



## Section Syndicale CFDT

Eurodisney SAS, SCA, SCA Associés, ED Spectacles  
Boite postale 100 – Bâtiment Mary Poppins  
77777 Marne la Vallée Cedex 04  
Téléphone : 01 64 74 48 57 et 01 64 74 65 62  
Email : dlp.cfdt@disney.com

Le 29 06 2017

A l'attention de Karine RAYNAUD

Madame la Directrice des Relations Sociales, Diversité et Intégration,

Par courriel en date du 08 juin 2017, vous proposiez aux Organisations Syndicales représentatives de les réunir le 20 juin afin de « *définir et de finaliser le calendrier prévisionnel des négociations* ».

Par courriel en date du 20 juin 2017, vous faisiez transmettre aux Organisations Syndicales représentatives copie de la présentation du document préalablement établi, unilatéral, que vous aviez omis de transmettre en amont de la réunion aux Organisations Syndicales établissant ainsi seule le calendrier de négociation pour l'année 2017.

Concernant la bonne pratique du dialogue social et son effectivité réelle lorsque l'opportunité nous en est offerte, votre approche nous laisse profondément dubitatif et nous confirme que les mauvaises pratiques en la matière, obsolètes, n'ont pas totalement su s'émanciper et accepter de se confronter à un avenir sans cesse en mouvement.

Sur le fond de votre calendrier des thèmes retenus, outre le refus d'entendre les demandes et légitimes revendications proposées par la CFDT (notre courriel du 19 juin 2017 ainsi que nos propositions en séance), 1<sup>ère</sup> Organisation Syndicale dans l'entreprise, force est de constater que le volet social est bien loin de répondre à la vision d'avenir voulue par Catherine Powell telle qu'exposée dans son projet DLP 2020.

Votre vision commerciale, exigeante, dans un contexte concurrentiel exacerbé (et fortement conflictuel) à l'impérieuse nécessité d'avoir un retour sur investissement. Or, cette exigence ne peut en aucun cas faire l'impasse sur son volet social et les impacts que vont nécessairement subir les organisations de travail et donc les salariés.

A la lecture du contenu de votre calendrier de négociation que vous avez unilatéralement établi, sans réelle concertation aucune avec les Partenaires Sociaux, force est de constater que celui-ci n'est pas à la hauteur des enjeux qui nous attendent collectivement et auxquels il nous faut être préparés. Nous ne pouvons que le déplorer. Catherine Powell, dans son message DLP 2020, est pourtant clair : « *A nous de capitaliser sur ces opportunités pour nous réinventer* ». Visiblement, tel n'est pas le cas ...

Attachée et exigeante quant au dialogue social ainsi qu'à son contenu, la CFDT Eurodisney vous invite donc à prendre en compte nos propositions, qui, et ce ne peut être contesté, vont à la nécessaire amélioration des conditions de travail des salariés et n'ont pas le travers de tomber dans l'excès.

Comme vous le savez, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, en vertu de la loi Travail du 8 août 2016, la négociation annuelle obligatoire d'entreprise « sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail » doit également porter sur « *les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils*

*numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale » (art. L. 2242-8, 7° modifié par L. n° 2016-1088, 8 août 2016, art. 55, JO 9 août).*

A ce titre, dans un courrier en date du 22 mars 2017, et demeuré, à ce jour, sans réponse, nous vous demandions l'ouverture rapide d'une négociation en vue d'aboutir à un accord spécifique sur ce droit à la déconnexion, associé nécessairement au télétravail, pratique plus que répandue au sein de nos entreprises et qui, hélas, demeure sans encadrement garanti notamment concernant la protection (au sens large) du salarié télétravailleur.

Comme vous le savez aussi, le droit à la déconnexion a pour objectif d'assurer l'effectivité du droit à la santé et au repos (repos quotidien, hebdomadaire, congés) et une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale. Est évidemment visée la « surconnexion » aux outils numériques professionnels en dehors du temps de travail (courriels, communications téléphoniques, etc.). Cela pose également la question du caractère raisonnable ou non de la charge de travail du salarié. D'où l'impérieuse nécessité de le raccorder au télétravail ...

En effet, la Cour de cassation a pu affirmer que « *le salarié n'est tenu ni d'accepter de travailler à son domicile, ni d'y installer ses et ses instruments de travail* » (Cass. soc., 2 oct. 2001, n° 99-42.727, Bull. civ. V, n° 292) et que « *le fait de n'avoir pu être joint en dehors des horaires de travail sur son téléphone portable personnel est dépourvu de caractère fautif* » (Cass. soc., 17 févr. 2004, n° 01-45.889).

Or, nous savons, que cette pratique est répandue au sein de nos entreprises, le nier serait se mentir ...

À défaut d'accord sur les modalités d'exercice du droit à la déconnexion, l'employeur doit élaborer une charte, après consultation du comité d'entreprise et du CHSCT (en vertu de sa mission légale de contribution à la prévention et à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs et à l'amélioration des conditions de travail, art. L. 4612-1) qui doit définir ces modalités d'exercice du droit à la déconnexion et prévoir la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques (art. L. 2242-8, 7° modifié par L. n° 2016-1088, 8 août 2016, art. 55, JO 9 août).

En outre, l'accord prévoyant la conclusion de conventions individuelles de forfaits annuels en jour doit fixer, entre autres, les modalités selon lesquelles le salarié en forfait-jours peut exercer son droit à la déconnexion (art. L. 3121-64 modifié par L. n° 2016-1088, 8 août 2016, art. 8, JO 9 août). Si l'accord ne prévoit pas ces modalités, les modalités d'exercice par le salarié de son droit à la déconnexion doivent être définies par l'employeur et communiquées par tout moyen aux salariés concernés (art. L. 3121-65, II créé par L. n° 2016-1088, 8 août 2016, art. 8, JO 9 août). Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, ces modalités doivent être conformes à la charte mentionnée à l'article L. 2242-8, 7° du Code du travail.

Or, c'est non sans une certaine surprise que nous avons pris connaissance que lors des réunions du CHSCT Central en date du 23 juin et du Comité d'Entreprise en date du 27 juin, vous tentiez de faire modifier le Règlement Intérieur de nos entreprises en y insérant tout un dispositif lié à la déconnexion en vue d'une consultation d'ici à fin juillet 2017 alors même que le processus initial et obligatoire de négociation n'avait pas été entamé ni même spécifiquement prévu. C'est inacceptable !!!

Nous vous demandons de retirer toutes dispositions relatives au droit à la déconnexion du Règlement Intérieur et de laisser ainsi sa place à la négociation et au dialogue social sur ce sujet.

Compte tenu de la particularité de notre entreprise et de ses multiples activités liées, et afin de pleinement interagir avec un monde en mutation accélérée et en évolution perpétuelle, s'inscrire dans ce processus de digitalisation mais aussi se conformer aux prescriptions du législateur, l'accord relatif à la déconnexion, et comme déjà indiqué, ne peut souffrir de l'absence d'un volet relatif au télétravail.

Comme vous le savez là aussi, le télétravail a fait son entrée dans le Code du travail en mars 2012 (L. n° 2012-387, 22 mars 2012, art. 46, JO 23 mars). À cette occasion, une partie des dispositions de l'accord national interprofessionnel (ANI) étendu (Arr. d'ext., 15 juin 2006, JO 24 juin) du 19 juillet 2005 a été reprise. Le télétravail est défini comme « *toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci* » (art. L. 1222-9).

Si rien effectivement n'oblige l'employeur à conclure un accord d'entreprise pour mettre en place le télétravail, la CFDT Eurodisney souhaite vivement à sa conclusion et ainsi faire cesser toutes pratiques en vigueur qui n'auraient pas le minimum des garanties prévues. A ce titre, l'employeur doit :

- — prendre en charge tous les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci ;
- — informer le salarié de toute restriction à l'usage d'équipements ou outils informatiques ou de services de communication électronique et des sanctions en cas de non-respect de telles restrictions ;
- — donner au salarié priorité pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail qui correspond à ses qualifications et compétences professionnelles et de porter à sa connaissance la disponibilité de tout poste de cette nature ;
- — organiser chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail ;
- — fixer, en concertation avec le salarié, les plages horaires durant lesquelles il peut habituellement le contacter (art. L. 1222-10).

La mise en place du télétravail doit être précédée de la consultation du comité d'entreprise, compte tenu de sa compétence générale en matière de temps de travail (art. L. 2323-1 / ancien C. trav., art. L. 2323-6). Le CHSCT doit lui aussi être consulté, compte tenu des répercussions de ce mode d'aménagement du temps de travail sur les conditions de travail des salariés.

Comme vous le savez, la loi Rebsamen du 17 août 2015 (puis la loi Travail du 8 août 2016) a réuni les 12 obligations de négocier en 3 grands thèmes (art. L.2242-1), en vigueur depuis le 1er janvier 2016, à savoir :

- Rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée (négociation annuelle) ;
- Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et qualité de vie au travail (négociation annuelle) ;
- Gestion des emplois et des parcours professionnels (négociation triennale).

**Concernant la négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée (art. L.2242-5), cette négociation annuelle doit aborder les points suivants :**

- les salaires effectifs ;
- la durée effective et l'organisation du temps de travail, notamment la mise en place du travail à temps partiel. Dans ce cadre, la négociation peut également porter sur la réduction du temps de travail ;
- l'intéressement, la participation et l'épargne salariale, à défaut d'accord d'intéressement, d'accord de participation, de plan d'épargne d'entreprise, de plan d'épargne pour la mise à la retraite collectif ou d'accord de branche comportant un ou plusieurs de ces dispositifs. S'il y a lieu, la négociation porte également sur l'affectation d'une partie des sommes collectées dans le cadre du plan d'épargne pour la retraite collective et sur l'acquisition de parts de fonds investis dans les entreprises solidaires. La même obligation incombe aux groupements d'employeurs ;
- le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

**Concernant la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail (art.2242-8), cette négociation annuelle doit aborder les points suivants :**

- l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés ;
- **les** objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de suppression des écarts de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de promotion professionnelle, de conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel, et de mixité des emplois ;
- **les** mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle ;
- **les** mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, notamment les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi et les actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel au handicap ;
- **les** modalités de définition d'un régime de prévoyance et d'un régime de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, à défaut de couverture par un accord de branche ou d'entreprise ;
- l'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés, notamment au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise ;
- **les** modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale.

Cette négociation peut également porter sur la prévention de la pénibilité (art. L. 2242-12).

**Concernant la négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers (art. L.2242-13), celle-ci doit être engagée par l'employeur tous les trois ans uniquement dans les entreprises et les groupes d'entreprises d'au moins 300 salariés et doit aborder les points suivants :**

- **la** mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, d'abondement du compte personnel de formation, des validations des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés ;
- **le** cas échéant, les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise qui doivent, en cas d'accord, faire l'objet d'un chapitre spécifique ;
- **les** grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de formation, en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité, les compétences et qualifications à acquérir pendant la période de validité de l'accord ainsi que les critères et modalités d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation ;
- **les** perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer les recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des contrats à durée indéterminée ;
- **les** conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences ;
- **le** déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions.

Cette négociation peut également porter sur le contrat de génération (art. L. 2242-14).

Par ailleurs, les entreprises qui, au 1<sup>er</sup> janvier 2016, sont couvertes par un accord relatif à la conciliation de la vie personnelle et de la vie professionnelle, à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, aux mesures de lutte contre les discriminations ou à l'emploi des travailleurs handicapés ne sont soumises aux obligations de négocier sur ces thèmes selon les nouvelles conditions qu'à l'expiration de cet accord, et au plus tard à compter du 31 décembre 2018.

Au surplus, et comme demandé, nous vous incitons fortement à renégocier l'accord relatif à la politique de prévention, d'évaluation et de traitement du stress au travail et risques psychosociaux dans l'entreprise qui a été dénoncé par 3 Organisations Syndicales Représentatives sur 4. L'urgence en la matière est avérée ...

Par ailleurs, dans le cadre encore une fois d'enrichir le dialogue social et d'affiner la prise en mains des élus quant au contenu de la Base de données économiques et sociales (BDES), nous réitérons notre demande d'ouverture d'une négociation ne pouvant nous satisfaire d'une simple information comme cela fut donnée.

Enfin, concernant les populations âgées et mis en difficultés par les aléas du temps et des conditions de travail tout au long des 25 années d'activités au sein de nos entreprises, il apparaît nécessaire et indispensable d'ouvrir un débat et une concertation sur les modalités et les possibilités de reconversion et d'adaptation de celles-ci afin de s'éviter une « gestion » douloureuse que les années allant ne manqueront pas, hélas, de s'imposer à elles. Ce besoin d'accompagnement est nécessaire et divers.

Concernant l'ensemble des points ci-dessus évoqués, et faute de volonté à y débattre de manière constructive opposé lors de notre réunion du 20 juin dernier sur son contenu, nous réitérons là aussi notre demande à obtenir un débat constructif et une réponse motivée quant à nos légitimes demandes.

Par ailleurs, l'article L. 2232-12 du code du travail précise que "la validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa signature par, d'une part, l'employeur ou son représentant et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés (contre 30 % auparavant)] en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants et sont/ seront applicables :

- depuis le 10 août 2016 pour les accords d'entreprise conclus en vue de la préservation ou du développement de l'emploi ;
- depuis le 1er janvier 2017 pour les accords collectifs qui portent sur la durée du travail, les repos et les congés ;
- au 1er septembre 2019 pour tout autre accord collectif à l'exception des accords de maintien dans l'emploi.

Dans l'attente d'un retour positif,

Recevez, Madame, nos salutations distinguées.

La Section Syndicale CFDT Eurodisney