

Projet de procès-verbal
de la réunion extraordinaire
du Comité Social et Economique
de l’UES Euro Disney du 17 août 2023

La séance était présidée par [redacted] d [redacted]

Horaire d’ouverture de la séance : 09 heures 04

Horaire de clôture de la séance : 12 heures 52

[redacted] ion	[redacted] CSE
[redacted]	[redacted]
[redacted]	[redacted]

[redacted] ent)

[redacted] ent)

[redacted] sent)

[redacted]

[redacted] ent)

[redacted] nt)

[redacted] nt)

[redacted] t)

[redacted] nt)

[redacted] ent)

[redacted] t)

[redacted] ent)

[redacted])

[redacted] ent)

[redacted] ent)

[redacted] nt)

[redacted] sent)

[redacted] t)

[redacted] nt)

[redacted] sent)

[redacted] ent)

[redacted] ent)

[redacted] nt)

[redacted] nt)

[redacted] t)

[redacted] nt)

[redacted] sent)

[redacted] nt)

[redacted] sent)

ent) CGT
UNSA

Ordre du jour

1. Approbation du procès-verbal de la réunion extraordinaire du 27 juin 2023 du Comité Social et Economique (document adressé par le Secrétaire par mail séparé) 4
2. Délibération [REDACTED] ial et Economique relative au projet de licenciement
concernant Mo [REDACTED] arié protégé en qualité de Référent de proximité de
l'établissement [REDACTED] rs (*). 4
3. Délibération [REDACTED] ial et Economique relative au projet de licenciement
concernant Mo [REDACTED] salarié protégé en qualité de Référent de proximité de
l'établissement [REDACTED] 22

La séance est ouverte à 09 heures 00, sous la présidence [REDACTED]

1. Approbation du procès-verbal de la réunion extraordinaire du 27 juin 2023 du Comité Social et Economique (document adressé par le Secrétaire par mail séparé)

Le procès-verbal de la réunion extraordinaire du 27 juin 2023 du Comité Social et Economique est mis au vote à bulletin secret.

- Défavorables 0
- Abstention 5
- Non exprimés 0

2. Délibération des membres du Comité Social et Economique au projet de licenciement concernant Monsieur [REDACTED] protégé en qualité de Référent de Sécurité/Opérations de Secours (*).

[REDACTED] oqué pour 9 heures 10 et il est présent.

[REDACTED] int la séance à 09 heures 09.

[REDACTED] formation concernant le projet de licenciement [REDACTED]
Vous avez les informations habituelles. Éléments de procédure, présence
des questions ?
[REDACTED] haite-t-il s'exprimer sur certains points ?

[REDACTED] oint la séance à 09 heures 10.

[REDACTED] nciement, je voudrais rappeler qu'il y a un contexte d'un mouvement de grève issu de salariés par rapport à des revendications relatives au pouvoir d'achat et à des problèmes de salaires, mais aussi des problèmes liés aux conditions de travail des salariés opérationnels, notamment concernant les temps choisis et les horaires adaptés. Dans ce contexte, je tiens à rappeler que la direction a été alertée par des courriers concernant des problématiques de pouvoir d'achat et pendant des réunions du CSE. La direction générale était présente à certains CSE

dans lesquels d'autres élus et moi-même ont alerté sur des problématiques importantes concernant ces horaires dynamiques adaptés ou choisis de manière obligatoire. La Direction connaissait donc ces difficultés et n'en a malheureusement jamais pris part, car il n'y a eu aucune action pour remédier à ce problème.

Les griefs de l'employeur portent notamment sur l'annulation du spectacle Dreams, avec plusieurs griefs sur une compensation d'une somme d'environ 80 000 euros et tout un tas de faits liés au mouvement de grève qui ont conduit à l'annulation du spectacle. Je tiens à rappeler à la Direction que le droit de grève est un droit constitutionnel. Il arrive que des trains ne partent pas, que des avions ne partent pas. Il peut aussi arriver que des spectacles soient annulés. La Direction ne peut pas porter de tels griefs, car cela interdirait tout mouvement de grève. Elle ne peut pas empêcher les salariés d'exercer leur droit de grève, et ce même si cela vient à annuler un spectacle et rembourser des billets. De fait, cela empêcherait tout mouvement de grève, ce qui serait illégal.

Le droit de grève est un droit constitutionnel.

nt de constat rappelé, je ne partage pas le constat d'inaction de l'entreprise. L'entreprise a continué de façon récurrente à améliorer l'ensemble des conditions de travail des salariés. Elle a apporté un certain nombre d'éléments venant modifier la question des horaires adaptés, venant y ajouter les horaires choisis, mais je ne pense pas que ce soit le débat. Elle a également mis en œuvre des politiques salariales hors norme eu égard à la dernière négociation annuelle sur les salariés. Elle a ensuite continué de mettre en œuvre les éléments permettant d'améliorer le pouvoir d'achat. La question ne porte donc pas sur le contexte *stricto sensu*.

Concernant le deuxième point, il est vrai que le droit de grève est constitutionnellement reconnu. Plusieurs grèves ont eu lieu dans l'entreprise et ce n'est pas cela qui est mis en cause. Évidemment les grèves ont des conséquences. Toutefois, ce sont des faits fautifs comme à l'occasion de la grève qui sont mises en cause dans ce dossier.

ments qui ont été précisés par vous l'avez rappelé, le contexte de grève n'est pas quelque chose d' dans la mesure où la plupart des grèves traduisent la conclusion d'accord. L'historique des primes chez Disney est bien souvent lié à des mouvements sociaux. Pour autant, nous n'avons jamais vu l'entreprise donner lieu à des sanctions et procéder à une évacuation des grévistes. Cela est quelque chose de récurrent, de connu et qui n'a jamais donné lieu à des sanctions de ce type. On ne peut pas espérer qu'une journée se déroule normalement lorsque se produit un mouvement de grève. Il faut avoir en tête qu'une grève qui ne gêne personne ne sert à rien. Il faut noter que cette grève a malgré tout eu lieu tout en maintenant l'ouverture du parc et de nombreux spectacles.

La CFTC a fait de nombreux appels à la Direction concernant l'inflation sur des produits de première nécessité.

La Direction a légitimé ce mouvement puisqu'elle a versé une prime de 150 euros à tous les salariés et qu'elle a avancé les négociations sur les salaires.

Quand nous parlons des compensations, nous donnons 601 billets gratuits à des visiteurs qui se plaignent. La société va distribuer environ 300 000 billets gratuits tous canaux confondus.

Concernant l'entrave faite aux visiteurs, je me suis rendu à l'entrée pour voir comment les choses se passaient. Contrairement à ce qui est dit, j'ai vu beaucoup de visiteurs qui applaudissaient les salariés en grève. La plupart des visiteurs savaient ce qui se passait concernant ce mouvement de grève et leur réaction n'était pas de franche hostilité.

Cette coordination s'est mise en place sans encadrement syndical. La structure du mouvement MAI était sans hiérarchie et les décisions se prenaient en assemblée générale. Partant de là, il est tout à

fait hasardeux de lier les faits à des décisions syndicales. Ne pas tenir compte des revendications syndicales a donné lieu au risque de gérer des centaines ou des milliers de personnes en colère, car vous n'avez pas tenu de compte

Un autre point concerne le spect [REDACTED] t mobilisé depuis le début de la soirée pour que ce spectacle n'ait pas li [REDACTED] cice d'un droit de grève, mais nous ne pouvons pas lui reprocher d'avoir fait courir un danger aux visiteurs, car en se positionnant dès le début de la soirée, il a empêché l'accès au lieu.

Le dernier point : je pense que les agissements des salariés en colère vous ont dépassé et que vous voulez des boucs émissaires. Je pense que les images n'ont pas plu outre Atlantique. Nous sommes dans un contexte de grève et la Direction n'a pas su trouver une réponse aux demandes légitimes des salariés.

Cela ne correspond pas aux valeurs de l'entreprise et cela ne vise qu'à faire peur aux autres en donnant un exemple. Nous ne pouvons pas nous y associer et nous vous demandons de revenir sur cette décision et de réintégrer les 2 personnes concernées aux effectifs de l'entreprise.

[REDACTED] te lié au pouvoir d'achat et à l'inflation. Nous ne partageons pas le fait selon lequel l'entreprise n'a pas réagi.

Nous ne contestons pas l'exercice du droit de grève. Vous soulevez le fait que des trains partent en retard et que des avions ne décollent pas. Certes, mais ces conséquences sont liées à l'absentéisme au sein de l'entreprise et non à des actions de blocage. Dans le cadre de l'exercice du droit de grève, il est légitime d'avoir une revendication collective et un mécontentement. Mais agir pour bloquer, pour faire du mal, pour provoquer des incidences contre l'entreprise n'est pas l'exercice du droit de grève. La faute lourde peut être invoquée si les actions ne correspondent pas à l'exercice du droit de grève. La visibilité médiatique et internationale des grèves n'est pas nouvelle et ne pose pas de problème. Le fait d'avoir 2 ou 3 % de l'effectif en grève n'a pas réellement impacté l'activité de l'entreprise. Il ne s'agit donc pas de chercher des boucs émissaires. Certaines actions qui se sont passées ne relèvent pas de l'exercice du droit de grève, mais d'actions de blocages.

De plus, MAI sans les OS n'est rien. Le sujet MAI n'est pas un sujet pour nous. Le fait que certaines OS appuient MAI est un problème pour nous.

[REDACTED] ication de ce mouvement.

[REDACTED] licenciement qui nous sont évoqués. Ils sont quasiment identiques à quelques points prêts. Les points que je vais présenter sont valables pour les 2 personnes.

Il est question du 3^e mouvement de grève. Il est écrit dans le dossier qu'il prend fin à 17h45. Les OS étaient présentes, mais pas décisionnaires. Les OS n'ont donc pas pu décider de la fin d'un mouvement dont elles n'étaient pas à l'origine.

[REDACTED] e grève, il était en fin de journée décidé de la fin ou de la poursuite du mouvement et ceci par la décision des figures leaders du mouvement. Ce soir-là, l'action a été décidée comme étant finie à l'horaire précisé.

ue City Hall n'avait pas fermé depuis 1992. Cela est faux.

e sécurité.

est de 80 000 euros. S'agit-il du prix de vente des places offertes ou de ce que cela coûte à l'entreprise ?

à l'entreprise.

2 mesures de licenciement, voire 5, car certains salariés n'ont pas été présentés en CSE. On raconte une histoire. On sait qu'il y a toujours un impact financier. S'il y a un risque et une mise en danger, c'est surtout financier. Ces salariés sont punis pour des actes de grève. On cherche un exemple pour étouffer la grève des salariés, qui est à l'origine des salariés et non des OS.

vo J'ai un regret que j'ai partagé e aussi en faire état ici. Je suis navrée qu'aujourd'hui un salaire ble des élus CSE à l'unanimité puisse s'associer à cette signature de l'ordre du jour concernant l'inscription à un point qui nous demande de délibérer sur le licenciement d'un représentant du personnel. Je le regrette. Jimmy m'a donné les explications. Je trouve cela dommageable, mais cela n'aura aucune conséquence sur l'objet même.

échanger sur le sujet le 9 août. Tu m'as exprimé ton mécontentement. Nous avons échangé dans un climat serein avec la secrétaire adjointe. Je ne représente pas la Direction ou une OS, mais je représente l'instance. Je me dois de signer l'ordre du jour. C'est l'essence même du Code du travail. Je ne peux pas aller à l'encontre du Code du travail. Si des salariés protégés doivent passer devant l'instance pour pouvoir s'expliquer. Ce n'est pas un ordre du jour que je signe avec plaisir. En tant qu' élu, on ne peut pas être pour le licenciement d'un salarié. Mais c'est mon devoir de faire respecter le Code du travail et les process.

Le point aujourd'hui est de délibérer nt. La note d'information a été envoyée. Le contexte a été rappel st important d'en dire quelques mots et de parler de ces conséque la Direction avait répondu aux

revendications salariales et sociales, concernant l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail de tous les salariés, les salariés n'auraient pas fait grève.

Le 2 ou le 3 mai, vous nous avez réunis pour nous informer de la revalorisation des minima salariaux. Nous vous avons alerté sur un début de mouvement de grève à la suite de multiples réunions qui se sont faits lors de soirées. Cela a démarré dans les services techniques. La direction avait connaissance des prémisses du Mouvement anti-inflation (MAI). L'UNSA était claire sur sa position : si les salariés avaient des revendications, les OS ne pouvaient pas aller à l'encontre.

[redacted] convoqué, parce qu'il a exercé son droit de grève, car vous estimez que cet acte est légitime ou abusif. Les faits notés dans cette note d'information sont un peu ambigus.

Concernant la fin du mouvement de grève, il est écrit que les responsables des OS présente ont informés les grévistes que le mouvement prenait fin à 17 heures 45. Pouvez-vous nous donner les éléments de preuves ?

[redacted] oui nous permettent d'affirmer que les mouvements se sont arrêtés à 17 heures 45. Les salariés qui se sont réunis devant l'Imagination se sont arrêtés à 17 heures 45 et ont arrêté l'action en cours.

[redacted] Pour que je puisse avoir connaissance de tous les éléments relatifs à ces accusations, il me faut tous ces éléments. Qu'est-ce qui vous permet d'avoir la preuve de ce que vous avancez ?

[redacted] L'ensemble des éléments puisque ces dossiers feront l'objet d'un débat contradictoire. Vous avez des responsables d'OS qui sont en lien avec des représentants de l'entreprise de manière à coordonner les actions de manière à éviter les débordements et les atteintes à la sécurité des biens et des personnes. Ce jour-là, il a été communiqué que le mouvement prenait fin à 17 heures 45.

[redacted] des OS. À ma connaissance, les 2 OS étaient la CGT et l'UNSA. Comment vous ont-ils communiqué cela ?

[redacted] Devant le bâtiment Imagination et la fin du mouvement a été annoncée de façon collective ce soir-là par voie des porte-parole qui étaient présents.

[redacted] m'interpelle, mais cela constitue le début de vos accusations.

[redacted] Le mouvement a pris fin à 17 heures 45.

L'ensemble des salariés qui constituait ce mouvement s'est éparpillé à cette heure et il a été communiqué que le mouvement s'arrêtait ce jour-là à 17 heures 45.

Nous avons fait 5 mouvements avant. Il y a des pauses dans les mouvements. Le mouvement s'arrêtait à un certain temps et reprenait ensuite. Mais à aucun moment il n'y avait pas de porte-parole pour dire à la Direction à quel moment le mouvement s'arrêtait. Cela reste votre interprétation.

ivement un constat de l'entreprise au regard des éléments qui sont les siens.

s'est pas fait devant Imagination, mais en back stage d'hyperion. Je confirme qu'en tant que représentant syndical je n'ai jamais donné une information sur la fin du mouvement.

ent en backstage d'Hyperion et ensuite Imagination.

uels restaurants et boutiques ou attractions ont été bloqués ?

mbre de blocages sur la journée, sur Hyperion au niveau de boutique devant le château ou sur des attractions au Studio : Crush et des spectacles comme le Roi Lion. Il y en a un certain nombre.

ge ?

Il est étonnant de voir que vous parlez de blocages d'attractions ou restaurants, mais vous ne lui reprochez pas ce point.

des perturbations. Les éléments de griefs à l'encontre de Raphaël ne se sont pas nécessairement produits *stricto sensu* dans la journée, mais le soir.

ges de restaurants ou attractions, vous voulez dire que les salariés grévistes passaient devant les restaurants et attractions et que cela entraînait la perturbation des boutiques ou restaurants, mais pas le blocage. Le blocage n'était pas l'intention des grévistes. Les grévistes n'ont pas séquestré les salariés qui travaillaient. Quand vous mettez « blocage », cela

laisse entendre que les grévistes ont séquestré des personnes et n'ont laissé aucun visiteur s'y rendre, etc.

[redacted] st question du show Dreams. Il n'y a pas d'élément concernant h [redacted] ettes, etc. des personnes sont dans des zones de sécurité, qui ne quittent pas les lieux malgré les demandes, qui obstruent, etc. Il existe une différence.

[redacted] e vous voulez coller à ces deux salariés. Cela est le sens de l'entretien qui s'est déroulé le 25 juillet. Quand on évoque l'annulation de spectacles, parades, boutiques et restaurants, vous avez déjà communiqué dès le matin *via* vos canaux de communication de faire attention que certains spectacles, parades, etc. peuvent être fortement perturbés, voire annuler. Vous avez donc déjà l'information que l'existence d'une grève peut perturber l'offre.

[redacted] uvements de foules peuvent engendrer des perturbations.

[redacted] us avez mis qu'un groupe de grévistes, [redacted] t partie, a [redacted] s de nos spectacles. Comment l'intention [redacted] it de priver les visiteurs du spectacle alors qu'après les multiples [redacted] iples annulations.

[redacted] diqués dans la note démontre [redacted] bien cette intention.

[redacted] ous font dire [redacted] éché le flux dans une zone qui n'était pas fermée ?

[redacted] ment permettant le déroulement des spectacles Delight et Dreams, notamment la phase préparatoire de ces 2 spectacles. Il s'agit de spectacles sur lesquels nous avons des éléments de pyrotechnies et de laser. Nous avons donc des éléments de sécurité.

[redacted] chniciens commencent à préparer cette zone ?

[redacted] . À la lecture des éléments [redacted] qu'il y avait la possibilité jusqu'au dernier moment de faire ce spectacle [redacted] ar son action, a empêché la possibilité de ces 2 shows.

[REDACTED]
[REDACTED] spectacles ?

[REDACTED]
[REDACTED] le monde. Il ne s'agissait pas d'une zone interdite à 19 heures 45.
Nous avons fait plusieurs journées de grève, il y avait plusieurs spectacles ces jours-là. Pour éviter que la grève ait des conséquences sur la sécurité.

[REDACTED]
[REDACTED] ts pour 2 moments temporels distincts.

[REDACTED]
[REDACTED] les équipes techniques se sont installées vers le château. Vous
affirme [REDACTED] st opposé à leur intervention. Pouvez-vous nous indiquer les
élémen

[REDACTED]
[REDACTED] PV d'huissier.

[REDACTED]
[REDACTED] opposé aux équipes techniques ? Nous
aurons les éléments pour contr
Combien de personnes étaient présentes ce soir-là ?

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED] et reconnu.

[REDACTED]
[REDACTED] constat d'huissier et vidéo surveillance.

[REDACTED]
[REDACTED] fonctions dans l'entreprise. Un chef d'équipe
expérimenté s'est expri es dispositifs de sécurité et des conséquences.

pas les autres.

tres. Vous savez que plusieurs personnes sont convoquées.

sont UNSA.

c l'OS.

nser cela.

La situation est grave et alarmante. C'est juste honteux.

lariés étaient en grève, car ils n'avaient pas assez d'argent pour finir le mois. On ne peut pas continuer à poser des sanctions pour l'exemplarité, alors que des salariés sont en très grandes difficultés. Le fait de ramener cela à 2 ou 5 individus est s'exonérer d'une grande part de responsabilité par rapport aux possibilités que vous aviez. Vous avez augmenté les minima conventionnels, sachant que cela touchait très peu de personnes dans l'entreprise. On ne peut pas prendre la parole en disant qu'on respecte le droit de grève et se retrouver plus tard avec 5 personnes désignées comme responsables. Vous bottez en touche de manière très irresponsable. Il ne faut pas penser que les problèmes liés aux mouvements sociaux sont résolus.

y a une grande différence entre le bon exercice du droit de grève et des actions de blocages. Dès lors qu'on va au-delà de ce qui est autorisé, cela devrait être le problème de tous.

Je tiens à préciser que, dès le lendemain de ce qui s'est passé sur Dreams, des OS ont décidé de faire en sorte que cela ne se reproduise plus.

ève. Ce ne sont pas des professionnels de la grève. Personne n'est mort. Les blocages ne sont pas quelque chose de nouveau, c'est quelque chose qui a lieu dans le cadre des mouvements de grève. Un mouvement de grève est avant tout un échec de la négociation. Une grève qui ne gêne personne n'est pas une grève.

ous n'avons pas les éléments pour nous les communiquer. Sur le fait que la participation active par rapport aux autres, avez-vous plus d'éléments sur celui-ci ? Pourqu

choix de ne pas t personnelle et rôle majeur de celui-ci ? Pourquoi avait-il un rôle actif et personnel par rapport au millier de grévistes ? Vous êtes-vous appuyés sur les autres grévistes pour dire qu'il était le meneur ?

En tant que cast member prévention incendie, il a des formations, connaissances de la bonne application des règles de sécurité. Il doit protéger les biens et les personnes de cette entreprise. Le fait qu'il obstrue, qu'il refuse est un facteur aggravant.

blée, il a protégé les visiteurs.

bstruer ce spectacle.

isiteurs. Vous étiez prêts à lancer ce spectacle malgré le mouvement de grève. La décision des grévistes est extrêmement responsable par rapport à la sécurité des visiteurs.

oint de vue.

participé à la provocation des nombreux visiteurs qui attendaient

t le PV d'huissier.

les qui sont notées dans le paragraphe : il les a haranguées, générant la frustration et la colère. Les guests ont répondu par des sifflets, des insultes, etc.

tice lors de cette action ?

eillance pour prouver qu'il était sur place ?

Oui.

moigner. Je rappelle qu'il est assermenté.

hué et sifflé, je n'ai vu aucun huissier sur place.

nvoyée par le DGT pour appuyer vos accusations.

de grève, pas d'un spectacle. La grève est un droit fondamental constitutionnel.

arce qu'ils ont fait des mouvements de grève, parce qu'ils ont été reconnus par vous comme meneurs et parce qu'ils ont fait annuler le spectacle Dreams. C'est un mouvement de grève. Peu importe les conséquences. Cela parle de l'image de l'entreprise.

aussi jugée à l'aune de ce que ces licenciements engendreront. Je rappelle que ces gens faisaient grève parce qu'ils n'avaient pas assez d'argent pour finir le mois. Cela l'air de vous passer au-dessus de la tête.

r avec la grève. Les visiteurs relèvent de votre responsabilité et non de celle des grévistes. Depuis quand peut-on reprocher à un gréviste de chanter et d'allumer la lumière ?

personnes attendent en statique depuis 60 à 70 minutes. Il y a une fatigue physique aussi. Il y a une forte attente. L'annulation génère un fort mécontentement. Cela engendre un mouvement de foule assez dense. Alors que le show est annulé, alors que nous répétons aux grévistes de quitter la zone, la réponse est la provocation. Il aurait été plus raisonné de quitter le lieu sans en ajouter plus qu'il ne fallait.

'y a pas eu de comportements violents, d'agressions, de blessés, de morts, de violence. Où sommes-nous ? Ce que vous reprochez est clairement la grève. Vous vous occupez des visiteurs, mais vous ne parlez pas des salariés et des grévistes. Vous n'êtes pas descendu discuter avec eux. Vous aviez déjà communiqué qu'il y aurait des annulations et des perturbations. Vous saviez depuis 19 heures 45 que les grévistes étaient sur ce champ. Je vous demande de prendre un peu de recul. Un spectacle a été annulé. Concernant la gestion de ces personnes qui attendaient une offre, vous aviez la possibilité d'anticiper et d'annuler. Mais vous avez laissé la situation pourrir. C'est grâce aux grévistes que nous avons évité une situation dangereuse. Je rappelle que l'UNSA vous a envoyé un courrier.

ntes sur cette zone avaient quitté la zone, nous n'en serions pas là aujourd'hui. Les jours qui ont suivi, les modes opératoires et les actions ont été très différents. Cela montre que vous avez aussi pris conscience que ce qui s'est produit n'aurait pas dû se passer. Quelques représentants du personnel ont également dit qu'il s'agissait d'une action de blocage.

'exercice de notre droit de grève.

rait-il à l'origine de l'occupation de lieu et non les milliers de

les règles de sécurité et avaient suivi les demandes répétées de la sécurité, nous n'aurions pas été sous tension et sous pression.

as quitté ce lieu ou les autres également ?

Nous avons déjà répondu à ce point.

grévistes de ce soir ?

qui ont été identifiables et actifs.

ez convoqué ceux qui sont UNSA.

passer cela. Nous allons nous défendre jusqu'au bout. Auriez-vous des éléments sur les accidents de travail ? Vous mettez que plusieurs accidents du travail ont été déclarés.

voyés. Or, ceux-là n'ont jamais été transmis à la CSSCT.

es jours d'arrêt ?

générés à la suite de l'agressivité des visiteurs engendrés par les événements.

s se rendent à City Hall. Le but est de réparer ce qui est rattrapable. Il est normal que les visiteurs soient allés se plaindre du manque d'anticipation de l'entreprise.

e comportements inappropriés et agressifs de la part des visiteurs. L'entreprise a-t-elle pris des mesures contre ces visiteurs ?

des actions pour faire en sorte de limiter l'agressivité des visiteurs envers City Hall.

ces visiteurs qui ont généré ces arrêts de travail ?

s contre les visiteurs. Mais des actions ont été faites pour limiter l'expression de la colère contre les salariés de City Hall. Nous avons la présence d'agents de sécurité, des rubans pour éviter les contacts physiques, etc.

es et prises contre des gens qui ont exprimé leur mécontentement de manière violente au point que cela ait engendré 11 AT ? Les salariés ne peuvent pas faire grève, mais les visiteurs ont le droit de se défouler sur les salariés.

Il nous arrive au quotidien d'avoir des situations de violence de nos guests. Ils sont raccompagnés à la sortie. Si les cast members souhaitent porter plainte, ils le peuvent.

T n'étaient pas plutôt dus aux directives que City Hall ne prendrait aucune plainte liée à l'annulation de D [redacted] urs qui souhaitent se plaindre de l'annulation de Dreams étaient redirigés vers [redacted]

[redacted] on au mieux eu égard au volu [redacted] mis en place pour que les guests puissent exprimer leurs réclamations. Par [redacted] t et l'énervement étaient bien en amont puisqu'au moment de l'annulation et avant l'annulation cet énervement s'est manifesté. Il n'y avait donc pas que la gestion du traitement de leur réclamation.

[redacted] as été pris au dépourvu le jour J. Peut-être que la gestion n'a pas aidé les cast members. Des mécontentements et des clients en colère, il y en a toujours eu. Cela fait partie des centres de gestion de la clientèle. On s'éloigne du sujet principal. Dès 2021, la CGT avait organisé des débrayages pour lutter contre les conditions de travail des salariés. Cela a généré un mouvement sans précédent soutenu par l'UNSA et la CGT concernant la revendication. Quelques cast members sont en train de le payer. Cela donne l'impression que cela vise à dissuader la reprise de ce mouvement. Ce qui se passe ne donne pas une bonne image de l'entreprise. Nous oublions le cœur du problème.

[redacted] 'une violation de son obligation de loyauté, je suppose que cela renvoi à son poste, son métier de pompier et au fait d'avoir fait grève.

[redacted] quences. Il ne s'agit pas de l'exercice du droit de grève, mais des faits commis à l'occasion du droit de grève.

[redacted] e, il a des responsabilités qui vont au-delà de celles d'autres cast members.

[redacted] erprétation entre vous et nous.

[redacted] avail et le droit de grève.

[redacted] ones qui ne doivent pas être franchies.

[redacted] ntenir une activité jugée dangereuse, malgré la présence de plusieurs personnes. Imaginez ce qui se serait passé si le show avait commencé et qu'une intrusion avait eu

lieu. En empêchant le show, il a protégé les visiteurs. On n'était pas dans un contexte où ce show pouvait se dérouler sans aucun risque. C'est votre obstination à vouloir maintenir un show malgré le contexte dangereux et défavorable. Il vous a conduit à prendre une décision que vous n'avez pas prise eu égard au contexte. Cela aurait pu être bien plus dangereux.

[redacted] pénétré une zone interdite et ont obstrué. Il s'agit d'un acte de volonté de nuire.

[redacted] vous voyez des personnes qui restent 2 heures sur un site et que vous vous apprêtez quand même à lancer un spectacle.

[redacted] s voyez les choses. Cela n'est pas du tout la façon dont l'entreprise a vécu la situation.

[redacted] ce qui se passait.

[redacted] mis à mal l'expérience des visiteurs et a nuit à l'image de l'entrepris [redacted] est de faire parler de l'entreprise. Pourquoi cela ne porterait-il qu [redacted] n sur tous les grévistes ?

[redacted] i sont les conséquences telles que nous les avons évoqués : le préjudice d'image, le préjudice financier et le préjudice matériel, eu égard aux salariés de l'entreprise. Ce sont l'ensemble des prismes qui sont pris en considération en tant que conséquences.

[redacted] roit de grève et de faire comprendre à la direction. Tous les leviers ont déjà été utilisés. Nous vous avons déjà alerté, mais vous ne nous avez pas pris au sérieux. Vous [redacted] nt sur le travail des non-grévistes, mais vous n'avez pas pu expliquer e [redacted] tteint le droit de travail des non-grévistes. Il n'a empêché personne de f

Dès lors qu'un salarié s'est déclaré gréviste, vous savez que votre pouvoir disciplinaire n'existe plus sauf en cas de faute lourde.

Ce que vous mettez en avant pour justifier le licenciement de ces deux salariés n'est à aucun moment des éléments qui relèvent de la faute lourde.

Nous sommes dans un contexte de grève. Prenons un peu de recul. Un salarié ne peut pas être sanctionné en raison de l'exercice normal du droit de grève. C'est l'article 1132-2 du Code du travail. Vous voulez y aller pour des raisons politiques, car ils sont UNSA. Ce sont les deux seuls référents UNSA que vous avez convoqués aujourd'hui. Je vous invite à ne pas glisser vers une voie de discrimination syndicale.

Ce sont des méthodes que nous ne voulons pas voir à Disney. Vous voulez punir le syndicat UNSA. Le lendemain de l'opération Dreams, des personnes nous ont déjà relayé l'information que vous serez sur des mesures de licenciement. Comment l'information pouvait-elle sortir si ce n'était pas pour d'autres objectifs ?

Vous avez le droit de dire que vous avez agi parce que vous avez des ordres. Aller sur ce terrain en France ne va pas améliorer l'image de Disney. Il est mieux si vous abandonnez la procédure si vous voulez donner un signe de coopération.

cun lien avec l'appartenance syndicale. Je précise aussi à nouveau que vous aviez eu la discussion lors d'un mouvement précédent d'aller sur Dreams et que l'UNSA était les premiers à dire qu'il ne fallait pas y aller. La CGT a écrit qu'aller sur Dreams était un mouvement de blocage. Cela est la reconnaissance que ce qui s'est passé sur Dreams n'aurait pas du se produire. Les tribunaux ont eu l'occasion de valider les procédures de licenciement pour faute lourde. Il s'agit généralement de la volonté de nuire ou d'atteinte à la sécurité et d'empêchement des non-grévistes de travailler. Il s'agit en l'occurrence de plusieurs de ces éléments. Il y a un cumul de plusieurs événements alors que la jurisprudence se prononce parfois sur un seul uniquement.

ier, vous l'estimez en fonction des billets gratuits qui ont été donnés à titre de compensation. Ces billets ont la valeur qu'on veut leur donner. Il ne s'agit pas de biens matériels. La société distribue plus de 300 000 billets par an. Il faut représenter à sa juste mesure 600 billets qui ne sont pas un bien matériel. Le préjudice a été traité de manière commerciale, mais il ne grève pas les comptes de l'entreprise. Il ne s'agit pas de nourriture qui pourrait être achetée et périmés.

et reconsommeront quand ils reviendront. J'ai fait le calcul, le préjudice est de 997,66 euros.

rève s'il re ou non. Je suis interpellé par une de vos réponses, c'est le fait reconnu parmi 30, 40 ou 50 grévistes. Il se retrouve de fait dans s gêné par le fait que les gens doivent se justifier de leur action parce qu'ils sont reconnus. Ce n'est pas juste pour eux vis-à-vis des autres qui ont été là aussi et qui continuent de travailler impunément.

la Direction a un regard sélectif sur ces personnes. Un manager est venu essayer de raisonner ces équipes. On ne peut pas dire qu'on ne les connaissait pas. C'est uniquement, car ils sont UNSA.

rons sur Dreams alors que la parade n'est pas sortie également ?

uences et sur une action qui n'était plus l'exercice normal du droit de grève.

Les conséquences notées ne sont pas proportionnelles à la façon individuelle, mais à la grève. De plus, il n'y a pas de preuve que la partie des blocages des restaurants et boutiques. Je ne vois pas pourquoi cela a note.

[redacted] ont pas les faits de la journée, mais les événements du soir.

reams ?

s. De par son rôle et ses connaissances, il a volontairement obstrué le déroulement.

reams et non sur la parade ?

Quand des personnes vont délibérément sur des zones de sécurité non accessibles et empêchent des techniciens d'intervenir pour l'installation d'écran, ce n'est pas du tout comparable avec des événements de la journée.

[redacted] communiquer les précisions concernant la matérialité des faits. Il s'agit d'un mouvement de grève de plusieurs grévistes. À aucun moment vous ne pouvez lui reprocher un rôle de meneur. Concernant la gravité des faits, il n'y a rien qui puisse expliquer la faute lourde. Il n'y a pas eu de comportement agressif, d'entrave à la liberté de circulation, d'entrave à la liberté du travail des non-grévistes, à aucun moment les grévistes n'ont empêché les travailleurs de faire leur travail. Les techniciens pouvaient pénétrer dans la zone pour faire leur travail. Il n'y a pas eu séquestration ou occupation des lieux de travail.

De ce que je vois, nous sommes loin des éléments qui pouvaient justifier un licenciement.

[redacted] le dans le mouvement de grève, la CFDT n'a pas de leçon à recevoir de quelqu'un. C'est un échec collectif. Nous n'avons pas participé à la grève, mais nous avons été actifs. Nous avons défendu un salarié. Arrêtons. Trouvons un autre moyen de débattre et une autre manière de voir les choses. Arrêtons de systématiquement interpellier la CFDT. Cela n'a pas de sens. Chacun doit prendre conscience qu'une telle situation est un échec global. Dire que les acteurs ont bloqué le spectacle Dreams pour défendre les visiteurs est surréaliste. Ils ont fait leur action dans le but de déranger la Direction, mais pas pour protéger les salariés.

La CFDT a aussi été interpellée. C'était un mouvement de salariés au départ. À l'intérieur de ce mouvement, nous avons des gens de chez nous qui nous remontaient des informations. Nous avons des relations pour parler du mouvement. À ce moment, nous considérons que nous ne pouvions pas prendre le lead du mouvement. Quand nous prenons le lead du mouvement, nous nous mettons à découvert.

Notre travail est d'accompagner le salarié quand il a besoin de nous.

C'est vrai qu'il y a eu un moment de flottement. Il faut arrêter de faire de la grève préventive. Nous pensons qu'il faut d'abord négocier et que la grève vient compléter la négociation, mais pas l'inverse. Nous avons fait des publications pour donner notre position. C'est une situation grave.

rave. Là, nous débordons à la politique.

s avons été interpellés.

choses.

La réunion est suspendue de 11 heures 37 à 11 heures 51.

onné notre vision et résumé ce que nous pensons et que nous n des salariés. Avant d'être des représentants du personnel, ce sont des salariés. La situation n'est pas facile ni pour la Direction, ni pour nous, ni pour les salariés. J'invite tout le monde à aller dans un sens productif pour trouver une issue favorable. Chacun invoque ses droits. Ce sont avant tout des salariés, avant d'être des représentants du personnel. Je ne mets pas de politique là-dessus.

n. Ces grèves n'ont pas été un échec global, sinon la direction n'aurait pas cherché de bouc émissaire. La presse a fait grand bruit de ce qui se passait et des revendications des salariés. Déjà cela, ce n'est pas rien.

ne lecture d'une déclaration :

*Le projet de licenciement concernant Mon [redacted] rié protégé en qualité de
Référént de proximité de l'établissement Sé [redacted] est mis au vote à bulletin
secret.*

- Favorables 2

- *Défavorables* 10
- *Abstention* 12
- *Non exprimés* 0

**3. Délibération des membres du Comité Social
projet de licenciement concernant Monsieur
salarié protégé en qualité de Référent de proxim
Opérations (*)**

onvoqué pour 10 heures 10. Il a patienté et est présent en salle.

joint la séance à 12 heures 08.

mation qui comprend, la présentation d
présentation des faits et les éléments de procédure.

le cas de Raphaël ce matin. Nous avons un 2^e cas à examiner. Quand nous voyons la rédaction utilisée sur le projet de licenciement, il est évident que de nombreux points sont similaires et sont même des copiés-collés. Les points évoqués dans les 2 lettres doivent-ils être à nouveau évoqués ou les éléments évoqués ce matin peuvent-ils être repris pour Samir CHAGROUNE ?

r plusieurs éléments sont effectivement communs.

Les éléments mentionnés dans le cadre du point 2 seront également valables dans le cadre du point 3 de l'ordre du jour pour les éléments communs.

nnée précédem t-il aussi été visionné sur les vidéos ?

abilitées.

tribunaux ?

Oui.

seaux sociaux pour assumer la responsabilité pleine et entière de ces évènements du 6 juin. De quels réseaux s'agit-il ?

que je dis sur les réseaux sociaux que je suis le président de Disneyland Paris ? Savez-vous comment fonctionnent les réseaux sociaux et comment cela peut-il être utilisé ?

onctionne.

e phrase ?

iés ont en dispense d'activité rémunérée.

Cela me gêne du point de vue du droit. C'est une nouveauté au sein des entreprises. Elles mettent les salariés en dispense d'activité rémunérée le temps de terminer l'enquête. Cela provoque une mesure d'éloignement. Il est ciblé et isolé seul chez lui. Certains salariés le prennent bien et arrivent à trouver autre chose. D'autres le vivent plus mal, car ils n'aiment pas être du jour au lendemain à ne rien faire. Cela peut être dur psychologiquement.

Le reste de l'équipe avec laquelle il travaille continue d'avoir un contact avec lui. L'image est difficile à vivre auprès d'eux, car il passe pour une personne indésirable dans l'entreprise. Nous aurions aimé impliquer le salarié avant la mise à pied conservatoire. Il aurait pu lui être demandé si cela lui convenait. Je peux comprendre que la dispense d'activité se justifie dans certains cas. Mais dans d'autres cas, cela est plus difficile. Cela commence à être long. Cette mise à l'écart est vécue injustement. Cela peut être déjà vécu comme une sanction.

rvatoire est une possibilité. Elle me paraît ne pas être de même nature que la dispense d'activité rémunérée. Ce n'est pas une sanction. Elle n'a pas été contestée d'un point de vue judiciaire.

e la question sur le fait qu'il n'était pas seul et qu'il y avait plusieurs de pourquoi lui. Il admet qu'il faisait partie des plus présents et animés. Il n'avait toutefois aucun comportement agressif ou violent. Il n'avait aucun comportement anormal. Il estime avoir exercé son droit de grève. Il n'a en aucun cas empêché les non-grévistes d'exercer leur travail. C'est dur.
avec ces faits reproché

etien

_____ e dans le dossier d _____
particulièrement actif, notamment au cours de ce _____

_____ ctif ?

_____ w simplement à eux deux, mais parce qu'il y avait plusieurs centaines de personnes _____ nous étions dans un contexte de grève. Le fait de faire avouer ce qu'on veut _____ empêche pas qu'il s'est manifesté dans un contexte de grève. Tout cela a li _____ grève, ce n'est donc pas une volonté délibérée et répétée de nuire à l'entreprise, mais un contexte de grève. Le fait d'isoler une ou deux personnes leur faisant porter la responsabilité de ces événements est artificiel. Vous avez choisi des personnes en fonction de la reconnaissance que vous avez pu avoir par des caméras. Ces méthodes laissent perplexe par rapport à l'équité de traitement par rapport à la réalité du droit de grève. Nous sommes dans un contexte de grève et non dans un contexte d'exécution normale de son contrat de travail. Ce ne sont pas 2 personnes qui ont bloqué la réalisation de ce spectacle, mais l'ensemble des personnes présentes.

_____ t actif qui n'est pas l'exercice normal du droit de grève.

_____ vec ces fonctions, son expérience, mais il n'était pas le seul le soir. En regardant les vidéos de surveillance, il faut comprendre pourquoi ce serait lui et pas les autres. Il n'a rien fait de plus que les autres. Il n'y a pas de signe d'agissement isolé qui peuvent justifier et qui font partie des critères pris en compte par vous. Je trouve que faire le parallèle par rapport à ces fonctions n'est pas approprié. Cela sera difficilement tranché.

C'est le même sujet et les mêmes griefs mise à part la paternité de ce mouvement évoqué sur des groupes Facebook.

Cela me laisse perplexe. Il faut relativiser. Le comportement qu'il a eu était normal pour un gréviste. Certes, cela a eu des conséquences sur la satisfaction des visiteurs. Je l'entends. Mais si nous avons dû passer par cette grève, c'est que nous n'avons pas eu d'autres moyens. Il n'y a pas eu de comportement agressif ni d'entrave au travail d'autres salariés. Il n'y a pas eu de séquestration. Il y a eu des grévistes, mais les autres salariés ont pu venir faire leur travail.

C'est la même chose que ce que nous avons dit précédemment sur le dossier _____

_____ normal du droit de grève.

_____ itimé les revendications de ce mouvement en donnant une prime de 150 euros à tous les salariés. Ce mouvement a donc eu une utilité y compris pour vous DRH.

Nous avons proposé un protocole visant à formaliser des mesures destinées à permettre aux salariés de disposer de sommes leur permettant de trouver une solution à très courts termes pour faire face à des situations compliquées eu égard à l'inflation. Il s'agit d'une prime PPV.

smettre la matérialisation des faits.

'une enquête contradictoire. Le salarié est donc entendu.

ures de sécurité prises des entretiens préalables.

sur des réseaux sociaux prônant des manifestations et des actions sur le bâtiment. L'entreprise veille à la sécurité des personnes. C'est pour cette raison que nous avons mis en place des mesures de sécurité. Il revient à l'entreprise de prendre des mesures d'anticipation des risques.

ine de salariés. Pourquoi 80 agents de sécurité ?

capables ces personnes.

volonté de nuire aux salariés.

rprétation.

crits dans des mouvements, nous vous en avons toujours informés.

aient pas les personnes présentent dans le bâtiment, mais pour prévenir d'un risque extérieur. Une personne a elle seule peut créer des risques importants.

r rapport à la situation. C'est votre droit de sécuriser le bâtiment.

Des propos sur les réseaux sociaux sont parfois très violents et menaçants. Il suffit d'un acte pour avoir des retombées catastrophiques. Il s'agissait de mesure de prévention.

semblent, je réitère la même demande, à savoir une issue favorable à cette situation qui n'est agréable pour personne.

ne lecture d'une déclaration.

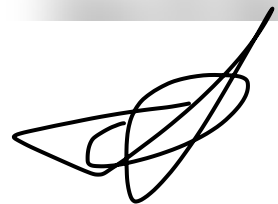
Le projet de licenciement concernant Mons *arié protégé en qualité de*
Référent de proximité de l'établissement P *à bulletin secret.*

- Défavorables 9
- Abstentions 5
- Non exprimé 1

La prochaine réunion du CSE aura lieu le 29 août 2023.

La séance est levée à 12 heures 52.

Secrétaire du C



ANNEXE

Union Nationale

Déclaration UNSA Disneyland Paris a la réunion du CSE du 17 août 2023

Concernant la procédure de licenciement de deux salariés protégés (Représentants du personnel)

Cher(e)s élu(e)s

Vous êtes sollicités aujourd'hui pour vous prononcer sur l'éventuel licenciement de deux référents de proximité des établissements « Parc Opérations » et Sécurité, Opérations de Secours ».

Comme vous le savez, au-delà de ces deux salariés, ce sont cinq grévistes au total que l'entreprise menace de la perte de leur emploi. Nous avons accompagné trois d'entre eux lors des entretiens préalables.

Au regard du contenu de ces derniers, nous avons acquis la certitude que ces procédures ne visent pas des faits répréhensibles commis par ces salariés mais bien leur utilisation du droit le plus absolu de faire grève.

Concernant Monsieur CHAGROUNE, la Direction tente de lui faire porter l'initiative et le rôle de meneur de l'action « Dreams », et donc des conséquences qui en ont découlées. Or, comme nous l'avons souligné lors de son entretien, cette action était soutenue par notre Organisation Syndicale et était voulue par un très grand nombre de salariés grévistes qui la réclamaient sur un groupe privée WhatsApp, que la Direction a espionnée sans vergogne. Si elle souhaite un responsable de cette action c'est notre Organisation Syndicale qu'elle doit poursuivre devant les tribunaux et non tenter de licencier cinq salariés.

Concernant Monsieur ROGANI, le dossier est encore plus Leger. Hormis le tenir pour responsable d'avoir été présent sur une zone soi-disant « interdite », comme près de 70 autres salariés et les centaines de visiteurs qui traversaient cette même zone, et d'avoir ainsi mis en danger les visiteurs, les salariés et lui-même, on lui reproche également une perte financière pour l'entreprise, les 601 plaintes des visiteurs et les 11 accident de travail. Nous vous laisserons apprécier le sérieux de ces accusations.

Pourquoi ces cinq salariés et non les 70 présents ce soir-là sur cette action ? Nos deux référents de proximité ont effectivement fait partie d'une simple participation au mouvement de grève et non pas d'une participation individuelle, personnelle et active à des actes dangereux et illicites, aucun comportement, délibérément ou non, agressif et violent n'a été constaté.

Dans ces deux cas la Direction a fait le parallèle entre leur mission dans l'entreprise et leurs agissements pendant le mouvement (Guest Flow pour l'un et pompier pour l'autre) afin d'accentuer sur leur connaissance des consignes de sécurité pour les visiteurs et les salariés. La Direction a omis toute fois que le droit de grève est un droit constitutionnel, l'article L.1132-2 du code du travail précise qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire en raison de l'exercice normal du droit de grève.

Les faits qui sont soi-disant reprochés aux deux salariés grévistes ne sont, ni matériellement établis ni fautifs, et ne revêtent un quelconque caractère de gravité suffisant pour justifier une telle mesure de licenciement au sens des dispositions de l'article L.2511-1 du code du travail.

Pour l'UNSA Disneyland Paris, ces procédures sont une atteinte au droit de grève, une tentative d'intimidation envers les autres salariés qui envisageraient de poursuivre les mouvements de grève en septembre, ainsi qu'une discrimination syndicale en s'en prenant à deux représentants de notre syndicat. C'est pourquoi, nous vous demandons de ne pas vous faire complice des manœuvres de la Direction et de rejeter à l'unanimité ces procédures de licenciement. Une réponse négative est la seule voie possible contre cette atteinte grave à un droit constitutionnel qu'est celui de faire grève !

Merci à tous.

Pour le Syndicat UNSA Disneyland Paris, Antonio FERREIRA, Représentant Syndical CSE