

PV DE LA REUNION ORDINAIRE

DE LA CSSCT DE L'ETABLISSEMENT PRODUITS

DU 05 juin 2026

Membres désignés :

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

Membres de droit :

	Président par délégation de la CSSCT	Présent
	Coordinateur Prévention	Présent
	Médecin du Travail	Absent
	Médecin du Travail	Absent

Représentants syndicaux aux CSSCT :

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

Invités :

	Responsable Relations Sociales	
	aster Planning	
	aster Planning	

Début réunion : 09h00

-

Fin de réunion : 11h00

6- Information des membres de la CSSCT relative aux travaux d'aménagement d'un espace de travail au sein de la zone dédiée à l'activité Produits Merchandise située – Bâtiment Mickey Mouse 1er étage (*)

que à la suite de l'agrandissement de l'équipe et à la transformation de l'établissement. La question est comment installer ces nouveaux arrivants sur les trois espaces qu'il y a à disposition et qui n'étaient pas très exploités. Nous avons juste décroisonné les espaces qui ont été transformés en open-spaces. Nous ne calculons pas au nombre de mètre carré par personne. Il y a une présentation qui a été faite quand on est passé en open-space. L'acoustique et la luminosité ont été pris en compte.

Guillaume dit que la nouvelle salle n'est pas comme les autres salles du plateau. Là on est dans un espace très réduit par rapport au nombre de salariés pouvant travailler dans cette espace. Il rappelle : sur le plateau nous sommes sur un confort d'espace ce qui n'est pas le cas dans cette espace présenté avec 4m² par salarié.

Arianna répond : les mètres carrés par personne ne sont pas un paramètre. Il y a une présentation qui a été faite quand on est passé en open-space. Le concept de l'ancienne politique a été re-travaillé en interne. L'acoustique et la luminosité ont été pris en compte et sont conformes. Les salariés peuvent aussi utiliser les postes aux alentours de la nouvelle salle.

Guillaume : la présentation fait apparaître 9/10 positions assises dans 40m², nous sommes sur une problématique de densité. Je n'ai jamais vu une densité aussi importante. A terme si toutes les places sont occupées, le bruit sera une vraie difficulté.

Adélaïde demande s'il y a des places réservables aux alentours ? car la nouvelle salle a l'air d'un lieu juste de passage. Elle n'a pas l'air d'un lieu où on peut se fixer et y travailler tout le temps.

Arianna répond que oui, il y a des places aux alentours de la nouvelle salle. Cette dernière salle a été faite pour donner des points d'appuis supplémentaires. Le plateau n'est jamais plein à 100%. Aujourd'hui ils ont un équipement standard, insonorisé comme le reste du plateau.

Guillaume dit que la réalité est que cet espace est réservé à la nouvelle équipe CCF anciennement SCO, sachant que l'équipe à terme verra son effectif augmenter et ne comprend pas l'argument que c'est une zone dédiée aux équipes CCF s'articul

Guillaume rappelle qu'actuellement nous sommes sous un accord de télétravail qui a pour conséquence de diminuer les effectifs en présentiel. Demain l'accord peut ne pas être renouvelé et on ne peut exclure une possibilité de retour sur site de 100% des effectifs.

Arianna répond que c'est l'élément de référence des Flex Offices. Les personnes ne sont jamais là en même temps.

Guillaume dit que l'inquiétude c'est que ce type de salle où il y a un problème de proximité et de densité soit généralisé et que le retour que j'ai, n'est pas spécialement positif.

Jean- David dit qu'il n'a reçu aucune remarque. Certains salariés veulent passer sur une position moderne et d'autres veulent rester.

Guillaume : Déjà dans l'expression des salariés, tout ceux souhaitant rester sur l'aménagement actuelle comme tu viens de le dire ils sont par défaut contre. Pour les autres salariés souhaitant basculer sur

des bureaux plus modernes, je pense que c'est tout à fait normal cependant je doute qu'il souhaite être dans un espace à forte densité de salarié au m².

Arianna rappelle que la conception de ce bâtiment limite la densification des positions

Guillaume : Pour mieux comprendre comment l'entreprise procède aux aménagements des espaces, vous vous reposez sur la charte Disney mise en place. Je ne comprends pas la position de l'entreprise à refuser de communiquer cette charte que j'ai demandé officiellement par mail.

Arianna rappelle que cette Charte a été approuvée en 2017 et présen

Un membre de la CSSCT dit qu'il est dommage que cette Charte ne soit pas consultable.

Jean-David doit poser la question et doit revenir vers nous si la Charte peut être communiquée.

ue les équipes viennent d'arriver sur les espaces et propose qu'on les laisse occuper les espaces et feront les retours à date. Et s'ils trouvent qu'il y a trop de bruit, ou s'ils ont trop froid par exemple on fera le nécessaire.

Guillaume dit après confirmation de Ariana que la Charte impose 1.80 m de recul, il s'avère que le bureau d'un salarié avec une RQTH avec du matériel adapté pour lui ne respecte pas la charte, car nous sommes sur 1.20 m de recul et c'est ainsi que c'est identifié sur le plan.

Fabrice qui a un aménagement de poste devrait être associé à la création de ces nouveaux espaces.

Jean- David dit qu'ils ont respecté la charte et qu'on ne va pas demander à chaque salarié ce qu'il désire. Demain il y a un groupe de travail qui aura la responsabilité de demander à l'ensemble du plateau s'ils veulent rester avec les bureaux actuels ou alors passer sur les nouveaux bureaux. Les représentants du personnel seront informés des recommandations de l'équipe, avant que la Direction ne prenne des décisions.

Guillaume : Dans le cadre du confort visuel et ergonomique, je trouve cela dommage que des bureaux soient positionnés face à un mur, la médecine du travail a souvent évoqué qu'il était important d'avoir une projection lointaine au-delà de l'écran. Aussi, il était dommage d'avoir des écrans neufs aux dimensions différentes, soient 2 écrans différents pour chaque bureau. La médecine du travail a déjà évoqué qu'il faut privilégier des écrans de même dimension et du même fabricant évitant un scintillement différents limitant la fatigue visuelle.

Guillaume : Je constate également qu'il y a des bouches d'aération qui sont situées juste au-dessus des emplacements des salariés ce qui peut amener des problématiques de santé.

Arianna : Des plaques de répartition peuvent être positionnées par la maintenance.

Jean-David demande s'il y a d'autres points sur ce réaménagement ?

Guillaume : est-il prévu des éléments acoustiques, l'open-space en est dépourvu.

Jean-David : Attendons le retour des équipes.

Guillaume : Il y a combien d'emplacement réservé sur le plateau avec des équipements spécifiques ?

Jean- David : répond huit.

Guillaume dit qu'on devrait demander aux huit personnes où elles souhaitent être positionnées car dans un open-space avec le système de réservation flex office où les salariés peuvent choisir leurs emplacements, le salarié équipé d'un matériel de bureau lourd est contraint à ne plus bouger.

Arianna dit que chaque fois qu'un salarié a des spécificités, il est associé à son positionnement ainsi que la médecine du travail.

Fabrice demande qui bouge, qui ne bouge pas dans cet aménagement d'équipe, car les équipes qui viennent le voir s'interrogent sur la réorganisation.

Jean-David dit qu'il y a eu un rattachement des équipes. Les anciennes équipes [REDACTED] appelaient POPI sont scindées en deux. Une équipe est partie à Raya, rattachée à l'équipe Mathieu HERAULT ; une autre partie de l'équipe est à Disney Channel, rattachée au scope de Paquito. Les espaces qu'ils occupaient seront occupés par l'équipe [REDACTED]

Fabrice demande, Est-ce que des personnes viendront occuper les espaces qui sont libérés derrière Food, après Produits ?

JULIE dit que c'est la partie à gauche de la breakroom. La partie projet qui a rejoint l'équipe de Manuel [REDACTED]

JEAN-DAVID dit qu'il répondra dans le compte rendu.

1- Approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du 06 mars 2026 (*)

4 Votants : 2 Abstentions et 2 Pour

2- Information des membres de la CSSCT sur le recrutement des salariés en situation de handicap au sein de l'établissement

Dorothée S. dit qu'il n'y a pas eu de recrutement sur ce trimestre.

3- Examen des statistiques et listing des AT du 1er trimestre civil 2026 (*)

Avec le tableau du rapport des statistiques sur l'écran :

Thibaut F. dit qu'il y a sur le 1^{er} trimestre de l'établissement Produits trois AT avec arrêts. Un AT lié à un heurt, un autre AT lié au RPS et un AT équipement de travail.

Guillaume dit que le salarié note ce qui s'est passé dans le détail, mais cela n'apparaît pas dans les cases du rapport, et on n'a pas les explications de l'AT sur le rapport, dû au nombre de caractère limité à l'intérieur des cases.

Guillaume demande de faire attention aux contestations des AT.

Jean- David demande de quel accident il s'agit et qui conteste ?

Guillaume ne souhaite pas donner les noms en séance.

u'il est d'accord, on ne peut pas avoir de Managers qui tiennent des propos pas corrects.

4- Suivi des actions HST (DUERP) (*)

Thibaut F. dit que par rapport à la dernière remarque, sur les lignes où les rattachements ne correspondaient plus à la réalité, des modifications ont été faites.

5- Présentation des consignes en cas de travail en extérieur et par forte chaleur

Dorothée S. dit qu'ils ont reçu le mémo, et que ce sont les mêmes éléments donnés chaque année qui y sont. Elle présente le document sur l'écran, le lit mentionne que le document sera inséré dans la BDESE.

7-Point d'information sur la prévention de RPS (*)

Jean-David dit que le cycle de la dernière enquête RPS est fini, ils attendent juste la signature.

problématique dans un service et a fait une alerte sur ce sujet.

Guillaume a demandé de mettre en place une étude primaire dans le cadre de l'accord RPS actuellement en vigueur. Et précise que l'accord prévoit de revoir les équipes au bout de 3 ans. Cette équipe entre d'ores et déjà dans cette échéance et avons passé le cap des 3 ans.

Jean-David voudrait savoir de qui il s'agit. Merchandise étant assez gros, sera morcelé en trois. En fonction de l'équipe concernée on pourra commencer par elle.

Guillaume dit qu'il l'a envoyé par mail.

Jean-David dit ok.

Daphné dit "on attend la signature de l'accord" : elle pense qu'il ne faut pas se contenter de l'accord et avoir un planning prévisionnel assez loin. Pour ceux qui ont des actions en oranges, c'est-à-dire plus risquées, on doit avoir un suivi et que pour nous, pouvoir nous projeter. En nous disant celle-là on a travaillé là-dessus, quand est-ce qu'elles seront vérifiées par la suite. Là il y a certains qui ont fait des plans d'actions et il y a des suivis. On ne peut pas savoir jusqu'à quand ce sera vérifié.

planning se font tous les trois ans. L'année plus un c'est Produits, l'année plus deux c'est un autre par exemple, et actuellement les plus petites équipes sont regroupées, avec de nouveaux rattachements.

Daphné demande d'être vigilant, savoir ce qui a été remonté en anomalie dans l'équipe qui arrive chez Jean-David. L'équipe de Régis, qui était anciennement Entrepôts. Equipe qui risque d'être noyée vu sa toute petite taille.

8-Visite à déterminer

Jean-David demande s'il y a des choses que nous voulons voir ?

Guillaume pose le problème de l'espace fumeur au niveau l'abri vélo.

Jean-David dit que cette partie a été enlevée parce qu'il y avait un risque de chute, cette réalisation allait tomber, c'était un danger.

Daphné propose d'aller voir comment sont installés les salariés de Popy qui sont allés à Disney Channel.

Il est aussi proposé de visiter le bâtiment Raya.

Jean-David propose de faire un doodle pour programmer la prochaine visite.

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

Daphné demande : par rapport à la nouvelle équipe, les opérationnels sont-ils satisfaits par rapport à leurs attentes ?

Jean-David répond que oui et non : l'équipe n'est pas staffée comme on voudrait, il y a un manque de ressource. L'équipe ne peut remplir l'entièreté des tâches qui lui est associée. C'est une équipe qui a beaucoup de travail avec l'ERP qui ne fonctionne pas comme il faut, pas du tout lié aux équipes, mais au système. Oracle a été livré, mais ne fonctionne pas de manière idéale.

Il y a la RFID ; un pont doit être fait entre RFID et Oracle, pour que cette solution fonctionne.

Il y a aussi un audit qui durera 15 jours, pour savoir si l'ensemble des procédures fonctionne. Cet audit permettra de staffer l'équipe correctement, car ils doivent remplir toutes les conditions de cet l'audit.

Daphné demande si les postes sont ouverts pour ce manque de staffing, si non y a-t-il un budget pour les ouvrir ?

Jean- David répond qu'il y a une demande de l'entreprise de ne pas recruter. Néanmoins ils travaillent pour pouvoir remplir cette équipe.

Mais aujourd'hui on a le coût de la masse salariale qui grandit plus vite que les revenus.

Guillaume demande s'il y a eu une annonce organisationnelle par rapport à la nouvelle Directrice ?

Jean-David dit oui

Guillaume demande s'il n'est pas prévu un Directeur Planning ?

Jean-David dit non car historiquement il y avait un pôle Planning, un pôle développement, un pôle artistique, un pôle Sourcing et le pôle des architectes et des Merchandiseurs, plus le pôle communication. Avec l'arrivée de Juliana, et en accord avec elle c'est que le pôle Planning ne reporte plus à la Directrice (Juliana) Produits, mais à Jean-David directement.

Jean- David dit qu'il a trois personnes qui lui reportent : Juliana à Produi de la partie Planning et Séverine pour la Direction Opérationnelle.

Daphné demande s'il est possible de nous envoyer l'organigramme.

Jean- David est d'accord.

Fin de la réunion.