

Procès-Verbal
Réunion Extraordinaire de l
Parc Opérations, présidé
Jeudi 9 ju
Bâtiment Disney Channel, salle Oscar

Membres légaux :

	Absent
	Présent
	Absent
	Présente
	Présent (visio)

Membres experts :

	Présent
	Absente
	Présent
	Présent
	Présent
	Présent
	Présente
	Présent
	Absente
	Présent (visio)
	Présent
	Absent
	Présente

Représentants syndicaux CSSCT :

	Absent
	Présent
	Absent
	Absent
	Absent
	Absent
	Absent
	Absente
	Absent
	Absent

Membres de droit :

		Médecin du travail	Présent (visio)
		édecin du travail	Absente
		édecin du travail	Absente
		oordinatrice prévention	Présente
		Contrôleur CRAMIF	Absent
		Inspecteur du Travail	Absent

Invités :

		Responsable Relations Sociales	Présente
		Sr Manager Opérations	Présent
		Chef d'établissement Disney	Présent
			Présente

Début et fin de réunion : 14h / 16h30

**Procès-Verbal rédigé
secrétaire**

ORDRES DU JOUR

Point 1. Information des membres de la CSSCT en vue d'un avis d'orientation ultérieur sur le projet de cessation des activités « Poney Farm » (*) 4

Contenu des échanges

Point 1. Information des membres de la CSSCT en vue d'un avis d'orientation ultérieur sur le projet de cessation des activités « Poney Farm » (*)

[REDACTED] ente le document projeté.

[REDACTED] hevaux sont très bien soignés et que les rumeurs de mal traitance sont fausses. [REDACTED] cise que les réseaux sociaux ont une mauvaise influence. Vincent R. dit que [REDACTED] nimaux dans le milieu professionnel est problématique comme dans de nombreux domaines.

Vince [REDACTED] urs sollicitent ce service et la fréquentation est de plus en plus [REDACTED] pose à cet argument car il n'est pas fondé, « l'argument princi [REDACTED] té est budgétaire ». Vincent R. précise que l'activité a été suspendu pendant 5 [REDACTED] mécanique manquait sur le tram, aucun visiteur ne s'en est pla [REDACTED] ue la raison principale de cette cessation est donc l'exploitation

[REDACTED] emande si cette décision est actée car il faut arrêter avec ces arguments, e que Disneyland Paris veut arrêter l'exploitation. Malek B. dit que pendant l'arrêt de 5 mois, la réaction des visiteurs n'est pas démontrée. Malek B. précise que les vraies raisons sont les nouvelles orientations de l'entreprise et que l'activité de Main Street USA est de plus en plus faible (Main Street Vehicles, les photolocations de leur voiture). Malek B. aurait aimé entendre la naissance d'un nouveau projet comme le tram devient électrique. Sylvain C. répond que les rails du tram présentent un risque d'accident. Guillaume D. précise qu'à l'extérieur durant les périodes de Noël les chevaux sont un vrai symbole et ils sont utilisés.

Clément B. dit que les réactions des visiteurs sur les réseaux sociaux sont importantes et ils regrettent que cet emblème soit retiré.

Malek B. demande ce qui en est de cette activité pour les autres parcs Disney aux Etats-Unis ou encore en Asie. Vincent R. répond qu'en Asie l'activité n'existe pas mais qu'elle se poursuit dans les deux parcs Disney américains. Vincent R. dit qu'ils ont fait ce choix car les visiteurs ne sont pas intéressés. Malek B. répond que c'est une expérience immersive. Rukunudeen BADOURDINE précise que quand l'attraction est en cours et rencontre un franc succès. Vincent R. acquie [REDACTED] suite est aussi de suspendre l'activité de Main Street Véhi [REDACTED] nd que non ce n'est pas prévu et que les réparations sur pl

[REDACTED] mande les chiffres sur les remontées autour de Tram (statistiques s compliments et les plaintes). Vincent R. répond qu'aucun chiffre de fréquentation n'existe car il n'y a pas de système de comptage. Vincent R. dit que les compliments principalement sur la qualité du service rendu par les salariés et non sur l'activité du service. Sylvain C. dit qu'aucun mauvais commentaire ne fait fermer ce service. Clément

B. dit que les plaintes ne sont pas bien remontées mais quand le service est suspendu, les sala
plai [REDACTED] t que l'immersion est en train de changer sur Main Street
US e lac de Frontierland.

[REDACTED] ande combien de salariés n'ont que l'expérience professionnelle de
R. répond beaucoup.

Auror [REDACTED] nt les salariés ont appris cette cessation d'activité. Vincent R.
précis [REDACTED] nt rencontré les salariés pour éviter qu'ils l'apprennent que les
réseau [REDACTED] récise que l'accompagnement est le plus important. Guillaume D.
dit que le souhait des salariés est d'être accompagné avec de vrais moyens (humains et
financiers). Sylvain C. répond que c'est aussi le souhait de l'entreprise. Malek B. demande que
leur choix soit respecté surtout s'ils veulent partir et qu'il faudra mettre « l'argent sur la table ».
Malek B. poursuit en disant que leur métier est une passion et qu'il ne faudra pas les reclasser
simplement en tant qu'opérateur d'attraction.

Teddy K. dit que l'information (de cessation d'activité) a bien circulé le jour de même et que
le lendemain de cette annonce, le premier visiteur du Tram le savait déjà. Teddy K. poursuit en
disant que l'information aurait dû passer en réunion CSE et que la confidentialité n'a pas été
respectée. Malek B. dit que la fuite a été faite par l'encadrement et l'information a été donnée
lors des entretiens professionnels. Vincent R. dit qu'il n'est pas d'accord à cette affirmation.
Malek B. confirme que le leader qui fait les entretiens professionnels avait déjà annoncé 5 mois
auparavant. Teddy K. précise que cette décision n'a pas été prise la semaine dernière et qu'il
est persuadé qu'une nouvelle équipe cessera son activité à la prochaine mandature.

Emmanuel L. demande si la médecine [REDACTED] que les psychologues.
Vincent R. répond oui. Le médecin du tr [REDACTED] se que la porte de son
cabinet restera ouverte pour un meilleur [REDACTED] quiet pour les salariés
ayant un métier spécifique [REDACTED] ra besoin d'un accompagnement
spécifique. Le médecin du tr [REDACTED] nde à ce que l'équipe soit incluse
dans leur projet de fin de ces [REDACTED] er un dernier tour sur Main Street
USA et mieux appréhender le deuil de leur activité. Teddy K. confirme que toute l'équipe a
demandé de faire une pré parade ou un autre évènement de fin similaire et depuis l'annonce de
de nombreux salariés leur rendent visite à Poney Farm. Adeline I. précise que le « culture tour »
était très populaire auprès des salariés. Teddy K. précise que la gestion de la fermeture de Poney
Farm et le nombre de salariés qui voudront dire « au revoir » à l'équipe et aux chevaux doivent
être mesurées.

[REDACTED] DAN demande un vrai accompagnement pas comme la cessation
s Wild West Show et de ne pas reclasser les salariés là où ils ne
voulaient pas aller. Sylvain C. dit que le volume de salariés n'est pas le même et que
l'accompagnement serait individuel.

Teddy K. précise que beaucoup de salariés veulent être accompagnés mais aussi par des
représentants du personnel. Vincent R. répond qu'il y a aucun problème.

[REDACTED] aité à changer de métier et qu'il faut
g [REDACTED] nd que c'est le sens de leur futur

accompagnement. Sébastien M. précise que leur métier est une passion et qu'il ne faudra pas leur imposer les choix de l'entreprise.

Guillaume D. dit comprendre que l'entreprise souhaite mettre les moyens et qu'une Rupture Conventionnelle Collective (RCC) peut être envisagée comme cela a été déployé lors des fermeture pour risque sanitaire durant la Covid. Sylvain C. dit que de nombreux salariés sont revenus après une RCC et que l'accompagnement sera individuel. Guillaume D. demande si une RCC est envisageable. Karine G. répond que ce n'est pas prévu. Malek B. propose un licenciement économique. Karine G. répond dit qu'on n'est pas le sujet. Malek B. poursuit en disant que le dresseur et le palefrenier sont des métiers sont très spécifiques et que le bien être des salariés est très important et qu'il ne faudra pas aller trop vite pour que leur choix soit bien réfléchi. Il propose un temps de pause dans leur accompagnement pour que les salariés soient sûrs de leur choix. Vincent R. dit qu'ils s'adapteront.

Teddy K. demande comment va être mesuré l'impact sur les vies personnelles car certains ont fait des achats immobiliers et d'autres ont des projets personnels. Sylvain C. dit que le maintien dans l'entreprise est l'objectif de la Direction. Malek B. précise que là leur métier est spécifique et qu'on ne parle pas d'un vendeur boutique ou d'un opérateur d'attraction et qu'il faudra surement les laisser partir et leur donner les moyens humains et financiers. Karine G. dit que la mobilité interne avec une formation spécifique n'est pas exclue et que l'accompagnement professionnel est primordial mais qu'il n'est pas prévu qu'un accompagnement sur leur projet personnel comme la négociation de la vente de leur maison soit fait et que des services internes comme les assistances sociales sauront les accompagner.

Malek B. dit que les contentieux sont à prévoir car les syndicats sauront les accompagner et qu'il faudra les aider financièrement dans leur projets professionnels extérieurs pour certains. Sylvain C. dit que l'accompagnement individuel est prévu. Karine G. dit qu'ils n'ont pas la même information. Teddy K. confirme que les salariés se sont livrés aux représentants syndicaux.

mande comment vont être gérer les événements comme les es calèches. Vincent R. dit que des négociations pour revoir cette prestation seront à prévoir sur les événements futurs prévus.

ande comment va être missionné le manager car il a de moins en moins de e va devenir le matériel. Vincent R. dit que le matériel pourra être récupérer par d'autres équipes ou il sera donné à l'extérieur. Vincent R. précise que les chevaux vont être donnés avec des conditions sur le bien-être animal. Aurore W. demande si les chevaux pourront être donné en priorité aux salariés de Poney Farm. Vincent R. répond que oui et que le liste des associations ou particuliers qui répondent aux conditions de bons soins sera utilisé.

Guillaume D. précise qu'il ne faut pas que les chevaux ne soient pas donnés pour être manger comme les bisons du Buffalo Bill's Wild West Show.

Malek B. demande si l'Appui Conseil Carrière est une entreprise extérieure. Karine G. répond que oui comme l'AFDAS qui aura une équipe spécialisée dédiée à Disneyland Paris. Aurore W. demande si les salariés de Poney Farm seront prioritaires auprès de ces services. Karine G. répond que oui, un travail en amont a été fait pour qu'un conseiller soit dédié pour eux.

Teddy K. demande si un salarié a un projet pour un plan professionnel externe, est-ce que son conjoint, salarié à Disneyland Paris pourra avoir le même suivi et la même aide ? Karine G. prend le point.

Teddy K. demande si dans le cas d'une mobilité interne, une « période d'adaptation » sera prévue et qu'un retour sur un autre plan d'accompagnement est possible. Karine G. espère avoir que des affectations définitives grâce aux shadows (période d'observation). Vincent R. répond que le manager d'accueil devra avoir un bon suivi et devra accompagner le salarié.

[REDACTED] demande si les chefs d'équipe vont être rétrogradés. Karine G. répond qu'ils pour qu'ils restent encadrants. Sylvain C. précise que l'accompagnement des salariés de Poney Farm ne sera pas fait comme une équipe lambda.

Emmanuel L. demande si les salariés vont perdre une ou des primes. Vincent R. répond non, les salariés de Poney Farm n'ont pas de prime.

Emmanuel L. demande si des créations de poste est possible en déplaçant les coûts de l'activité d'un salarié (cost center) pour le manager accueillant. Sylvain C. répond que le turn over (rotation opérationnelle) est fréquent et que le cas par cas est à prévoir.

Teddy K. précise qu'il y est peu de chance que le tram sort le dernier jour (31 décembre) avant de la cessation d'activité à cause des conditions climatiques. Vincent R. répond qu'il est rare que les conditions climatiques perturbent l'activité les 31 décembre.

[REDACTED] demande quelle sera l'activité au 1^{ER} janvier 2027. Vincent R. répond que ce sera pour nourrir et soigner les animaux.

Guillaume D. demande si un salarié fait une formation extérieure et qu'il ne trouve pas de travail, pourra-t-il réintégrer l'entreprise. Sylvain C. dit que la priorité est de former un salarié pour un poste interne. Karine G. dit que le suivi sera fait en amont même pour ne pas avoir cette situation. Teddy K. demande si c'est un salarié obtient une certification après une formation, pourra-t-il avoir la certitude d'un poste en interne ? Sylvain C. répond que tout dépend la disponibilité du poste.

[REDACTED] précise que l'équipe est irréprochable et qu'ils ont été des Magic Keepers (à la suite des fermetures à la suite des risques sanitaires) et comme lors de la fermeture du Buffalo Bill's Wild West Show, il accompagnera les salariés.