

# COMPTE RENDU DE LA REUNION ORDINAIRE

## DE LA CSSCT PRODUITS

### DU 19 DECEMBRE 2024

|  |                 |                  |
|--|-----------------|------------------|
|  | Membre légal    | Présente         |
|  | al              | Présente (Visio) |
|  | al (secrétaire) | Présente         |
|  | al              | Présente         |
|  | Membre légal    | Présente (Visio) |
|  | Membre expert   | Présent          |

|  |                                      |                 |
|--|--------------------------------------|-----------------|
|  | Président par délégation de la CSSCT | Présent         |
|  | Manager Coordination Prévention      | Présent         |
|  | Médecin du Travail                   | Présent (Visio) |
|  | Médecin du Travail                   | Présent (Visio) |

#### SCT :

|  |                               |                  |
|--|-------------------------------|------------------|
|  | Représentant Syndical CFDT    | Absent           |
|  | Représentant Syndical CFDT    | Présente (Visio) |
|  | Représentant Syndical CFE-CGC | Absent           |
|  | Représentant Syndical CFE-CGC | Présent (Visio)  |
|  | Représentant Syndical CFTC    | Absente          |
|  | Représentant Syndical CFTC    | Présent          |
|  | Représentant Syndical CGT     | Présent          |
|  | Représentant Syndical CGT     | Absent           |
|  | Représentant Syndical UNSA    | Absent           |
|  | Représentant Syndical UNSA    | Présent          |

#### Invités :

|  |                                |                  |
|--|--------------------------------|------------------|
|  | Responsable Relations Sociales | Présente         |
|  | Infirmière                     | Présente (Visio) |

#### Copie :

Président, Secrétaire et Membres du CSE

Début réunion 09h0

## 2. Approbation du procès- verbal de la réunion ordinaire du 18 septembre 2024

**Akram G.** Pose la question : on avait évoqué le fait qu'il y a un CDD au bâtiment Jiminy Cricket depuis plus de deux ans. Vous aviez dit que vous vous renseignerez durant la semaine qui a suivi la réunion et qu'il y a des postes qui s'ouvriraient à Merchandise. Avez- vous identifié la personne ? Les postes en question ont-ils été ouverts ?

**Jean-David M.** : Tous les postes qui devaient être ouverts ont été ouverts ; il y a eu des postes dans les équipes plannings, dans les équipes Produits, et il y a eu un poste dans les équipes Merchandise. Pour le CDD qui est là depuis deux ans, je n'ai pas la réponse tout de suite, je regarde le point. Après renseignement, **Jean-David** informe qu'Adrien T. est en CDD en remplacement de Emmanuel T. qui est en arrêt longue durée au moins deux ans (prolongation tous les 6 mois). Pas de poste supplémentaire en CDI.

Vote **POUR** à l'unanimité des présents

## 2. Approbation du procès- verbal de la réunion extraordinaire du 15 novembre 2024

**Guillaume D.** a relu le courriel qu'il a envoyé au chef d'établissement le 18 décembre 2024 pour les précisions suivantes :

- Est-ce [REDACTED] nière réunion extraordinaire de CSSCT par délégation de pou [REDACTED] nera ce compte rendu ?

[REDACTED] d que c'est Matthias LECOMTE qui signera le compte rendu.

**Jean- David M.** demande à Guillaume D. d'apporter les autres points qu'il a envoyé par mail du 18/12/24.

- **Guillaume D** dit que la CFE-CGC souhaitait avoir un retour sur la position en termes de coefficient pour le poste pilote de flux, approvisionneur. Lors de cette réunion il a été égayé l'argumentation sur le très haut niveau d'expertise et demandé de revoir cette position à un coefficient 400, type "Chef de". Il précise que nous sommes sur une complexité des normes justifiant ce coefficient.

**Jean- David M.** répond : Nous avons pris en compte et revu ce point. Nous sommes en accord avec un coefficient 400 et cela a été validé entre nous. Les démarches administratives sont en cours. Ce sera communiqué aux équipes.

- **Guillaume D.** dit qu'il a également demandé une nouvelle réflexion sur les open-spaces et la gestion des places de leur service. L'idée est de repenser sur des places fixes par secteur pour les équipes plannings en incorporant les gestionnaires approvisionneurs dans les secteurs. Il est fort de constater que les métiers ont évolué, que les demandes actuelles, ainsi que le travail collaboratif ne sont plus en phase avec ce dispositif.

On a pris le point. Nous avons une réunion avec Adriana Macaluso et valuer le regroupement par équipe. On n'a pas de place libre actuellement. Décider de se regrouper les uns avec les autres. Nous verrons la possibilité d'agrandir certains espaces.

- **Guillaume D.** dit que la CFE-CGC rappelle que vous êtes sur un regroupement par zone avec des chefs de produits, de planneurs, assistants, apprentis ; on a le retour sur site avec le nouvel accord télétravail ; il faut revoir la copie.

**Jean- David M.** dit qu'il voit cela demain matin.

- **Guillaume D.** dit que la CFE-CGC demande un retour de suivi sur les équipes SCO et fait suite des discussions lors de la dernière réunion extra. Sachant qu'une partie de ces équipes intégreraient Produit et Food. Combien d'effectif rejoignent l'établissement Produits ?

**Jean-David M.** répond que SCO dépend de l'équipe entrepôts et qu'il en a parlé avec Eric LECOUTURIER qui est le Chef d'Etablissement. Aujourd'hui il n'est pas prévu de réduction d'effectif. Une partie des équipes est liée à Food, une autre partie des équipes est liée à Merchandise. Pour les équipes liées à Food il n'y a pas de changement actuellement, car l'implémentation du nouvel outil n'est pas planifié pour tout de suite. Sur Merchandise, nous sommes sur de la transition après l'hypercare. Il y aura des évolutions individuelles à prévoir.

**Daphné B.** répond qu'historiquement c'était comme ça, après ils ont été support SCO, puis support Food et Merchandise

**Jean-David M.** répond : Côté Food et Merchandise pas de changement au niveau des RP. Après ce sont des situations individuelles qui vont être regardées. Des conversations individuelles sont à prévoir.

**Daphné B.** dit qu'on a beaucoup de remontées sur le support : on ne fait plus du tout le support Merchandise, et les opérationnels ont besoin d'information et ils reviennent vers nous. Pour l'instant c'est l'Hypercare, on saura après ce qu'on récupère ou pas comme tâches.

- **Guillaume D.** dit qu'il avait aussi demandé la fiche de poste et le coefficient de l'assistant chef planning. Il s'avère que nous sommes sur une diminution de coefficient à 220 au lieu de 260/280. D'une fiche de poste de 260/280 à une fiche de poste de 220. Les salariés ne comprennent pas pourquoi.

**Jean-David M.** demande de détailler le propos car pour eux il n'y a pas de modification et que ça doit être une erreur. Les coefficients restent inchangés.

**Guillaume D.** dit qu'il enverra à Jean- David la Job description où il est indiqué clairement coefficient 220.

- **Jean-David M.** dit que la question s'est posée de qu'est ce qui s'est passé depuis la réunion du 16 novembre dernier ? l'ensemble des postes ont été ouverts et pourvus. Les personnes retenues seront informées dans les jours qui viennent.

**Daphné B.** dit qu'elle a vérifié et que tous les postes n'avaient pas été mis sur Disney Careers.

**Jean-David M.** dit qu'il est surpris, nomme trois postes qui étaient à pourvoir.

- **Daphné B.** demande qui fait les ouvertures de livraison ? qui va dans le système pour dire que c'est telle ou telle boutique qui ouvre étant donné que eux n'ont plus cet accès ?

**Jean-David M.** n'a pas la réponse dans l'immédiat et prend le point.

- **Fabrice C.** demande qui fait vraiment le support à par les Key Users ? SCO s'occupait de Support pour Food et Merchandise. On a Key User, puis Super Key User qui remonte à ORACLE. On ne sait pas comment fonctionne le vrai support.

**Jean-David** répond qu'il y a deux phases : aujourd'hui on a l'hyper Care, il y a les équipes d'ORACLE avec un soutien supplémentaire tout autour, avec un suivi de réunion permanent pour régler les problèmes. Cet Hypercare est planifié jusqu'au 31 janvier. On va demander une prolongation de trois mois car il y a encore des problématiques importantes. A la fin (à la fin de l'année) avoir cette nouvelle position relative au suivi de l'ERP qui va être c (à la fin de l'année) actuellement).

**Daphné B.** dit qu'ils ne peuvent faire aucune vérification pour les caisses car ils n'ont plus d'accès.

Concernant les personnes de l'Hypercare, elles n'ont pas l'information qu'elles seront prolongées à leur poste.

**Jean-David M.** dit qu'ils le sauront ce soir.

**Daphné B.** dit que lors d'une réunion Jean-David avait dit que les Key Users ne devaient pas être à la fois à leur poste de travail et Key Users en même temps. Est-ce que c'est le cas ?

**Jean-David** dit qu'on a détaché plus de personne que prévu pour pouvoir se concentrer à ce projet. Aujourd'hui on a environ huit personnes détachées.

- **Fabrice C.** dit qu'il y a pas mal de problèmes sur le Reporting.

**Jean-David M.** dit que c'est un des points majeurs de problématique aujourd'hui, la remontée des chiffres n'est pas bonne, c'est très compliqué en ce moment, mais ça devrait être solutionné car fait partie des choses identifiées. Il y a trois sujets majeurs : La lecture du business, avec le reporting, l'autre sujet c'est que ce n'est pas stable : quand trop de personnes se connectent ça plante, il y a des remontés de flux qui ne se font pas etc. Tout est identifié et va être traité par urgence.

**Jean-David M.** dit qu'il y a des personnes qui vont partir en vacances pendant les fêtes car le travail était intense.

**Daphné B.** dit que des salariés ont été lessivés, plusieurs arrêts maladies et même des burn-out. Elle demande qu'il y ait une vigilance accrue par rapport à leur santé.

**Jean-David M.** est d'accord et dit que c'est pour cela que des personnes vont en vacances pour pouvoir déconnecter. Le message qu'il fait passer, c'est qu'on a besoin de ces personnes-là pour ce projet.

On passe au vote : **POUR à l'unanimité des présents**

### **3. Information des membres de la CSSCT sur le recrutement des salariés en situation de handicap au sein de l'établissement.**

**Dorothée S.** dit qu'il n'y a pas eu de salarié travailleur handicapé recruté pour ce trimestre.

### **4. Examen des statistiques des AT du 3<sup>ème</sup> trimestre civil 2024 (doc. joint)**

On a eu un accident de travail suite à un élément fixe-mobile : une personne a eu de la guérite sécurité backstage.

L'idée est de mettre une sorte de mousse sur les barres de cette guérite.

**Nicolas G.** dit qu'on a aussi eu un Accident de trajet. Accident de trajet qui sort des statistiques des accidents de travail.

En 2023 on avait au total sept AT, en 2024 on est à quatre AT.

**Guillaume D.** demande un éclaircissement sur les 2 accidents bénins qui sont sur le document des statistiques AT bilan du 3<sup>ème</sup> trimestre.

**Nicolas G.** répond que pour lui c'est le cumul du nombre d'AT, mais ne peut pas donner de détail, car il n'a qu'un seul AT, celui déclaré par Marie L.

**Guillaume D.** pour la CFE-CGC dit qu'il y a une anomalie concernant une salariée en AT marqué 92 jours d'arrêts, or cette salariée est en AT depuis près de deux ans. Durée confirmée par Jean-David M. qui confirme que l'accident date du 11 janvier 2023. Le chargé de prévention reconnaît cette anomalie, pour lui c'est une problématique du logiciel, au même titre que les deux AT benins. Guillaume demande que cette anomalie soit régularisée au prochain CSSCT.

### **5. Suivi des actions HST (DUER, document joint)**

**Nicolas G.** rappelle que nous avons reçu le document avec les plans d'actions en cours et les plans d'actions soldés. L'établissement Produits a une particularité d'avoir en plus une partie Food et Merchandise et hébergement. Avec JD, on fait le lien entre ces différents secteurs. Il est à notre écoute si on a des questions sur les actions soldées et celles en cours.

**Daphné B.** constate que sur les actions soldées n'apparaissent pas les coûts, et les colonnes sont vides.

**Nicolas G.** dit qu'il y a plusieurs facteurs : soit on n'a pas l'information directement, soit ça passe par d'autres interlocuteurs.

**Jean-David M.** dit qu'il va faire un rappel à l'ensemble des Directeurs et Managers pour que les départements concernés donnent les coûts.

**Nicolas G.** fera aussi un rappel à ses équipes afin qu'ils s'assurent que la colonne des coûts soient remplie et que si la colonne est vide, qu'on puisse l'expliquer.

**Akram G.** pose la question concernant les mauvaises odeurs : il est indiqué qu'il y a une récurrence des remontés d'odeurs, c'est à quelle fréquence ?

**Nicolas G.** dit qu'il y a une fréquence d'intervention qui est soit trimestrielle, soit mensuelle., soit semestrielle. Mais il y a une récurrence. On va s'assurer que ce soit noté dans l'avancement des travaux.

**Akram G.** dit que sur la seconde ligne il est noté OT échéance 24, ça ne veut pas dire que c'est réalisé.

**Nicolas G.** répond que ci, il y a un premier curage qui a été effectué.

**Jean-David M.** dit que c'est à Jiminy Cricket qu'il y avait des travaux de climatisation, on a fait mesurer l'humidité, les champignons, le bruit et aussi sur ce bâtiment on a aussi des problèmes de canalisation, qui est permanent et compliqué à résoudre, avec des toilettes en plein milieu du bâtiment.

## 6 . Point courrier Cramif reçu (document joint)

**Nicolas G.** donne le contexte : nous sommes sur le coût d'une injonction ; On a trois contrôleurs qui interviennent chez nous :

[REDACTED] à MEGARA, car ils ont une délimitation géographique.  
[REDACTED] vient sur toute la partie opérationnelle, sur les hôtels par exemple.  
[REDACTED] it les travaux et est souvent là la nuit sur les parcs et très régulier.  
[REDACTED] er constate des manquements, il n'hésite pas à nous envoyer des courriers.

Les établissements les plus impactés sont ceux de FOS. Le sujet qu'il a remonté cette fois-ci est celui de la Co-activité. On avait une intervention dans une boutique sur Main Street qui était bien prévue, intervention dans les vitrines ; et on avait aussi une intervention de spectacle, répétition de parade sur Main Street. Tout bien géré, chacun dans sa zone. Sauf, que l'entreprise extérieure, qui devait intervenir dans la boutique, a pris l'initiative de sortir et d'entrer dans la zone de Main Street pour accéder à la vitrine de la boutique. Ce qui fait que là, il y a une problématique de co-activité. Il [REDACTED] écifique, sauf, que cette société est sortie de la zone qui lui était réservée. [REDACTED] mande comment on peut gérer ça ?

Le deuxième point qu'il nous reproche, c'est une chute de hauteur ; La problématique c'est sur le réassort et l'aménagement des vitrines. Il y a une problématique ergonomique, pour accéder au dernier étage.

**Salah E.** demande si l'intervention ne se faisait pas de l'extérieur ?

**Nicolas G.** répond que l'intervention se fait de l'intérieur. Des fois certains prennent des initiatives qui ne sont pas adaptées.

**Nicolas G.** rajoute : A ce titre, le courrier [REDACTED] us sera communiqué une fois que celui-ci sera envoyé. Ce courrier est piloté [REDACTED]

**Nicolas G.** lit le courrier de la CRAMIF en listant les interdictions et les recommandations qu'il comporte.

**Jean-David M.** dit qu'on a fait un rappel aux fournisseurs, pour qu'ils s'en tiennent strictement au plan de prévention. On est en train de travailler sur le process le plus efficace

**Jean-David M.** dit que sur Emporium il y a une réhabilitation

**Julie S.** : il y a les réunions des Duty nuit où on présente la veille les interventions qui se feront, pour le remplissage de Planning Log. Mais on ne nous a pas indiqué comment on présenterait les travaux de nuit aux Duty nuit. Combien de temps à l'avance il faut présenter ce qui est prévu.

Tous les interlocuteurs qui vont intervenir, doivent participer aux meetings des Duty nuit. Le Duty coordonne du point de vue opérationnel les interventions de nuits.

**Jean-David M.** dit qu'il y a des mémos qui ont été envoyés de la par [REDACTED] personnes concernées pour indiquer la manière dont ça doit fonctionner.

Le mémo de cette semaine est présenté en [REDACTED] e d'envoyer le modèle des deux mémos (il y a eu un ajout, une modification)

**Dorothée A.** dit qu'ils travaillent sur des tournages dont les interventions se font de nuit, donc doivent être présentées sur cette réunion Duty de nuit.

**Nicolas G.** confirme les prop [REDACTED]

## **7. Information des membres sur les mesures relatives au travail par temps froid et intempéries**

Le médecin du [REDACTED] e ce n'est pas vraiment à eux de faire ça. Ce sont leurs recommandations [REDACTED] pas forcément suivi par chaque secteur. Les CSSCT devraient demander ce qui est fait et ce qui n'est pas fait, car ce n'est pas parce qu'ils le recommandent que s'est fait.

**Nicolas D.** lit le document prévu à ce sujet :

Il préconise de réfléchir au travail adapté ; quand les températures sont extrêmes, exceptionnelles, comme - 10°, il faut éviter d'isoler les gens. Sinon, organiser des rotations conséquentes. Il faut des solutions techniques entre autres, des palmeras. Mettre en place des tapis alvéolés épais, qui isolent du sol. Il faudrait aussi des tenues adaptées, bonnets, écharpes, T. shirt en thermolactyl, des semelles isothermes, des chaufferettes individuelles, des gilets chauffants qui sont en test sur Parcs Ops (Ticketing, Propreté, Parking). Quand on est diabétique ne pas utiliser les chaufferettes, et bien adapter son alimentation. En général les boissons chaudes sont gratuites quand la température est inférieure à zéro. Mais ce n'est pas le cas partout, comme à l'imagination.

[REDACTED] ande si les gilets chauffants ne vont pas chauffer le corps anormalement,

**Nicolas D.** répond qu'on est en test. Que ce test est indispensable. C'est une vraie plus value.

**Thibault H.** dit qu'il n'y a pas de risque concernant les gilets chauffants.

## 8. Point de suivi relatif au déploiement du projet ERP

**Jean-David M.** dit qu'on en a parlé au début et demande s'il y a d'autres questions ?

Pas d'autres questions, on passe au point suivant.

## 9. Point d'information sur la prévention de RPS

**Jean- David M.** parle des équipes :

Pour les équipes "Poppy", les équipes [REDACTED] l'analyse a été faite à 100% des équipes en 2024 et le plan d'action est validé.

Pour les équipes Food, l'équipe "Beverage", ils sont trois personnes, intégrées dans l'équipe Sourcing. Jean- David dit qu'on a présenté les résultats, et le plan d'action a été présenté aux équipes.

Pour Merchandise, les équipes [REDACTED] le plan d'action a été présenté aux équipes en deux sessions. Prochaine étape [REDACTED] es prochaines étapes pour Merchandise, il reste une équipe qui n'a pas encore été évaluée, c'est l'équipe "Visual Merchandising", équipe d'Olivier BESSON. En février les questionnaires seront ouverts. Ce département a des problématiques importantes. Jean-David M. pense que cette équipe a besoin d'un accompagnement ; à ce sujet le Sr Manager Olivier BESSON a eu des conversations individuelles avec les cast members de ce département. Il y a un nombre important d'arrêts maladie lié à une problématique de relation avec la Manager qui est là depuis pas longtemps.

**Jean- David M.** dit qu'ils sont à une phase où ils sont en train de réfléchir au plan d'action à mener. Et que des décisions et actions en suivront. Il dit au médecin du travail qu'il aura besoin d'accompagnement pour cette équipe.

**Nicolas D.** dit qu'il pensait organiser une réunion avec Jean- David pour aborder ce problème car en consultation il a eu de gens qui nécessitent un échange, et pour qu'il puisse accompagner sur les mesures à prendre. Jean-David M. propose d'envoyer à Nicolas les recommandations qui sont faites, pour qu'il dise ce qu'il en pense.

Pour **Jean- David M.**, la situation à Visual est telle qu'on ne peut pas attendre l'enquête RPS pour prendre des actions. Ils vont mettre les choses en place très rapidement.

**Adélaïde A.** demande combien de personnes sont concernées ?

**Jean- David M.** répond quatorze.

**Daphné B** a deux questions :

On a là les RPS pour les équipes, et il en existe pour les Managers à mettre en place.

**Daphné B.** demande que les comptes rendus des réunions RPS soient aussi envoyés à l'ensemble des membres de la CSSCT.

**Jean-David M.** dit qu'il devait faire une enquête RPS pour les Managers, mais ce n'est pas encore fait. Si on combine Managers et Sr Managers, ça fait au total moins de 15 personnes. Il faut donc voir comment maintenir l'anonymat.

## **10. Calendrier prévisionnel des réunions CSSCT 2025**

Vendredi 28 mars, Vendredi 6 juin, Lundi 08 septembre, Mercredi 3 décembre.

**Nicolas D.** préconise de ne pas mettre deux CSSCT le même jour.

**Dorothée S.** confirme : on fait en sorte qu'il n'y ait qu'une seule réunion par jour.

**Wilson B** demande que les dates soient envoyées au planificateur, car quelquefois il doit travailler jusque tard le soir et la réunion le matin.

**Dorothée S.** dit que c'est au Manager de transmettre à la planification.

## **11. Visite à déterminer**

**Jean-David M.** demande s'il y a des suggestions des lieux de visite ?

**Daphné B.** propose les vitrines dont on parle beaucoup. Voir leurs interventions de A à Z, voir les difficultés qu'ils peuvent avoir.

**Jean- David M.** va se rapprocher des équipes en question et nous proposer des options.

**Julie S.** Propose le bâtiment Mickey en fonction du mois de télétravail par semaine.

Fin des points à l'ordre du jour.

Un débat s'ouvre sur la cafétéria du bâtiment Baloo et le retour des télétravailleurs.

**Jean- David M.** dit que la terrasse de la cafétéria sera couverte pour faire plus de place. Il est aussi prévu un autre bâtiment pour les salariés qui ne venaient pas à Baloo. Le problème se poserait si tout le monde revenait le même jour.

**Guillaume D.** pose la problématique des Managers qui doivent rentrer en janvier, sachant que certains se sont éloignés (hors Ile de France) et pour s'organiser devraient revenir au 1<sup>er</sup> avril 2025. Y aura-t-il une incidence sur leurs emplois ? Car certains seraient en TT (Télétravail) à plein temps entre le 1<sup>er</sup> janvier 2025 et le 1<sup>er</sup> avril 2025.

**Jean- David M.** répond qu'il y a un certain nombre de cas où on n'est pas obligé de respecter l'accord, ce n'est pas du 100% TT. Ce sont : Les personnes aidantes, les femmes enceintes, les personnes en situation de handicap. Dans ces cas, il y a une discussion entre la personne concernée et le Manager ou le Sr Manager pour trouver comment travailler. Personne ne va perdre son travail parce qu'elle est aidante ou autre. En revanche ça peut être bloquant pour des évolutions, car parfois le besoin lié à l'emploi est d'être présent.

**Guillaume D.** rappelle la problématique de l'Open-space où les conditions de travail sont loin d'être réunies, car il y a une concentration de métier par pôle avec un Planneur, un assistant, un chef de produits et son assistant, un Appro, un alternant. Cette réunification des personnes n'est plus en phase avec nos exigences métiers qui demandent de la concentration et du calme. La situation actuelle n'est plus la même. On a des métiers assez difficiles, qui demandent beaucoup d'analyses, aussi il y a beaucoup d'échanges entre les différents partenaires. En termes de concentration, Guillaume D. dit que c'est juste impossible. Il y a les visios, quand vous parlez, tout le monde entend, ou alors on se trouve dans des réunions où personne ne parle.

**Jean- David M.** demande par rapport au Flex Office qu'est ce qui change dans ton travail par rapport à avant ?.....

**Guillaume D.** répond : avant nos équipes étaient beaucoup plus compartimentées avec des regroupements d'équipes plus réduites. Il y a une demande individuelle pour travailler au calme. Auparavant certains salariés comme les approvisionneurs et prévisionnistes étaient détachés car ils étaient situés à l'entrepôt. Les salariés Location Planning dans le bâtiment Merlin étaient bien compartimentés. Les métiers ont évolué, le nombre de réunion et surtout l'évolution dans la complexité des métiers font que nous sommes sur une exigence de calme et de sérénité. Idem pour les doubles écrans : tous les bureaux n'en sont pas équipés pour les salariés dont les métiers le demandent.

**Guillaume D.** continue : à titre d'exemple, en télétravail on peut être équipé de double écran déporté, travaillant au calme dans d'excellentes conditions. Ces conditions de travail, on ne les trouve pas sur site.

**Jean- David M.** dit que chacun des Managers avait identifié si le métier du Cast demande deux écrans déportés. Il regardera combien cela coûte d'avoir un double écran partout.

**Guillaume D.** rappelle que lors de la mise en place des Flex Offices dans les autres divisions, les bureaux, les fauteuils, les claviers ont été changés. Nous sommes restés sur un ancien format. Guillaume demande qu'un travail soit fait et repartir sur une feuille blanche, et aussi valoriser son coût.

**Jean- David M.** répond qu'il y a un plan qui a été présenté, mais que l'on perdait au mètre carré. Le système Bunch est moins adapté pour les équipes Produits.

**Guillaume D.** ajoute que les bureaux actuels sont une perte d'espace et un nid à poussière derrière les écrans. Il faut repenser l'idée des positions, peut être un regroupement des équipes Produits qui ont des besoins spécifiques liés dans la gestion des produits. Cela permettrait de regrouper les équipes plannings par secteurs.

**Jean- David M.** répond qu'il est convaincu en effet que ce sera plus calme avec le système Bunch et qu'il est pour le confort des équipes et il est prêt à repenser les espaces.

Fin de réunion 11h30