

**PROTOCOLE D'ACCORD PORTANT SUR LA  
NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2018**

**ENTRE :**

**Les Sociétés suivantes composant l'Unité Économique et Sociale (U.E.S.) :**

La Société Euro Disney Associés S.C.A. au capital de 1.203.699.718 euros, sise au 1, rue de la Galmy, 77700 Chessy, inscrite au R.C.S. de Meaux sous le numéro 397.471.822.,

La Société Euro Disney S.A.S. au capital de 1.676.940 euros, sise au 1, rue de la Galmy, 77700 Chessy, inscrite au R.C.S. de Meaux sous le numéro 341.908.945.,

La Société Euro Disney S.C.A. au capital de 783.364.900 euros, sise au 1, rue de la Galmy, 77700 Chessy, inscrite R.C.S. de Meaux sous le numéro 334.173.887.,

La Société ED Spectacles S.A.R.L. au capital de 40.000 euros, sise au 1, rue de la Galmy, 77700 Chessy, inscrite au R.C.S. de Meaux sous le numéro 385.405.584.,

La Société SETEMO Imagineering S.A.R.L. au capital de 7.623 euros, sise au 1, rue de la Galmy, 77700 Chessy, inscrite au R.C.S. de Meaux sous le numéro 388.457.004.,

L'ensemble de ces Sociétés étant représenté par Monsieur Daniel DREUX, agissant en sa qualité de Vice-Président Ressources Humaines,

D'une part,

**ET :**

**Les Organisations Syndicales :**

La CFDT, représentée par l'un de ses délégué(e)s syndicaux de l'Unité Économique et Sociale.

La CFE-CGC, représentée par l'un de ses délégué(e)s syndicaux de l'Unité Économique et Sociale.

La CFTC, représentée par l'un de ses délégué(e)s syndicaux de l'Unité Économique et Sociale.

La CGT, représentée par l'un de ses délégué(e)s syndicaux de l'Unité Économique et Sociale.

L'UNSA, représentée par l'un de ses délégué(e)s syndicaux de l'Unité Économique et Sociale.

D'autre part,

JG  
1  
DD  
PCC

## IL A ETE CONVENU ET ARRÊTÉ CE QUI SUIV

### Préambule :

Dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire prévue aux Articles L.2242-1 et suivants du Code du Travail, la Direction et les Organisations Syndicales représentatives dans l'Entreprise se sont réunies les 21 septembre, 5 et 16 octobre 2017.

- Lors de la première réunion, la Direction, après avoir en particulier abordé avec les Organisations Syndicales le calendrier des négociations, a présenté les données macro-économiques et les tendances du secteur touristique pour 2017 et les années à venir, ainsi que les tendances marché en termes d'augmentation.

S'agissant des données macro- économiques, il a été constaté des signes de reprise significatifs pour 2017 qui se confirment pour 2018 due à une relance de la consommation des ménages et des exportations avec toutefois des zones d'incertitudes (hausse des prix de l'énergie, des taux d'intérêts, Brexit...), un ralentissement de la croissance sur le long terme (2025), et des possibilités fortes de retournement de situation (incertitudes géopolitiques, sociales et économiques).

Les tendances de l'environnement concurrentiel démontrent que le secteur du tourisme est marqué par des signes positifs pour l'année 2017, la plupart des parcs anticipent de très bons résultats. Il convient en parallèle de souligner de forts investissements dans ce secteur en vue d'augmenter l'attractivité produit et d'augmenter les capacités d'hébergement.

La Direction a enfin présenté les premières tendances et pratiques marché concernant les politiques salariales des entreprises en France marquées par des augmentations salariales légèrement en dessous des prévisions, des budgets d'augmentations qui restent prudents pour 2018 (1,6% à 2,5%) tendant toujours à privilégier les augmentations individuelles, et une plus forte différenciation dans les augmentations individuelles distribuées.

Les Organisations Syndicales ont, quant à elles, indiqué qu'elles souhaitent que l'Entreprise reconnaisse à sa juste mesure l'engagement des salariés à travers la mise en œuvre de mesures salariales conséquentes ainsi que la valorisation du travail accompli par les salariés au cours du 25<sup>ème</sup> anniversaire de l'Entreprise au travers d'une prime notamment.

- Au cours de la seconde réunion de négociation, la Direction a commenté les éléments statistiques adressés préalablement aux Organisations Syndicales portant sur l'évolution des effectifs et des rémunérations, ainsi qu'au principe d'une réintégration de plusieurs primes conventionnelles dans le salaire de base tel que cela avait été abordé en réunions de concertation dans le courant du mois de juillet 2017.

S'agissant de l'effectif, il est constaté une progression de l'effectif moyen (+3%) qui concerne tous les statuts, une augmentation des emplois permanents (+334 CDI au 31/07/2017), et une structure d'emploi préservée (81% de l'effectif est en CDI et 49% de l'effectif est féminin). Il a été rappelé que malgré la baisse de la fréquentation et du chiffre d'affaire en 2016, l'Entreprise a fait le choix de poursuivre ses objectifs stratégiques en matière d'expérience visiteur. L'effectif a donc continué de progresser significativement et 1 020 postes supplémentaires ont été créés (+6,3% par rapport à 2015).

S'agissant des rémunérations, il convient de noter que les salaires moyens sont en progression de 2,2%, soit une hausse du pouvoir d'achat supérieure au niveau de l'inflation pour l'ensemble des statuts, genre et emplois, que près de 95% des salariés bénéficient d'une rémunération  $\geq$  à 1 500€, que 57% des salariés ont un niveau de rémunération compris entre 1 500€ et 2 100€ et 38% des salariés ont un salaire au moins égale à 2 100€ contre 35,6% en 2015.

La Direction a également rappelé le poids important du 13<sup>ème</sup> mois et de la prime d'ancienneté dans la rémunération globale des salariés avec un taux d'éligibilité de 89%.

En augmentation cumulée depuis 2009, la Direction a précisé que les politiques salariales mises en œuvre au sein de l'Entreprise étaient supérieures à l'inflation (+12%) ainsi qu'à l'évolution du SMIC.

S'agissant de la proposition de réintégration de certaines primes conventionnelles, il a été rappelé qu'il s'agissait des primes inhérentes à l'emploi, à savoir la prime d'assistance et intervention, la prime de sécurisation, la prime de salissure, la prime de bonne conduite, la prime de bus articulé, la prime d'unité de valeur diplômante et de la prime de diagnostic infirmier.

Les Organisations Syndicales ont souligné les difficultés accrues rencontrées par les salariés pour faire face à l'augmentation de certaines dépenses et réitéré la nécessité pour l'Entreprise de prendre des mesures salariales qui soient à la hauteur de leurs attentes. S'agissant des primes, le débat s'est concentré sur la rémunération des nouveaux embauchés une fois la réintégration faite pour les salariés actuels et sur la méthodologie de la réintégration. Certains ont exprimé leur opposition de principe à une telle réintégration des primes dans le salaire de base.

- Lors de la troisième réunion, la Direction a fait des propositions aux Organisations Syndicales afin de trouver un point d'équilibre tenant compte de l'ensemble des éléments échangés avec les Organisations Syndicales lors des différentes réunions.

À l'issue de ces réunions, il a été convenu ce qui suit entre la Direction, d'une part, et les Organisations Syndicales, d'autre part :

#### **Article 1 – Champ d'application du protocole d'accord**

Le présent protocole d'accord s'applique à l'ensemble des salariés des Sociétés Euro Disney Associés S.C.A/Euro Disney S.A.S./ED Spectacles Sarl/Euro Disney S.C.A.

Pour ce qui concerne la Société SETEMO Imagineering Sarl, qui est régie par les dispositions de la Convention Collective de Branche des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil, sont applicables les mesures prévues à l'Article 3 (Mesures salariales) du présent accord. Une information sera réalisée auprès des Délégués du Personnel dès que l'application de ces mesures sera confirmée.

#### **Article 2 – Augmentation du minimum conventionnel du coefficient 150**

Les parties conviennent de porter le minimum conventionnel mensuel du coefficient 150 de 1 495.07 € bruts à **1 513 € bruts au 1<sup>er</sup> janvier 2018**.

Ainsi la grille de rémunérations minimales au 1<sup>er</sup> janvier 2018 sera la suivante :

COEF	MINIMA AU 1 <sup>er</sup> avril 2017	COEF	MINIMA AU 1 <sup>er</sup> avril 2017
150	1 513.00 €	250	1 985.00 €
175	1 537.39 €	260	2 100.00 €
181	1 550.88 €	280	2 171.58 €
187	1 565.01 €	300	2 243.00 €
200	1 608.00 €	360	2 667.09 €
215	1 682.93 €	400	2 822.00 €
220	1 725.50 €	430	3 382.00 €
225	1 800.00 €	520	3 938.00 €

## Article 3 - Mesures salariales

### 3.1 Montants

- Les salariés aux coefficients 150 à 220 inclus bénéficieront :
  - d'une augmentation générale de salaire de 1%
  - de 1.5 % de budget réparti en augmentations individuelles
- Les salariés aux coefficients 225 à 520 inclus bénéficieront :
  - de 2.5 % de budget réparti en augmentations individuelles

### 3.2 Bénéficiaires

Sont bénéficiaires de la mesure visée à l'Article 3 tous les salariés éligibles ayant au moins six mois d'ancienneté au 31 décembre 2017 et toujours présents dans les effectifs à la date du 31 janvier 2018. Le salaire de base mensuel et la situation du salarié au 30 septembre 2017 détermineront le montant de la mesure salariale qui lui sera applicable.

### 3.3 Modalités d'application

Cette mesure sera applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Comme les années précédentes, la Direction entend reconduire à l'identique les modalités d'application des mesures salariales de manière à ce que celles-ci produisent un impact maximum.

Ainsi, il est expressément prévu que les mesures liées à l'augmentation individuelle interviendront après la mesure d'augmentation du minimum conventionnel du coefficient 150 pour ceux qui sont concernés, et de revalorisation d'augmentation générale pour les salariés concernés.

Pour les salariés bénéficiaires de la réintégration des primes prévues à l'article 5, il est convenu que le salaire de référence servant de base à l'application des mesures salariales sera celui arrêté au 30 septembre 2017 auquel s'ajoute la réintégration des primes.

Les augmentations liées à des promotions ne sont pas prises en considération dans ces pourcentages d'augmentation visés à l'article 3.1, ceci ne signifiant pas que le salarié ayant bénéficié d'une promotion n'aura pas d'augmentation.

Les augmentations individuelles et le cas échéant l'augmentation générale seront précisées au cours d'un entretien entre chaque salarié et son supérieur hiérarchique.

Les critères d'attribution de ces augmentations individuelles sont multiples et peuvent varier selon la nature de l'activité du salarié et du niveau de responsabilités. En tout état de cause, ces critères permettent de différencier le poids de la contribution de chacun qui se reflète dans le pourcentage d'augmentation attribué.

Doivent être pris en compte des éléments liés aux savoirs faire individuels dans l'exécution du poste. Il s'agit notamment du niveau de maîtrise des connaissances et compétences et de la qualité du travail nécessaire à une exécution conforme aux attentes.

Doivent aussi être pris en compte des éléments liés aux savoirs être dans l'exécution du poste. Il s'agit notamment du respect des horaires de travail, respect des consignes et procédures applicables, du respect des échéances dès lors qu'elles sont réalisables, de l'interaction avec les autres membres de l'équipe reflétant l'esprit d'équipe et de collaboration y compris vis-à-vis de la hiérarchie et de l'interaction avec les visiteurs.

JG  
200  
PCC

Ces éléments de savoir-faire et de savoir être permettent d'évaluer la contribution individuelle au service d'une performance collective d'un service, d'une direction ou plus largement de l'Entreprise en fonction du niveau de responsabilités.

Aucun critère discriminant ne devra être pris en considération ni le positionnement salarial du salarié par rapport à son équipe.

De même, un changement d'affectation en cours d'année ne peut pénaliser le salarié dans sa progression salariale.

Dans les situations où le salarié a des restrictions médicales notamment, il est d'abord rappelé le principe de non-discrimination par rapport à l'état de santé, ce qui signifie que l'appréciation doit se faire par rapport à l'emploi qui peut avoir subi des modifications et/ou restrictions.

Dans l'hypothèse où le salarié a plusieurs responsables hiérarchiques, y compris pour les salariés qui changent de poste du fait d'une restriction médicale notamment, ces derniers doivent impérativement se concerter pour refléter la performance réalisée dans son ensemble.

En cas de désaccord, le salarié pourra saisir le Directeur et le Responsable Ressources Humaines qui, à sa demande, le recevront seul.

#### **Article 4 – Prime exceptionnelle**

L'année du 25<sup>ème</sup> anniversaire de l'Entreprise a été marquée par la satisfaction forte de nos visiteurs du fait de la rénovation des Parcs et de l'implication de chaque salarié dans sa réalisation. La collaboration des différents services a permis de donner une nouvelle dynamique pour notre destination qui poursuit plus que jamais sa quête d'excellence et renforce sa prééminence dans l'industrie du tourisme européen. Cela repose sur l'énergie et le talent des salariés qui font vivre chaque jour les valeurs de qualité et de courtoisie auprès de nos Visiteurs.

Afin de reconnaître et valoriser le travail de chaque salarié, la Direction Générale de l'Entreprise a décidé d'octroyer une prime de 250 € bruts au plus tard au 31 décembre 2017.

En bénéficient tous les salariés, titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée ayant travaillé au moins 6 mois au cours de l'année civile 2017 (soit du 1<sup>er</sup> janvier 2017 au 31 décembre 2017) et toujours présents à l'effectif au 31 décembre 2017.

Pour les salariés travaillant à temps partiel, le montant de la prime sera réduit proportionnellement par rapport à l'horaire contractuel (ou le forfait annuel réduit pour les cadres autonomes) en vigueur au 30 septembre 2017.

Sont exclus du versement de cette prime exceptionnelle, les salariés en suspension de contrat de travail au 31 décembre 2017, à l'exception des absences liées à un congé maternité ou de paternité, à un congé individuel de formation, à un arrêt de travail pour maladie, pour accident de travail ou maladie professionnelle, suite à un accident de trajet, à des congés payés. Sont également exclus du versement de cette prime exceptionnelle les cadres éligibles à une rémunération variable individuelle (bonus, variable commerciale). Les Team Leaders et Team Leaders expérimentés en bénéficieront.

#### **Article 5 – Réintégration dans le salaire de base de certaines primes**

Pour faire suite aux réunions de concertation du mois de juillet 2017 et à une volonté exprimée lors de la NAO 2015, les parties à l'accord ont décidé de réintégrer dans le salaire de base certaines primes inhérentes à l'emploi.

##### **5.1 Primes concernées**

- la prime d'assistance et intervention,
- la prime de sécurisation,
- la prime de salissure,

- la prime de bonne conduite,
- la prime de bus articulé,
- la prime d'unité de valeur diplômante
- et la prime de diagnostic infirmier.

## 5.2 Mécanisme d'intégration

Seront bénéficiaires, les salariés bénéficiant de la prime au 1<sup>er</sup> janvier 2018, à la condition d'avoir perçu la prime de façon régulière au cours des 12 mois derniers précédant la réintégration, à savoir de l'avoir perçu tous les mois. S'agissant des salariés dont le contrat de travail aura été suspendu du fait d'une cause de suspension indemnisée, ou de la prise en considération des droits liés à l'ancienneté, la période d'appréciation de la régularité de la prime sera neutralisée d'autant afin de ne pas les pénaliser.

Seront également concernés les salariés embauchés en cours d'année justifiant d'une régularité de versement dès lors qu'ils remplissent les autres conditions de versement.

S'agissant du mode de calcul, il sera pris en compte le total des montants perçus qui sera divisé par le nombre de versements. Le salaire de base de chacun des salariés sera ainsi recalculé afin de lui maintenir l'équivalent de son net correspondant précédemment à son salaire de base et à sa prime.

Les parties s'accordent sur le caractère avantageux de cette réintégration dans le salaire de base, le salaire de base ainsi reconstitué du montant de la prime servant de base au calcul de la prime d'ancienneté, de 13<sup>ème</sup> mois et autres.

## 5.3 Date de réintégration

Les primes concernées seront réintégréées dans le salaire de base sur la paie du mois de janvier 2018.

## 5.4 Situation des nouveaux embauchés

Prenant en considération l'inquiétude exprimée par les Organisations Syndicales quant à la situation des nouveaux embauchés, après la réintégration des primes visées à l'article 5.1 des salariés présents, la Direction a rappelé que le salaire d'embauche est fixé en fonction de la médiane des salaires de référence du marché concerné, en tenant compte de la formation et de l'expérience professionnelle du candidat ainsi que du salaire de référence pratiqué en interne pour le même emploi de manière à assurer une équité de rémunération pour les nouveaux embauchés et des salariés présents au sein de l'Entreprise.

Aucune discrimination directe ou indirecte fondée sur la personne ne peut intervenir. L'interdiction des discriminations salariales est rappelée à l'article L.1132-1 du code du travail.

Pour un suivi des effets, il sera remis, pour les emplois concernés, la photographie des salaires moyens intégrant la prime de l'année N comparée à celle de l'année N+1.

## Article 6 – Primes

Le tableau récapitulatif des primes est annexé au présent protocole d'accord (Annexe 1).

Conformément au mécanisme mis en place dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire de 2005, certaines primes forfaitaires bénéficieront, au 1<sup>er</sup> juillet 2018, d'une revalorisation de 1.2% ou en fonction de l'évolution de l'inflation enregistrée en mai 2018 si cette dernière est plus favorable et cela dans la limite de 4 %, comme convenu dans le cadre de la NAO 2008.

Il s'agit des primes suivantes :

- Prime chute de hauteur
- Prime cascade auto/moto chorégraphiée
- Prime de découcher
- Prime Steam Train

JG  
 OO  
 PCC

- Prime de marché
- Prime de flexibilité «maintenance»
- Prime HAT/HATS
- Prime petite enfance
- Prime de cours de danse
- Prime de split shift
- Prime événements spéciaux
- Prime régisseur technique
- Prime de chute de feu
- Prime contractuelle ED spectacles SARL
- Prime de roller
- Prime d'acte conservatoire
- Prime de parrainage CRO
- Prime de nuit
- Prime d'astreinte
- Prime forfaitaire d'intervention
- Prime Guide VIP
- Prime de tutorat

Dès que les taux d'inflation enregistrés à fin mai 2018 seront connus, le montant de la revalorisation de la prime sera déterminé et communiqué aux Organisations Syndicales ainsi qu'aux Délégués du Personnel.

Il est également convenu entre les parties de revaloriser le montant mensuel brut de la prime de froid artificiel en la portant de 86,51 € à 150,00 € à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018. Du fait de cette revalorisation au 1<sup>er</sup> janvier 2018, la prime de froid artificiel ne sera pas revalorisée au 1<sup>er</sup> juillet 2018.

#### **Article 7 – Transfert CET vers le PERCO**

Dans le cadre de l'alimentation du PERCO, les parties ont prévu d'ouvrir la possibilité aux salariés de transférer dix (10) jours maximum par an du Compte Epargne Temps (CET) vers le plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO).

Elles avaient également prévu que les avoirs détenus sur le compte épargne temps ouvraient droit à abondement dans la limite de 10 jours pour les années civiles 2010 et 2011, 2012 et 2013, 2014 et 2015, 2016 et 2017.

Dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires 2018, les parties à l'accord conviennent de reconduire ce dispositif pour les années civiles 2018 et 2019 permettant ainsi aux salariés de bénéficier de l'abondement sur le transfert de 10 jours maximum du compte épargne temps (CET) vers le plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO).

#### **Article 8 – Utilisation du Compte Epargne Temps**

Afin de faciliter la prise des jours acquis sur le Compte Epargne Temps, les parties conviennent d'abaisser le seuil de prise des jours acquis de 10 jours à 5 jours.

#### **Article 9 – Monétisation du Compte Epargne Temps**

Afin de permettre aux salariés qui le souhaiteraient, il est convenu que la monétisation pourra intervenir tous les mois et non plus uniquement deux fois par an.

#### **Article 10 – Durée**

Les dispositions des articles 2, 3 et 4 du présent protocole d'accord sont limitées au cadre de l'obligation d'engager une négociation portant notamment sur les salaires.

Celles de l'article 7 sont conclues pour une durée de deux ans soit du 1<sup>er</sup> janvier 2018 au 31 décembre 2019.

Les dispositions de l'article 5, 8 et 9 du présent protocole sont conclues pour une durée indéterminée conformément à leur objet.

#### **Article 11 – Mise en œuvre du protocole d'accord**

Le présent accord sera notifié par la Direction, dès sa signature par une ou plusieurs Organisations Syndicales représentant plus de 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections du Comité d'Entreprise, aux autres Organisations Syndicales, étant précisé que les signataires pour les Organisations Syndicales disposent bien d'un mandat de délégué syndical. Les Organisations Syndicales représentant plus de la moitié des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections du Comité d'Entreprise pourront faire opposition à ce texte dans un délai de 8 (huit) jours.

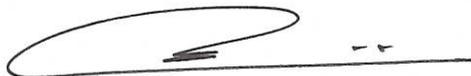
À l'issue de ce délai de 8 (huit) jours et en l'absence d'opposition, le présent protocole d'accord sera déposé à l'initiative de la Direction des Relations Sociales auprès du secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Meaux en un exemplaire.

Deux exemplaires (une version sur support papier signée des parties, l'autre sur support électronique) seront déposés à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi d'Île-de-France - Unité territoriale de Seine-et-Marne à Melun.

Chaque organisation syndicale représentative recevra un exemplaire de l'accord ainsi que le Comité d'Entreprise.

Fait à Chessy, le *17 octobre* 2017 en 13 exemplaires.

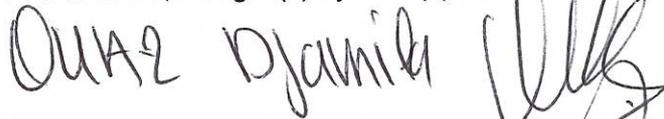
#### **Pour l'ensemble des Sociétés visées dans le cadre de cet accord**



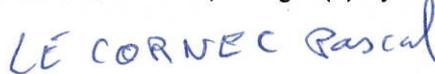
Daniel DREUX  
Vice-Président Ressources Humaines

#### **▪ Pour les Organisations Syndicales**

Pour la CFDT, Délégué(e) Syndical(e) de l'U.E.S.



Pour la CFE-CGC, Délégué(e) Syndical(e) de l'U.E.S.



Pour la CFTC, Délégué(e) Syndical(e) de l'U.E.S.

Pour la CGT, Délégué(e) Syndical(e) de l'U.E.S.

GRAZIANI Jimmy 

Pour l'UNSA, Délégué(e) Syndical(e) de l'U.E.S

JG 9  
PULL DU



**ANNEXE 1 : TABLEAU RECAPITULATIF DES PRIMES - NAO 2018**

Libellé	Salariés concernés	Conditions de versement	Montant brut et modalités de calcul	Création Modification
<b>Hôtels et Convention</b>				
Prime objectifs convention	Chargés d'événements	Réalisation des objectifs fixés	Variable /à définir chaque année	Engagement unilatéral
<b>Spectacles</b>				
Prime Cours de danse	Capitaines de la parade, titulaires d'un diplôme d'état	Soit dispenser au moins 3 cours de danse d'une durée de 2 heures chacun dans le mois; Soit réalisation d'un nombre de cours inférieur à 3 avec un minimum de 1 cours	<b>112.02 € ou 56.06 €</b>	Mécanisme et montants revus dans le cadre de la NAO 2007 Montants revus le 01/07/2017
Prime événements spéciaux	Musiciens du spectacle	Assurer l'animation musicale d'un événement spécial après le shift ou sur un jour off	<b>153.66 € ou 192.07 €</b> par événement	Décision en 1996 Montants revus le 01/07/2017
Prime Echasse dynamique	Artiste Interprète Parade et Artiste Interprète Spectacle et Parade coefficient 220	3 conditions cumulatives : . Pratique de la discipline Echasse . Port de costume . Maîtrise d'enchaînements sur une distance importante	<b>17.04 €</b> bruts/jour	Décision unilatérale, application à compter du 31/03/2007 Montant revu le 01/07/2017
Prime régisseur technique	Technicien du spectacle au coefficient 200 ou 220	Etre affecté temporairement sur une fonction de régisseur audio, vidéo, lumière ou machiniste	<b>11.90 €</b> bruts par jour travaillé	Engagement unilatéral à compter du 01/04/2007 Montant revu le 01/07/2017
Prime chute de hauteur	Cascadeurs du Stunt Show	Prime destinée à compenser les risques liés à la chute d'une hauteur de 10 mètres	<b>14.45 €</b> par show	Engagement unilatéral à compter du 01/02/2002 Montant à revoir le 01/07/2018
Prime cascade auto/moto chorégraphiée	Cascadeurs auto et moto participant au spectacle du Stunt Show	Participation à un spectacle du Stunt Show qui nécessite la maîtrise technique d'un pilotage de précision dans le cadre de cascades chorégraphiées	<b>10.63 €</b> bruts par participation à un spectacle ouvrant droit à la prime	NAO 2010, application à compter du 01/05/2010 Montant à revoir le 01/07/2018
Prime chute de feu	Cascadeurs du Stunt Show	Prime destinée à compenser les risques liés à l'exécution d'une cascade avec embrasement total du corps	<b>14.62 €</b> par spectacle	Engagement unilatéral . Mise en place à compter du 01/07/2009 Montant revu le 01/07/2017

10  
00  
RV

Libellé	Salariés concernés	Conditions de versement	Montant brut et modalités de calcul	Création Modification
<b>Sécurité / SPS</b>				
Prime de découcher	Salariés prévention incendie / Pompiers	Prime destinée à compenser les 4hrs de repos de sécurité sur site	26.48 € brut par garde, prime versée pour chaque période effective de garde nécessitant la prise du repos de sécurité libre sur site de 4h. Elle n'est pas versée en cas d'absence du salarié (à l'exception des absences assimilées à du temps de travail effectif) ni en cas de période travaillée ne nécessitant pas la prise du repos de sécurité sur site.	Avenant n°2 bis à l'avenant du 17/12/2000. Application à compter du 1/04/2010 Montant à revoir le 01/07/2018
<b>Services Techniques / Entrepôts / Services Généraux</b>				
Prime de froid artificiel négatif	techniciens logistiques, agents techniques logistiques et chefs d'équipe logistique	Effectuer au moins 50% de son temps de travail effectif quotidien des activités de manutention et de préparation de commandes dans les chambres froides de l'entrepôt impliquant une exposition à une température artificielle de -18° au moins	1.50 €/mois - prime proratisée en cas d'absences injustifiées	Engagement unilatéral à compter du 01 octobre 2005. Montant revu le 01/07/2017
<b>Parcs Opérations</b>				
Prime Steam Train	Opérateur Animateur d'Attraction exerçant les positions de Driver (conducteur de la locomotive) et de Fireman (position consistant à maintenir et à alimenter le feu de la chaudière du train).	Tenir compte de la responsabilité dévolue au conducteur de la locomotive qui se doit d'adapter sa conduite du train (démarrage, vitesse, freinage) en tenant compte de tous les paramètres externes (conditions climatiques, état de la voie, poids du train en fonction du remplissage...) et plus spécifiquement de l'ensemble des actions de maintenance menées en cours d'exploitation de l'attraction par le salarié en charge de la chaudière située dans la locomotive des trains de l'attraction « Steam Train » qui se doit d'effectuer le dosage de la pression de la chaudière afin de réguler la vitesse du train, de procéder à l'allumage du feu en cas d'extinction de celui-ci si la pression est supérieure à 5 bars et d'intervenir sur la pompe à air en cas de blocage	5.02 €/jour quel que soit le nombre d'heures travaillées au sein de la journée - prime non versée en cas d'absence sur la journée entière quelle que soit la cause de l'absence	Engagement unilatéral à compter du 01 octobre 2006 et Montant à revoir le 01/07/2018
<b>Disney Village</b>				
Prime contractuelle Ed Spectacles	Salariés WWS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prime doublure (emplacement des personnages principaux : Annie Oakley, Sitting Bull, Buffalo Bill, Auguste Durand Ruel et du conducteur de la diligence).</li> <li>Prime Lead</li> <li>Prime Stunt Men, Cowboy, Indien</li> <li>Primes de jeux (Pony Express, Buffalo Chase, Roman Riding, Trick Roping, Rescue game, Slade, Man Fall)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prime doublure : 72.39 €, 63.52 €, 81.57 €, 72.39 €, 8.57 € par spectacle</li> <li>Prime Lead : 104.15 €/semaine - 20.97 €/jour</li> <li>Prime Stunt Men : 15.73 €/jour</li> <li>Prime Cowboy, indien : 11.39 €/jour</li> <li>Primes de jeux : de 8.57 € à 10.89 € par jour</li> </ul>	Offre d'embauche à la création du WWS en 1995 Création de la prime Indien et Cowboy à compter du 01/10/07 Montants revus le 01/07/2017

56 PLL

100

**ANNEXE 1 : TABLEAU RECAPITULATIF DES PRIMES - NAO 2018**

Libellé	Salariés concernés	Conditions de versement	Montant brut et modalités de calcul	Création Modification
Prime de Roller	Tous les salariés du restaurant Annette's Diner du coefficient 150 à 260 identifiés sur le planning comme portant les rollers ou travaillant à l'étage	Prime destinée à compenser le port des rollers pendant le service ou le travail à l'étage	Prime de 104,25 € brut par mois (au prorata du temps de présence); - port des rollers ou travail à l'étage au moins ¾ du mois soit 16 jours minimum = 100% de la prime, - port des rollers ½ du mois soit 10 jours minimum = 75% de la prime	Engagement unilatéral à compter du 01/10/2011 Montant revu le 01/07/2017
<b>G &amp; A</b>				
Prime acte conservatoire	Infirmiers First Aid et flyers paramédical	Infirmiers pouvant assurer les premiers soins dans le cadre de l'urgence, sur l'infirmerie du DV, sans présence de médecin AXA et en liaison avec le SAMU si la situation l'exige. Cette prime résulte du fait qu'en l'absence du médecin, l'infirmier après avoir reconnu une situation comme relevant de l'urgence ou de la détresse psychologique, met en œuvre des protocoles de soins d'urgence préalablement écrits, datés et signés par le médecin responsable". Cette prime a été étendue aux infirmiers en position "flyer".	28,94 €/ par acte conservatoire (ou 38,52 € si ce montant inclut la prime de diagnostic infirmier allouée à tous salariés des centres de premiers soins).	Engagement unilatéral à compter du 01/07/1999, extension au 1er juillet 2003 aux flyers Montants revus le 01/07/2017
Variable réservation	CRO : Force de vente et Relation clientèle	Une part collective avec un seuil de déclenchement à 90% (jusqu'à 115%) pouvant aller de 3,5% à 6% du salaire de base brut mensuel pour les agents de la Force de Vente et de la Relation Clientèle. Une part individuelle avec un seuil de déclenchement à 80% (jusqu'à 150%) pouvant aller de 2% à 19% du salaire de base brut mensuel pour les agents de la Force de Vente. Pour les Team leaders de la Force de Vente : une part collective et une part individuelle avec un seuil de déclenchement à 90% (jusqu'à 115%) pouvant aller de 2 à 4,5 % du salaire de base brut mensuel pour chacune. Fixation des objectifs annuels globaux en début d'année fiscale et par équipe en début de mois.	Prime trimestrielle, variable, fonction d'objectif quantitatif exprimé en chiffre d'affaires réservé. Primes pondérées par le taux d'annulation (individuel pour la Force de Vente et collectif pour Relation Clientèle) et le taux de qualité (pour la Force de Vente). Pour les TL Force de Vente, prime individuelle pondérée par l'objectif de coachings réalisés.	Engagement le 10/02/1999, modifié en 2007 dans le cadre du Projet Chrysalis
Prime Parrainage CRO	CRO / NCA jusqu'au coef. 215	Mission de formation et de parrainage au CRO pendant 4 h	4,03 €/jour	Engagement unilatéral à compter de 2001 Montant revu le 01/07/2017
<b>Tous les secteurs</b>				
Prime de marché	Agents de réservation	Maîtrise d'un 3ème marché supplémentaire pour lequel DLP publie une brochure et un n° de téléphone local, sous réserve de satisfaire aux tests spécifiques du marché	58,89 € brut par marché supplémentaire	Accord du 16/11/1998 Montant à revoir le 01/07/2018

ANNEXE 1 : TABLEAU RECAPITULATIF DES PRIMES - NAO 2018

Libellé	Salariés concernés	Conditions de versement	Montant brut et modalités de calcul	Création Modification
Commission trimestrielle	Commerciaux France et Europe	Réalisation des objectifs de ventes	De 10 à 20% du salaire annuel brut pour atteinte de 100% des objectifs	Conclusion avenant au contrat de travail
Indemnité d'habillement	Tous secteurs / non-cadres à cadres, y compris cadres autonomes	Porter un « costume », fourni par l'entreprise, adapté à leur environnement professionnel et utiliser les vestiaires de l'entreprise.	Quart du taux de salaire horaire brut / jour habillé ou 3€ brut par jour pour les cadres autonomes portant un costume fourni par l'entreprise et utilisant les vestiaires de l'entreprise	NAO 2000 et NAO 2007
Prime d'Ancienneté	Tous les salariés jusqu'au coefficient 520	Ancienneté d'au minimum 3 ans	% fonction du coefficient et de l'ancienneté - prime plafonnée à la somme de 60, 80, 100 ou 120 € par mois en fonction de la tranche d'ancienneté	Mécanisme et montants revus dans le cadre de la NAO 2011
Prime de nuit	Tous les salariés	Salarié dont le travail débute entre minuit et 4 heures du matin incluses ou qui travaille plus de 50 % de son horaire entre minuit et 6 heures matin	3,13 €	Accord du 06/09/1995 + NAO 2000 + accord du 14/10/2002 Montant revu le 01/07/2017
Prime d'affectation temporaire	Tous les secteurs	Prime calculée en cas d'affectation d'une certaine durée à un emploi payé à un salaire supérieur/Conclusion d'un avenant au contrat de travail	Prime égale à la différence entre le salaire initial et le salaire d'embauche pour un salarié sans expérience à l'emploi d'affectation temporaire / ne se cumule pas avec la prime de flexibilité.	Usage
Prime d'astreinte	Tous les salariés	Etre en position d'astreinte à son domicile ou à proximité avec un téléphone portable pour pouvoir intervenir dans l'entreprise ou à distance	13-51 €/période de 6 heures NCA, AMN et AMA et cadres	Accord ARTT du 15/04/1999 (art. 5 chap.1) Montant revu le 01/07/2017
Indemnité forfaitaire d'intervention	Cadres	Intervenir pendant une astreinte à domicile (utilisation d'outils informatiques)	44-97 €/intervention	Accord ARTT du 15/04/1999 (art. 5-3 chap.1) Montant revu le 01/07/2017
Indemnité forfaitaire d'intervention	Non cadres	Intervenir pendant une astreinte sur le site	22-59 €/intervention	Accord ARTT du 15/04/1999 (art. 5-3 chap.1) Montant revu le 01/07/2017
Prime Guide VIP	Salariés jusqu'au coef. 215 ayant suivi et validé la formation "Etre guide VIP à Disney/land Paris"	Salariés éligibles et positionnés en tant que guide et ayant effectué au moins un tour VIP dans la journée.	15-73 € bruts par shift et ceci en lien avec les horaires d'ouverture et de fermeture des parcs.	NAO 2011, mise en place au 01/07/2011 Montant revu le 01/07/2017
Prime de flexibilité "maintenance"	Techniciens NCA ou AMN	Remplacement temporaire d'un Team Leader ou un TL Expérimenté durant 4 heures ou plus durant une journée de travail	4.11 €/par jour travaillé	Accord du 2/12/1992 + Avenant n° 5 à l'accord ARTT du 14/03/2002 Montant à revoir le 01/07/2018

50 PLL 

ANNEXE 1 : TABLEAU RECAPITULATIF DES PRIMES - NAO 2018

Libellé	Salariés concernés	Conditions de versement	Montant brut et modalités de calcul	Création Modification
Prime de flexibilité	Non cadres (hors maintenance)	Affectation d'un salarié non cadre, durant 4 heures ou plus durant une journée de travail, à une position dotée d'un coefficient supérieur Y compris sur un coefficient de statut supérieur	4,11 €/jour	Accord du 02/12/1992 + NAO 2007 Montant à revoir le 01/07/2018
Prime de tutorat	Non-cadres (NCA et AMNI) Extension aux AMA et CAD à compter du 01/01/2014 (Accord intergénérationnel du 07/11/2013)	Salariés assumant la fonction de tuteur auprès d'un ou plusieurs apprentis ou auprès de salariés HAT. Les maîtres de stage ne sont pas concernés par cette prime de tutorat.	48,30 €/mois - proratisation en fonction du temps de travail effectif	NAO 1997 + Accord HAT + Accord intergénérationnel du 07/11/2013 Montant revu le 01/07/2017
Prime Hat	Salariés au sein du parcours HAT	Participation au parcours de qualification HAT / Attribution le premier du mois suivant le terme de chaque affectation, si toutes les compétences requises ont été acquises	Prime mensuelle de 12,14 €. A partir de la seconde affectation, montant porté à 24,08 €. En fin de parcours qualifiant et sauf hypothèse d'échec, salaire de base brut majoré de 36,22 €, Y compris pour les parcours de 10 mois.	Accord du 29/11/2000 + avenant du 25/06/2002 Montants à revoir le 01/07/2018
Prime Hats	Salariés au sein du programme HATS	Participation au programme HATS	Prime mensuelle de 70,93 € pendant les 6 premiers mois, 141,65 € les 6 mois suivants. A l'issue des 12 mois, prime de 141,65 € intégrée au salaire de base et prime de 70,93 € pendant les 6 mois suivants (prime intégrée dans le salaire de base à l'issue des 18 mois).	Accord du 25/06/2002 Montants à revoir le 01/07/2018
Prime petite enfance	Tous les salariés jusqu'au coefficient 520	Ancienneté d'au minimum 1 an au 1er décembre	316,61 €/an pour tous les salariés par enfant né au cours des 4 années fiscales précédant le versement de la prime (enfant inscrit et déclaré dans la base du personnel)	NAO 2004/2005/2006 NAO 2008 Montant à revoir le 01/07/2018
13ème mois	Tous les salariés	Avoir une ancienneté minimale d'un an.	2 versements en juin et décembre/1,12ème des salaires perçus de janvier à juin pour le versement de juin et 1,12ème des salaires de juillet à décembre pour le versement de décembre	Accord du 29/09/1994
Prime Split Shift	Tout salarié jusqu'au coefficient 215 inclus (à l'exclusion des métiers techniques, supports, administratifs et artistiques)	Avoir travaillé dans la même journée au sein de deux locations différentes placées sous la responsabilité de deux managers différents pour une durée d'au moins 2 heures et 30 minutes sur chacune des locations dans le cadre d'une simple ou double qualification professionnelle.	9,18 € par jour travaillé	NAO 2007 Application à compter du 1er janvier 2007 Montant revu le 01/07/2017
Prime exceptionnelle	Tous les salariés	Prime ponctuelle destinée à récompenser la qualité du travail effectué	Variable	-
Bonus	TL/TLE/SWM/SM/Partner/Sénior Partner	Conditions tenant à la réalisation d'objectifs	de 0 à 15 % du salaire annuel brut	-

(1) montants non chargés

