. Je salue le travail effectué sur la gestion de ces dossiers.

Je sais que ce sont des dossiers sensibles.

Notre obligation – qui ne consiste pas à proposer une nouvelle formation initiale au salarié – est respectée et nous allons au-delà pour trouver une issue favorable, mais nous ne trouvons pas de solution pour tous.

aptitude d'origine professionnelle.

nos salariés de manière équitable. Nous avons mis à disposition tous les moyens.

aux salariés de trouver quelque chose ailleurs.

dépend aussi des restrictions médicales et des compétences des salariés. Nous respectons nos obligations et prenons soin de nos salariés.

tinuer à créer nos inaptes.

n médecin se prononce pour une inaptitude, nous accompagnons le salarié avec un intérêt détaillé en amont et en aval.

L'approbation de l'avis motivé sur le projet d'impossibilité de reclassement de Mo DENARO, salarié déclaré inapte à son poste de travail, émis lors de la réunion l'établissement restauration du 17 juin 2024 est mise au vote.

- *Défavorables 29*

**'avis motivé sur le projet de reclassement de Madame
salariée déclarée inapte à son poste de travail, émis lors
T de l'établissement restauration du 17 juin 2024**

en 2016.

professionnelle sur le poste d'Employée commerciale

été embauchée à DLP le 07/10/2021 en CDI sur le poste d'employée de
ie d'une affectation temporaire du 26/06/2022 au 30/09/2022 sur un poste
d'opératrice animatrice. Elle bénéficie ainsi d'une ancienneté société de 2 ans.

Il s'agit d'une inaptitude d'origine non professionnelle au poste d'employée de restauration : « pas
d'activité de manutention, pas de port de charges lourdes (max 5 kg). Pas de caisse de plus de 2
heures. Activité permettant le changement de postures régulier. Pause assise de 10 minutes toutes
une position dos droit. »

énéficié de l'accompagnement de l'équipe Maintien dans l'emploi et de
isant son développement, son maintien dans l'emploi et son reclassement :

- plusieurs RDV d'accompagnement à compter du 17/10/2023 ;
- partage de l'ensemble des dispositifs mis à sa disposition (CEP, projet de transition
professi AFDAS, etc.)

Le pro ficie d'une opportunité de mission ATMA sur un rôle
d'opéra à compter du 22/02/2024 à ce jour, au sein des équipes
Riverboat/Phantom Manor - Parc Opérations.

C'est sur trice d'attraction que nous souhaitons faire une proposition de
reclasse coefficient, statut et pour une rémunération brute mensuelle
inchangé

Les échanges au cours de la réunion ont porté sur les points suivants : concernant les prérequis, il a
été demandé si la salariée avait le niveau d'anglais. Il a été confirmé que les prérequis avaient été
validés, avec les précisions suivantes : la salariée a bénéficié d'une affectation temporaire en CDD
sur le même type de poste en 2022 (3 mois); et qu'elle a bénéficié d'une ATMA sur le poste
proposé en reclassement depuis le 22 février 2024.

Les membres de la CSSCT ont émis l'avis suivant : sur 12 membres présents, 12 avis favorables.

*L'approbation de l'avis motivé sur le projet de reclassement de Mad iée
déclarée inapte à son poste de travail, émis lors de la réuni ent
restauration du 17 juin 2024 est mise au vote.*

- Favorables 29

7. Approbation **projet d'impossibilité de**
reclassement de M **lariée déclarée inapte à son**
poste de travail, **CSSCT de l'établissement**
Restauration du 17 juin 2024

séance de CSSCT. Je souhaite soulever un certain nombre de points juridiques, puisque des irrégularités ont été relevées.

Nous devons nous accorder sur ce que nous entendons par « avis motivé. » Notre définition est la suivante : il s'agit d'un extrait de PV de la réunion sur le point précis – déroulé du débat et vote de l'instance. C'est le sens notre accord tel qu'il a été rédigé, et de son avenant n° 1 signé l'année dernière. Cet extrait est transmis par le secrétaire de la CSSCT au président, en vue de sa transmission aux élus du CSE. C'est ensuite le CSE qui entérine par un vote les avis formulés par les CSSCT.

De fait, l'avis qui a été transmis concernant ce point de l'ordre du jour n'en est pas un. Il n'a pas été établi par le secrétaire de la CSSCT. Il n'a pas été signé, et les élus ont reçu un mail du secrétaire sur cette situation et ce qui s'est passé en CSSCT.

D'ailleurs, il ne pourrait s'agir d'un avis motivé, puisque cette situation d'inaptitude n'a pas fait l'objet de débat. En effet, nous nous sommes rendu compte que des points factuels étaient manquants dans la note d'information et pour permettre à Olivia de revenir vers nous sur un point. Nous ne pouvions donc nous positionner et rendre un avis éclairé.

À la suite d'un échange entre membres, nous avons décidé de procéder à un vote pour demander le report – afin de prendre le temps suffisant pour être consultés dans les règles. Ce report a été approuvé à l'unanimité.

Je suis donc particulièrement étonné de voir ce point inscrit à notre ordre du jour aujourd'hui.

L'avis qui a été transmis aux membres du CSE n'a pas été rédigé par le secrétaire de l'instance. La CSSCT n'a pas voté sur cette situation. Le CSE n'est donc pas en mesure d'entériner l'avis de la CSSCT.

C'est la raison pour laquelle je demande le report de ce point, afin que cette situation d'inaptitude puisse passer devant la CSSCT. Si toutefois la direction devait s'obstiner à maintenir le point, nous considérerons qu'il s'agit d'une entrave.

Je demande à la direction d'agir avec intelligence et de respecter les accords signés.

ns la même demande.

ulons la même demande.

ande.

meilleure solution.

Is effectués ?

tre en séance sur cette situation en connaissance de cause, et après avoir étudié les points juridiques. Il y a un travail des équipes en amont.

Dans plusieurs CSSCT, nous sommes confrontés à des demandes de report systématiques qui empêchent de travailler sur le fond des situations et ne nous permet pas d'avancer.

Nous confirmons que, dans un premier temps, nous devons consulter les CSSCT. À ce niveau, notre obligation est de démontrer que la direction a produit l'ensemble des efforts de reclassement et de porter à la connaissance des élus des éléments suffisamment détaillés pour leur permettre de rendre un avis.

Que les élus soient en désaccord avec la réponse que la direction a donnée au regard de son obligation de reclassement – c'est possible. Mais il n'entre pas dans les prérogatives du CSE ou de la CSSCT de se prononcer sur le respect de cette obligation. Cette prérogative est celle du Conseil de prudhommes.

Sur ce dossier, la CSSCT a refusé de rendre un avis en considérant que la direction a manqué à son obligation en ne proposant pas un poste de vendeur boutique : nous considérons que le niveau de langue de la salariée – un niveau B1 – n'est pas atteint.

r le fond, et d'une interprétation de la direction. Nous avons demandé le report à la suite d'une demande formulée par les membres de la CSSCT sur la transmission d'un certain nombre de pièces. Un engagement de la direction a été enregistré sur le sujet, elle s'est engagée à nous transmettre une information par mail.

fet si des échanges avaient ou non eu lieu avec Casting sur le sujet : je l'ai confirmé. A la fin de la CSSCT, vous m'avez demandé une communication de ces échanges et je vous ai dit que je ne les partagerai pas.

ion des échanges concernait le dossier précédent, mais aussi ce dossier : alors que vous avez accepté de transmettre les échanges sur le dossier précédent, vous l'avez refusé sur celui-ci.

de transmettre les échanges sur le dossier précédent, celui de Fulvio.

ansmettre des pièces.

Quels sont les postes de reclassement que vous avez proposés à cette salariée ?

postes d'employé housekeeping et d'hôte de propreté.

quis, on constate que des intérimaires ne disposant pas de ces prérequis sont embauchés.

le manque de sérieux avec lequel certaines recherches de reclassement sont conduites.

eux avec lequel les recherches de reclassement sont conduites.

des doutes.

iculièrement baroque.

On en vient en effet à licencier une salariée parce qu'elle ne disposerait pas du niveau en anglais.

C'est ubuesque.

C'est effarant.

Je vous invite à reprendre le CV de cette salariée et à réfléchir à la décision qui vous conduit aujourd'hui à proposer son licenciement plutôt que l'effort minime de formation qui lui permettrait de se mettre à niveau en anglais.

Votre position est purement inadmissible.

Nous ne pouvons l'accepter.

ostes opérationnels, des salariés ne disposant pas des prérequis en anglais soient embauchés.

iée, si elle manque d'une légère compétence en anglais, est devenue inapte du fait de l'entreprise, à la suite d'un accident du travail.

Nous demandons une nouvelle fois à la direction de reprendre sa décision.

entreprise doit consentir au léger effort de formation dont cette salariée a besoin. D'ailleurs, la plupart des salariés apprennent ce qu'il leur est nécessaire d'apprendre en anglais sur le terrain.

ent de mes collègues.

Cette salariée dispose d'une expérience professionnelle particulièrement riche, notamment dans la vente. Je m'étonne qu'il ait été jugé que son niveau en anglais était insuffisant.

De fait, je formule de nouveau ma question : quels sont les critères de test d'anglais au sein de l'entreprise ?

équipes Talent Acquisition quand le poste le nécessite.

Nous jugeons que nous avons respecté notre obligation, dans ce dossier comme dans les autres.

re responsabilité sur notre obligation de reclassement, que nous avons respectée. Nous pouvons avoir des débats sur l'anglais, mais la CSSCT et le CSE ont toutes les informations nécessaires.

Je répète que notre obligation consiste à adresser aux membres du CSE une note d'information reprenant les éléments permettant d'émettre un avis. Nous avons repris les interrogations des membres de la CSSCT quant aux obligations liées au reclassement.

Sur ce point, in fine, le litige devra être traité par les prudhommes.

SSCT.

vous n'auriez pas pu évoquer le manque d'information.

isque des échanges ont eu lieu sur les prérequis du poste. Et j'ai répondu à vos questions sur ce point.

proposés en lien avec les recommandations du médecin du travail.

Le débat a eu lieu en séance.

Nous vous avons transmis l'ensemble des éléments vous permettant de rendre un avis éclairé. Nous n'avons rien soustrait à votre information. La note d'information rend compte des éléments du

pur formalisme, ne souhaite pas transmettre un avis, il nous revient de vous
ments pour que le CSE puisse formuler son avis. La CSSCT est une émanation

e ne pas disposer des éléments suffisants, il lui revient de saisir l'instance
st-à-dire le président du tribunal judiciaire. Si c'est le cas, d'ailleurs, je précise que
la saisine n'aura pas pour effet d'allonger les délais concernant l'avis de l'instance. En cas de refus
de vote, votre avis sera considéré comme un avis défavorable au bout d'un mois. Nous avons
rempli nos obligations sur les 2 instances.

Les réserves du médecin du travail ouvraient la possibilité de proposer des postes chez Guest Flow, Hôte parking, Ticketing et Vendeuse boutique : pourquoi aucune proposition de ce type n'a-t-elle été formulée, alors que des dizaines d'embauches, dans le même temps, avaient lieu dans ces secteurs ?

Prérequis de langue applicables en la matière : 2 langues européennes ou un niveau d'anglais intermédiaire.

Les nouveaux embauchés disposent de ces prérequis ?

Le recrutement.

En tout état de cause, ces prérequis sont clairement énoncés.

En cas d'embauches de salariés ne disposant pas de ces prérequis, elle refuse de proposer le poste dans le cadre d'un reclassement et décide de procéder au licenciement, elle faute par discrimination.

Cela me laisse perplexe. Vous rappelez les prérequis de langue, alors que, en restauration, nous venons de procéder à une vague de recrutement parmi des salariés qui ne parlent pas l'anglais.

Cette salariée possède toutes les compétences.

Qu'en est-il de l'accompagnement que l'entreprise doit aux salariés déclarés inaptes ?

Il existe des prérequis en langue. Le processus de recrutement est le même pour tous.

Il est audible dès lors que, aujourd'hui, nous procédons à des recrutements de salariés qui ne parlent pas l'anglais.

Nous vous demandons d'accompagner cette salariée, qui a fait l'objet d'un traitement totalement arbitraire et inégalitaire.

Malgré vos arguments, mais la salariée ne peut pas être reclassée sur des métiers de restauration.

l'entreprise. Il est particulièrement dommageable de constater que, pour des salariés en difficulté, mais parfaitement reclassables, bons connaisseurs de l'entreprise, n'ayant jamais posé de problème, la direction est prête sans hésiter une seconde à prononcer le licenciement. Nous n'avons jamais eu de problème de niveau de langue sur des métiers opérationnels.

C'est inadmissible.

rons que nous avons répondu à nos obligations.

nd pas du tout aux valeurs de l'entreprise.

Il est particulièrement choquant que la direction affirme choisir comme interlocuteur le Conseil des prudhommes plutôt que de maintenir le dialogue avec le CSE.

ns rempli notre obligation de reclassement et nous avons pris le soin de procéder à l'information de la CSSCT et du CSE afin d'enregistrer leurs avis. La sensibilité du dossier est liée à son échéance de rupture du contrat de travail et à sa nature de conséquence d'un accident du travail.

arce que la position que la direction essaie de tenir n'est pas crédible. Comment une société employant 19.000 personnes serait-elle incapable de proposer un programme de langue permettant d'adapter les compétences de cette salariée ? Qui pourrait accepter cet argument ?

L'unique motif vous restant pour licencier cette personne – dont je rappelle que l'inaptitude est liée à un accident du travail survenu sur le lieu de travail, chez Disney – est le niveau de langue alors que Disney dispose de dizaine de programmes de formation en langue. Cet argument est tout simplement inadmissible.

mmes pas restés sans rien faire et sans rien proposer. Nous avons proposé des postes de reclassement, qu'elle a refusés.

t la possibilité du reclassement sur des secteurs où l'entreprise recrute à tour de bras – et vous vous refusez à faire une proposition à cette salariée dans ces secteurs. Plutôt, vous lui proposez une position à seule fin d'enregistrer son refus, avant de la licencier.

ter dans l'entreprise ; elle a refusé.

de rester dans la société.

sur les postes proposés.

mauvaise foi. Vous avez proposé des postes qui ne pouvaient l'intéresser à la seule fin de la licencier.

C'est faux. Nous ne gérons pas les dossiers avec mauvaise foi. Cependant, il ne nous est pas possible de proposer aux salariés dans ces situations une formation initiale.

...e, dans certaines situations, il n'y a pas de solution. Mais, en l'occurrence, ce n'est pas le cas. C'est la raison pour laquelle il s'agit d'un cas d'école particulièrement exemplaire. La salariée donne toute satisfaction, dispose d'un bon CV, s'ouvre d'un intérêt pour un emploi sur lequel nous avons des besoins – sous peine d'un programme de 2 mois en langue – et vous formulez le souhait de la licencier.

Pourquoi refusez-vous de mettre en œuvre ces moyens pour maintenir cette salariée en emploi ?

Vous ne pouvez demander aux organisations syndicales de valider ce type de parcours. C'est impossible.

D'ailleurs, où voulez-vous en venir ? À la guérilla contre le CSE, en laissant les prudhommes gérer vos dossiers ? Ou à l'établissement d'un dialogue fructueux ?

Je tiens à ce que mes propos soient repris intégralement : si la direction maintient sa position quant au licenciement de cette salariée, je demande à l'Inspecteur du travail de refuser ce dossier.

Sur le fond comme sur la forme, nous vous demandons de revoir votre position.

...s la même approche que pour les autres.

...chée en tant qu'employée de restauration. Elle est passée par le Casting. Aujourd'hui, un employé de cuisine, sans contact avec le client, est embauché dès son arrivée d'être positionné en cuisine, sans contact avec le client, pendant ponctuellement amené à aller travailler en front, donc au contact de la clientèle. Cette salariée a été embauchée à ce poste, c'est qu'elle disposait des prérequis en langue.

Par ailleurs, je suis en restauration depuis 30 ans : tous les jours, en restauration, nous avons des intérimaires qui ne parlent pas anglais. La prestation délivrée aux clients n'est donc pas optimale.

Je m'interroge : pourquoi priver une salariée qui a intégré la culture d'entreprise, qui dispose d'un CDI, de ce reclassement avec un accompagnement sur un dispositif de langue ?

Auprès de Talent acquisition, il faut comprendre les critères mis en œuvre au cours du processus d'embauche.

Tous les jours, en effet, nous voyons des intérimaires employés dans les attractions, en restauration ou dans les hôtels sans le niveau B1. Pourtant, ces mêmes intérimaires, en entretien sur le même poste, après une mission de 6 mois, sont écartés en raison d'un niveau d'anglais insuffisant.

Quelles explications pouvez-vous apporter sur ces cas ?

Le B1 serait vital pour travailler dans les postes opérationnels. Mais, si nous réalisons un test général, combien disposeraient du niveau requis en anglais pour être capable de lire les mails en anglais que nous recevons tous ?

J'essaie de comprendre : si vous persistez dans votre volonté de licencier cette salariée, il vous faudra trouver un autre argument.

...u Conseil de prudhommes d'en décider.

te conception du dialogue social. Nous considérons en effet que la référence au Conseil des prudhommes devrait être le dernier recours.

L'intérêt de la CSSCT et du CSE n'est pas de bloquer les procédures. D'ailleurs, au cours de la séance de CSSCT dont il est question, nous avons étudié et débattu de 3 dossiers sans aucune rrence, les enjeux sont différents.

gérer un très grand nombre de dossiers. C'est humain : elle ne peut toujours nergie. Dans ce dossier, il y a des lacunes.

Je demande une nouvelle fois de manière solennelle le report de ce point.

Nous ne comprendrions pas son maintien.

Et je maintiens mon point de vue sur le risque de discrimination, qui nait de l'écart d'attitude de l'employeur lorsqu'il recrute sans respecter les prérequis sur des emplois qu'il refuse, dans le même temps, à des salariés en parcours de reclassement.

Le niveau de langue est une simple excuse permettant à l'employeur de justifier le licenciement : je m'interroge sur une éventuelle situation de discrimination de cette salariée en raison de son état de santé. Cette salariée peut-elle entrer en relation avec Employee relations ?

discrimination par rapport à un état de santé. Dans ce dossier, nous appliquons les mêmes critères que dans tous les autres dossiers. Nous avons appliqué une stricte égalité de traitement.

coute que coute passer ce dossier en urgence aujourd'hui ?

ommes au bout de la possibilité de reclassement.

e bloquer la procédure.

Le CSE vient de renouveler la demande de la CSSCT de reporter l'examen de ce dossier. Pourquoi n'acceptez-vous pas ce report ? Je vous le demande en ma qualité de secrétaire de l'instance. On ne dit pas que nous n'avez rien fait, on respecte votre travail. Il faut respecter les élus qui ont demandé le report. Il faut peut-être reporter et retravailler le sujet.

is par la CSSCT, un a été signé par le chef d'établissement sans l'aval du secrétaire de la CSSCT. C'est un passage en force.

Quelle est la volonté de la direction au regard du dialogue social dans cette entreprise ?

devaient participer à l'avis ont été transmis et débattus. S'il existe un blocage, les dispositions de droit applicables devront être mises en œuvre.

éléments complémentaires sur le sujet. Nous sommes convaincus que vous ne disposez pas du bon niveau d'information. Autour de vous, il y a de la rétention d'information.

attendu en restauration ?

as de niveau d'anglais en plonge. Il n'est d'ailleurs pas question de la restauration.

asting dans laquelle il est affirmé que, pour travailler à Disney, il faut disposer de « notions » en anglais.

ion, oui.

ui vaut en général.

ncore quelques années, le dispositif déclenché à la suite de la déclaration d'inaptitude s'étendait sur une durée bien plus longue qu'aujourd'hui.

les postes au Guest flow, sur Hôte de parking, Ticketing et Hôte de propreté : je vous donne lecture du guide des opérations édité sur ces métiers : « Assistance pour langues étrangères : si un visiteur vous approche et communique dans une langue étrangère que vous ne comprenez pas, effectuez ce qui suit : essayer d'informer le visiteur poliment que l'aide sera demandée ; demander l'aide d'un Cast Member parlant la langue du visiteur si possible. »

, et le dossier comporte de nombreuses contradictions. Nous ne sommes pas là pour trouver un coupable, mais pour nous assurer de l'avenir de la salariée, qui a de l'expérience et du vécu dans l'entreprise, même si elle manque d'une compétence en anglais.

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

treprise et notre volonté d'enregistrer le vote du CSE.

ononce par le vote sur le report de ce point.

Le report du point est mis au vote.

- Favorables 28

de de report ; je considère que nous avons eu un refus de vote.

uée ?

d'un mois pour que le refus de vote soit considéré comme un avis défavorable.

**motivé sur le projet de reclassement de Monsieur
salarié déclaré inapte à son poste de travail, émis
T de l'établissement Spectacles du 12 juin 2024**

âgé de 51 ans.

e dessinateur industriel, obtenu en 1988, d'un CAP de maintenance sur machine outils, obtenu en 1990, d'une formation d'assistant-technicien lumière (1992), d'une formation VARI*LITE et d'une formation Régie Lumière (1996), ainsi que d'une formation sur

ssionnelle sur les postes suivants :
/1992 à 06/1993 ; opérateur/pupitreur

embauché à DLP le 01/08/1995 en sur
/1996 à 11/1998 ; Régisseur Lum de
/2000 ; Assistant régisseur technique des centres de convention de
06/2000 à 05/2002 ; Régisseur général des centres de convention de 06/2002 à 07/2014 ; Régisseur général pour DLPEG depuis 07/2014. Il bénéficie ainsi d'une ancienneté société de 30 ans.

Il s'agit d'une inaptitude d'origine non professionnelle au poste de Régisseur Général. L'avis d'inaptitude a été émis le 23/03/2022. La nature des constats, restrictions médicales et préconisations du médecin du travail est la suivante : « peut occuper tout poste avec les aménagements suivants :

- pas de travail de nuit et pas de travail après 20 h ;

- prévoir une fixité des horaires en démarrant autour de 9 h ;

ation d'équipe sur le terrain ; travail sur le terrain néanmoins possible. »
bénéficié de l'accompagnement de l'équipe Maintien dans l'emploi et de
nt son maintien dans l'emploi et son reclassement, avec plusieurs RDV
d'accompagnement à compter du 22/03/2022.

Son profil a été partagé 5 fois dans le cadre de recherche d'opportunités d'affectations définitives ou temporaires, pour lesquelles il n'a pas été retenu. Il a bénéficié de 3 opportunités professionnelles via des missions ATMA, dont la dernière : au sein d'EVENT OPTIMIZATION, sur un rôle de dessinateurs projecteur technique à compter du 02/11/2023 jusqu'à ce jour. Cette mission ATMA évolue sur un rôle de charg r ce poste que nous souhaitons faire une proposition de reclasseme coefficient, statut et pour une rémunération brute mensuelle inchang
Les membres de la CSSCT ont émis un avis favorable à l'unanimité (12 votes favorables).

*L'approbation de l'avis motivé sur le projet de reclassement de Monsieur
salarié déclaré inapte à son poste de travail, émis lors de la réunion
Spectacles du 12 juin 2024 est mise au vote.*

- Favorables 28

**9. Approbation de projet d'impossibilité de
reclassement de Mo arié déclaré inapte à son
poste de travail, émis de l'établissement Autres
Hôtels du 18 juin 2024**

e 39 ans.
CAP menuiserie obtenu en 2000 et d'une formation de chauffeur poids lourds
16.
sède une expérience professionnelle (stage ou apprentissage) sur les postes de
001 à 11/2005 ; d'agent polyvalent en bâtiment (intérimaire ADECCO) de
04/2007 à 11/2008 ; de manœuvre en mécanique pour l'entreprise Tévané de 04/2009 à 06/2011 ;
en hôtellerie de 11/2012 à 12/2013.
embauché le 06/02/2018 sous CDD du 06/02/2018 au 30/09/2018 sur le poste
ansformé en CDI le 01/10/2018 sur le poste de chauffeur poids lourd au sein de
la division Disney Express. Il bénéficie ainsi d'une ancienneté de 6 ans.
Il s'agit d'une inaptitude d'origine professionnelle faisant suite à un accident de travail au poste de
chauffeur poids-lourd. L'avis d'inaptitude a été rendu le 29/09/2023. La nature des constats,

restrictions médicales et préconisations du médecin du travail est la suivante : « Pas de station debout statique plus de 45 minutes, pas de station assise prolongée, plus de 30 minutes ; une activité permettant le changement de postures régulier ; pas de port, de manutention, ou de déplacement de vité en flexion répétée et/ou importante du dos. »

[REDACTED] a bénéficié de l'accompagnement de l'équipe Maintien dans l'emploi et de plusieurs [REDACTED] on développement, son maintien dans [REDACTED] nt, notamment : un RDV d'accompagnement le 11/10/2023 durant l [REDACTED] ojet pas de formation dans le cadre d'une reconversion ou d'un recl

Les actions d'accompagnement liées à son maintien dans l'activité menées sont les suivantes : mise en place d'une mission ATMA à compter du 24/10/2023 pour une durée de 6 mois, au sein des équipes Custodial [REDACTED] d avec la médecine du travail sur des tâches restreintes d'un hôte de prop [REDACTED] té cette mission ATMA par courr [REDACTED] compter du 14/1 [REDACTED] ésenté au sein des éq [REDACTED] dans le cadre de s [REDACTED] convoqué à plusieurs [REDACTED] d'accompagnement, auxquels [REDACTED] ni même n'a donné de réponse. Il est en dispense d'activité depuis le 14/11/2023.

Malgré nos recherches de reclassement, nous n'avons pas pu identifier de p [REDACTED] définitif. Au regard de ses éléments, nous sommes dans l'impossibilité de recla [REDACTED] Les échanges au cours de la réunion ont porté sur les moyens mis en œuv [REDACTED] salarié. Il a été répondu que des moyens par téléphone, mail et courrier recommandé avaient été mis en œuvre. Nous avons indiqué que le salarié n'avait pas récupéré son courrier recommandé. Les membres de la CSSCT ont émis un avis défavorable à la majorité des votants présents (2 votes favorables, 5 votes favorables, 2 abstentions).

[REDACTED] arié ?

[REDACTED] is non réclamés.

[REDACTED] positions soient prises pour nous assurer que ce salarié est en vie.

[REDACTED] œuvre avec la manager pour prendre attache avec ce salarié. Depuis le mois de novembre, nous sommes sans nouvelle.

[REDACTED] 'était plus en vie.

[REDACTED] il intervenu dans l'exercice de sa mission ?

[REDACTED] dispositions de plus d'information sur les éléments déclencheurs de cette situation, qui est relativement inquiétante.

L'approbation de l'avis motivé sur le projet d'impossibilité de reclassement de Mon ELYSE, salarié déclaré inapte à son poste de travail, émis lors de la réunion l'établissement Autres Hôtels du 18 juin 2024 est mise au vote.

- Défavorables 28
- Abstention 1

avis motivé sur le projet de reclassement de Madame alariée déclarée inapte à son poste de travail, émis SCT de l'établissement Parcs Opérations du 6 juin

2024

SCT Parc Opérations, et je n'ai pas rédigé cet avis.

s a été remise vous permettra de forger votre avis.

aux membres du CSE l'avis que j'ai rédigé sur ce dossier.

doit être rédigé par le secrétaire de la CSSCT, conformément aux dispositions de notre accord.

vie n'est pas la bonne. Il ne revient pas à la responsable des relations sociales de me transmettre l'avis de la CSSCT pour signature.

uipes se chargent de la rédaction des avis motivés et en proposent une version amendable aux secrétaires de CSSCT. Cela fonctionne bien et je n'a pas de remontées négatives.

possibilité de modifier cet avis.

ait modifiable.

étaires conservent la capacité de rédiger eux-mêmes leurs avis.

dans les outils internes.

âgée de 23 ans. Elle est titulaire d'un baccalauréat littéraire obtenu en 2018 R anglais obtenue en 2021.

Possède une expérience sur les postes suivants : Assistante d'éducation (2019/2021) ; Assistante manager (de 07/21 à 01/22).

Elle a été embauchée du 09/07/2019 au 01/09/2019 à DLP en CDD sur le poste de vendeuse boutique, puis réembauchée en CDI sur le poste d'hôtesse de réception à compter du 11/01/2022. cienneté de 2 ans.

éneficie d'un transfert sur le poste d'opératrice animatrice d'attraction le

Il s'agit d'une inaptitude d'origine professionnelle suite à accident de travail au poste d'opératrice animatrice d'attraction. L'avis d'inaptitude a été rendu le 05/01/2023. La nature des constats, restrictions médicales et préconisations du médecin du travail est la suivante : « Eviter les situations de stress, pas de position de sécurité. Reclassement envisageable sur un poste de vendeuse en boutique ou à l'accueil en hôtel. Possibilité de travail administratif. »

La note reprend les éléments prouvant l'effort de reclassement fourni par l'employeur : RDV d'accompagnement à compter du 11/01/2023 ; partage de différents dispositifs ; invitation à un test es, ainsi qu'une formation aux outils bureautiques en 09/2023. Le profil de été partagé 3 fois dans le cadre de recherches d'opportunités professionnelles, ituations où son profil a été retenu : notamment du 30/10/2023 à ce jour, au sein des équipes Front Office réception de l'hôtel Cheyenne, sur un rôle d'hôtesse de réception.

C'est su eption hôtel que nous souhaitons faire une proposition de reclasse coefficient, statut et pour une rémunération brute mensuelle inchangé

À l'issue des débats, les membres de la CSSCT ont émis un avis favorable à l'unanimité (14 votes favorables).

salariée dans la base de données.

Plus tard au cours de la réunion, les débats reviennent à cette situation.

cette salariée une date de sortie postérieure à la CSSCT.

Quel est le motif de cette sortie ?

n'étais pas informée de cette sortie.

ns laquelle la direction a demandé l'inscription à l'ordre du jour d'un reclassement alors que la personne ne fait plus partie des effectifs.

tif de cette sortie.

et de ce dossier un certain dysfonctionnement en termes de communication entre services.

**ur le projet de reclassement de Madame
lariée déclarée inapte à son poste de
on CSSCT de l'établissement Parcs**

Opérations du 6 juin 2024

gée de 27 ans.

nseignement TEFL en français, obtenu en 2021.

sède une expérience professionnelle dans les domaines suivants :
Vendeuse boutique, de 2015 à 2016.

Elle a été embauchée du 05/11/2016 au 08/01/2017 à DLP en CDD sur le poste d'opératrice animatrice d'attraction (guest flow), puis réembauchée en CDI sur ce même poste à compter du 04/02/2017. Elle bénéficie d'une ancienneté de 7 ans.

Il s'agit d'une inaptitude d'origine professionnelle faisant suite à un accident de travail au poste d'opératrice animatrice d'attraction. L'avis d'inaptitude a été rendu le 11/12/2023. La nature des constats, restrictions médicales et préconisations du médecin du travail est la suivante : « pourrait occuper un poste sédentaire ou un poste sur le terrain sans contact direct physique avec les guests. Pour tout poste assis, prévoir un siège avec renfort lombaire réglable. Aménagements temporaires :
ort répété de charges supérieures à 5 kg. »

néficié de l'accompagnement de l'équipe Maintien dans l'emploi
tion favorisant son maintien dans l'emploi, notamment : de RDV
d'accompagnement à compter du 17/01/2024 ; du partage de différents dispositifs à la disposition

énéficié du partage de son profil auprès des équipes Talent
ste de conseillère clientèle en affectation définitive au sein des
équipes CRC – et a été retenue pour ce poste à l'issue des entretiens et des tests.

C'est sur le
de reclasse
mensuelle i
u CRC que nous souhaitons faire une proposition
coefficient, statut et pour une rémunération brute

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

- Favorables 28

12. Approbation de l'avis motivé relatif à la mise en place d'une nouvelle thermoformeuse semi-automatique émis lors de la réunion CSSCT de l'établissement Spectacles du 12 juin 2024

s des Characters, il a été décidé de faire l'acquisition d'une nouvelle thermoformeuse plus performante et plus protectrice de la sécurité des Cast Members. Cette nouvelle machine permettra de faire des pièces de plus grande taille.

Il a été rappelé qu'une thermoformeuse était déjà présente dans l'atelier. Mais cette machine est ancienne. Les pièces de rechange ne sont pas toujours en stock. De nombreuses pannes sont constatées. De plus, cette ancienne machine est totalement manuelle. La nouvelle machine permettra une utilisation à la fois manuelle et automatique. De technologie plus avancée, elle limitera la manutention. Elle est aussi beaucoup plus sécurisante, en limitant le risque de brûlure. La formation sera assurée par le fournisseur. Une visite sera effectuée quand la machine aura été installée.

Les membres de la CSSCT ont émis un avis favorable à la majorité des votants présents (6 votes favorables, 4 abstentions).

te machine sera-t-elle assurée ?

estataire, pour la partie curative et annuelle.

ise à jour avec le contact du prestataire ?

ui est fait.

Quel est l'intérêt de conserver l'ancienne machine ?

Une machine pourra être utilisée.

Puis le manuel d'utilisation était en anglais.

Un type sera chargé de sa traduction intégrale.

Pour des questions relatives à la prise de responsabilités indues. Le sujet doit être traité avec le fournisseur.

Une alerte.

L'approbation de l'avis motivé relatif à la mise en place d'une nouvelle thermoformeuse semi-automatique émis lors de la réunion CSSCT de l'établissement Spectacles du 12 juin 2024 est mise au vote.

- Favorables 29

13. Information des membres du Comité Social et Economique sur le lancement d'un appel d'offres concernant les bons cadeaux de Noël 2024 (document transmis par la Secrétaire par mail séparé)

C'est le cahier des charges. La Commission des marchés sera prochainement chargée de formuler son avis.

Une évaluation des montants ?

e les salariés puissent attendre un montant proche du maximum autorisé ?

ncore sur une projection de montant. Notre objectif reste d'attribuer un montant aussi élevé que possible, mais nous devons agir en responsabilité.

préciser le calendrier de cette opération ?

ous quand la Commission des marchés aura fait connaitre sa préconisation.

e soutien au bureau du CSE dans un contexte difficile étant donné le récent arrêt de la Cour de cassation portant sur l'éligibilité des prestations du CSE. Vous avez toute notre confiance.

Sur ces sujets, il est important que chacun se montre responsable, afin d'éviter la diffusion d'informations erronées.

Si le besoin se fait sentir, si le CSE rencontre des difficultés dans la gestion de cette opération, nous saurons nous tourner vers la direction pour quelle apporte éventuellement une contribution supplémentaire.

taire et la plus transversale. Elle bénéficie à tout le monde. Mais, le CSE n'étant pas décisionnaire de la politique de recrutement menée par l'entreprise, il pourrait subir sévèrement les conséquences des récentes dispositions concernant l'éligibilité des prestations du CSE. C'est la raison pour laquelle nous souhaitons que la direction prenne conscience du surcôt possible ; et nous demandons qu'elle s'engage à contribuer à une hauteur qui permette de maintenir le programme.

ssé à 193 euros. Nous devons tout mettre en œuvre pour maintenir cette prestation à ce maximum. Je sollicite la direction pour quelle contribue, éventuellement de façon additionnelle, pour s'en assurer.

on sens, le CSE peut contribuer à un coup de pouce financier pour les salariés, mais ce n'est pas sa vocation : la question du pouvoir d'achat des salariés relève de la responsabilité de l'entreprise qui, avec les organisations syndicales, doit trouver des accords sur le sujet.

ssage.

us vers nous pour connaitre les dispositions que le CSE entend prendre concernant l'accès aux prestations du CSE pour les salariés présentant moins d'un an d'ancienneté.

mmes pas contraints par le temps. Nous pouvons prendre le temps de la réflexion. Ceci nous a été confirmé par le commissaire aux comptes. En effet, l'Urssaf n'a pas encore statué sur le sujet.

Les salariés souhaitant obtenir des informations sur le sujet doivent être renvoyés vers le CSE.

La séance est levée à 17 heures 05.

Secrétaire du Comit