ACCORD INTERGÉNÉRATIONNEL

ENTRE :

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

La Société Euro Disney Associés S.C.A. au capital de 203.699.718,90 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, 77700 Chessy, inscrite au R.C.S. de Meaux sous le numéro 341 908 945,

La Société ED Spectacles S.A.R.L. au capital de 60.979 euros, sise au 1, rue de la Galmy, 77700 Chessy, 77700 Chessy, inscrite au R.C.S. de Meaux sous le numéro 385 405 584,

La Société Euro Disney S.C.A. au capital de 38.976.490 euros, sise au 1, rue de la Galmy, 77700 Chessy, 77700 Chessy, inscrite R.C.S. de Meaux sous le numéro 334 173 887.

L'ensemble de ces Sociétés étant représenté par Madame Karine RAYNAUD, agissant en sa qualité de Directrice Relations Sociales,

D'une part,

ET :

Les Organisations Syndicales :

La CFDT, représentée par l'un de ses délégués syndicaux de l'Unité Économique et Sociale.

La CFE-CGC, représentée par l'un de ses délégués syndicaux de l'Unité Économique et Sociale.

La CFTC, représentée par l'un de ses délégués syndicaux de l'Unité Économique et Sociale.

La CGT, représentée par l'un de ses délégués syndicaux de l'Unité Économique et Sociale.

La CGT-FO, représentée par l'un de ses délégués syndicaux de l'Unité Économique et Sociale.

L'UNSA, représentée par l'un de ses délégués syndicaux de l'Unité Économique et Sociale.

D'autre part,

LG

IL A ÉTÉ CONVENU ET ARRÊTÉ CE QUI SUIT :

Préambule

Partant du constat d'un taux de chômage élevé pour les jeunes et pour les salariés de 50 ans et plus, les partenaires sociaux ont signé, à l'unanimité, le 19 octobre 2012, un Accord National Interprofessionnel relatif au Contrat de Génération, ayant fait l'objet d'une transposition le 1er mars 2013 dans le cadre de la loi portant création du Contrat de Génération.

Les objectifs de ce nouveau dispositif sont triples :

- inciter au recrutement des jeunes en CDI,
- favoriser le maintien dans l'emploi ou le recrutement des salariés âgés,
- tout en organisant et facilitant la transmission des compétences entre les deux générations.

Avec un effectif moyen annuel de plus de 15.000 salariés, majoritairement en contrats à durée indéterminée, l'Entreprise est l'employeur le plus important du Département de Seine-et-Marne.

Au regard de son activité, et en tant qu'Entreprise de services dans le secteur du tourisme, ce sont plus de 7.000 recrutements qui ont lieu chaque année, dans les métiers opérationnels, supports, techniques et administratifs.

Ces recrutements sont ajustés chaque année en fonction des besoins opérationnels, et au regard du rapport entre la base de salariés en CDI et du volume d'activité, le besoin de recrutements de salariés en CDD est plus important du fait de la saisonnalité de l'activité.

L'Entreprise doit également anticiper et prendre en compte les effets des changements de modes de consommation, tant nationaux qu'européens, ainsi que les aléas liés aux conditions météorologiques qui sont des facteurs importants dans la définition de la stratégie.

Conscientes de l'importance de lutter contre le chômage des jeunes et des salariés âgés, les Parties par cet accord, participent à l'engagement national en matière d'emploi et inscrivent Disneyland Paris dans une démarche structurante au bénéfice des salariés et de l'Entreprise. Elles ont, par ailleurs, souligné que l'Entreprise s'est engagée depuis de nombreuses années dans une telle démarche en faveur du recrutement des jeunes et des séniors.

Au regard de ces différents enjeux, les Parties conviennent que l'approche, notamment en termes d'objectifs de recrutement et de maintien dans l'emploi, doit être globale et croisée et doit tenir compte des multiples thèmes visés dans le présent accord et dans les autres accords (ou plans d'actions) de l'Entreprise, comme ceux en faveur de l'emploi des salariés handicapés, de la prévention des RPS, de la prévention de la pénibilité et de l'égalité entre les femmes et les hommes, permettant ainsi l'élaboration d'une véritable politique de la Diversité.

Il est également important de rappeler que l'Entreprise a engagé une première démarche en faveur du recrutement des salariés séniors dans le cadre de son plan d'actions Séniors et ce dès 2010. Elle entend donc au travers de cet accord confirmer son engagement et compléter les mesures existantes.

Préalablement à la négociation, les Parties se sont réunies afin de procéder au diagnostic servant de base aux discussions et échanges.

Elles se sont réunies dans le cadre de la négociation à plusieurs reprises, les 27 juin, 4 juillet, 12 et 26 septembre afin d'arrêter ce qui suit :

I. Engagements en matière d'insertion durable des Jeunes

A. Tranche d'âge

Les Parties, compte tenu des éléments du diagnostic, conviennent que seront considérés comme jeunes tous les salariés âgés de moins de 26 ans ou de moins de 30 ans s'il s'agit d'un salarié handicapé.

B. Objectifs

Sur la période 2010-2012, ce sont plus de 400 jeunes de moins de 26 ans, en CDI temps plein, qui ont été recrutés chaque année.

Sur la période du présent Accord, les Parties conviennent de se fixer un objectif de recrutement raisonnable et réalisable et, ceci, compte tenu des volumes d'activité qui subissent une certaine dégradation. Il est ainsi convenu de recruter 600 jeunes de moins de 26 ans (ou de moins de 30 ans pour les travailleurs handicapés), en CDI temps plein, d'ici au 30 septembre 2016, soit environ 200 recrutements par an à titre indicatif. Ces recrutements peuvent recouvrir des embauches directes en contrats à durée indéterminée, des conversions de contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée, des contrats à durée indéterminée de travailleurs handicapés ou d'alternants ayant terminé leur apprentissage....

C. Indicateurs

Chaque année, à la date anniversaire de la signature de l'accord, un bilan des recrutements des salariés de moins de 26 ans (ou de moins de 30 ans pour les travailleurs handicapés) en CDI temps plein sera établi comportant les éléments suivants :

- Part des jeunes en CDI temps plein dans l'effectif total de l'Entreprise.
- Nombre de jeunes recrutés en CDI temps plein.

Toutefois, les Parties conviennent également que l'objectif de recrutement s'entend sur la durée de l'Accord, et non apprécié annuellement du fait de la variation possible des besoins de recrutement en fonction des années.

D. Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes

L'intégration des nouveaux salariés, y compris des stagiaires, est un des axes clés de la culture et de la dynamique de l'Entreprise, se traduisant, tant, par l'existence d'un parcours d'intégration au sein de l'Entreprise, que, par une intégration au poste de travail et un dispositif adapté de formation.

Ainsi avant même son arrivée dans l'Entreprise, le futur salarié a la possibilité de consulter le site Internet «Before your landing» lui donnant les informations clés permettant de découvrir et de se familiariser avec le monde de l'Entreprise.

1. Le parcours d'intégration des jeunes dans l'Entreprise

Le dispositif mis en place par l'Entreprise depuis 20 ans a vocation à s'appliquer à l'ensemble des salariés nouvellement embauchés, quel que soit leur âge, dans un objectif de faciliter leur intégration dans l'Entreprise, leur environnement de travail et leur lieu de travail.

Les nouveaux salariés, tous statuts confondus, participent à une formation d'intégration comprenant :

FB LG DD

- la journée «Tradition», qui comprend notamment un focus sur l'histoire et les faits marquants de «The Walt Disney Company», la présentation de Disneyland Paris, et des standards que sont notamment la Sécurité, la Courtoisie, le Spectacle et l'Efficacité,

- la journée «Orientation» axée sur les règles de vie dans l'Entreprise, permettant ainsi aux salariés d'avoir un premier aperçu de l'Entreprise compte tenu de sa taille,

- et la demi-journée «règlementaire» qui sensibilise les salariés aux règles de sécurité et aux situations de handicap.

Il est rappelé que ces journées d'intégration peuvent être animées par des formateurs de tout âge.

Á cette occasion, il est remis à chaque salarié une enveloppe contenant toutes les informations que le salarié doit connaître ainsi que certaines informations administratives qu'il doit retourner à son service paie.

Par ailleurs, il est important de relever que, pour faciliter l'intégration des nouveaux salariés non-francophones, l'Entreprise a mis en place des sessions en anglais.

Pour mémoire, en 2012, les jeunes de moins de 26 ans ont représenté 75 % des salariés ayant suivi le parcours d'Intégration.

2. <u>Le parcours d'intégration au poste de travail</u>

L'intégration au poste de travail se caractérise par la dispense des formations nécessaires à la bonne tenue du poste. Il peut s'agir de formations à la sécurité, à la bonne maîtrise des logiciels spécifiques aux futurs emplois exercés, à la maîtrise des outils de gestion pour les cadres par exemple dont le volume varie selon l'emploi et le poste à tenir.

L'intégration du nouveau salarié se fait de manière naturelle au sein des équipes, l'accueil étant une des valeurs de l'Entreprise, favorisée par la mixité générationnelle et culturelle, les diverses expertises et expériences de chacun. Il convient, à ce titre, de rappeler que l'accueil d'un nouveau collaborateur dans une équipe est de la responsabilité de chacun de ses membres, l'intégration relevant de son côté de la responsabilité de la ligne managériale.

Conformément aux dispositions issues de l'Accord National Interprofessionnel et aux dispositions législatives relatives au Contrat de Génération, l'Entreprise met en place un accompagnement du jeune, au travers du référent.

a) Les missions du référent

Le référent a pour mission d'accueillir, d'intégrer et d'accompagner le jeune durant ses premiers pas dans l'Entreprise.

Il est chargé de lui présenter l'Entreprise et son environnement, de l'aider à mieux connaître son poste, son environnement de travail, l'équipe dans laquelle il est intégré, et les règles de fonctionnement.

Il est chargé de répondre à ses questionnements et/ou de l'orienter vers les personnes susceptibles d'y répondre. Il peut organiser des visites de site et lui présenter les lieux de vie de l'Entreprise (ex : Cafétérias, locaux du comité d'entreprise, ...).

Il est rappelé que le référent devra veiller à l'équité de traitement dans la gestion des équipes, quel que soit leur âge.

b) La désignation du référent

Les Parties conviennent, afin de garantir l'efficacité du suivi, que le référent naturel est le responsable hiérarchique du jeune tel qu'énuméré ci-après et ce en fonction de la configuration de l'équipe.

Compte tenu des amplitudes horaires et du fonctionnement en équipes, le jeune pourra être suivi par plusieurs référents ; de même, un référent pourra suivre plusieurs jeunes, étant précisé que le référent doit toujours avoir un lien hiérarchique avec le salarié. Il peut donc en pratique s'agir du Sénior Manager, Manager ou du Team Leader Expérimenté. Il peut également s'agir du Team Leader.

c) L'évaluation du jeune

Le jeune recruté sera évalué par son responsable hiérarchique une fois par an dans le cadre de son entretien d'évaluation. Cet entretien annuel d'évaluation permet ainsi d'apprécier les compétences du salarié mises en œuvre et celles qui doivent être acquises pour une meilleure maîtrise du poste, mais également de faire le point sur son intégration dans l'Entreprise, et les formations nécessaires.

En dehors de cet entretien, en cas de difficultés particulières, le salarié pourra demander, à tout moment, à être reçu afin d'échanger avec son responsable hiérarchique et ceci sans formalité particulière. Réciproquement, le responsable hiérarchique pourra solliciter, à tout moment, le salarié afin de faire un point sur son activité professionnelle.

3. L'accès des jeunes à la formation

Le diagnostic a mis en évidence le fait que les jeunes, quel que soit leur sexe, bénéficient des actions de formations dans le cadre du plan de formation de l'Entreprise présenté chaque année au niveau du Comité d'Entreprise et notamment aux formations à l'adaptation et à l'évolution à l'emploi.

Compte tenu de la diversité des emplois, les formations dispensées sont très diverses comme le démontre le bilan ou le plan de formation articulé autour de cinq grands axes :

- l'Intégration,
- l'Interaction avec les visiteurs,
- le Leadership,
- le Développement professionnel,
- le Réglementaire.

L'Entreprise poursuit l'accompagnement des nouveaux salariés, y compris des jeunes en matière de formation professionnelle en consacrant un pourcentage élevé de sa masse salariale à la formation continue (4.71 % en 2012).

Il est également rappelé que l'Entreprise a, au travers de la Branche, mis en œuvre des certificats de qualification professionnelle permettant aux salariés, quel que soit leur âge, non diplômés d'obtenir une qualification professionnelle reconnue.

II. Engagements en matière de développement de l'alternance et les conditions de recours aux stages

L'Entreprise a toujours eu une démarche naturelle vers les dispositifs de formation en alternance du fait, notamment, de la multitude d'emplois qui existent dans l'Entreprise et qui s'apprennent traditionnellement en alternance et plus spécifiquement en apprentissage. En effet, l'Entreprise est considérée comme une école de formation notamment pour les métiers du service, permettant à des jeunes, diplômés ou non, de venir apprendre dans le cadre d'un contrat d'apprentissage pour obtenir un diplôme ou dans le cadre d'un contrat de professionnalisation pour obtenir une qualification professionnelle reconnue au travers d'une démarche de certificats de qualification professionnelle. Il convient de souligner que cette démarche est soutenue par les Organisations Syndicales.

Ainsi les jeunes en alternance sont présents dans les métiers de l'accueil, de la restauration, des boutiques, des services techniques, de l'administration (paie, comptabilité, ressources humaines, communication, marketing...), étant précisé que les niveaux de diplômes préparés vont du CAP au Bac + 5, avec une répartition quasi équilibrée entre les hommes et les femmes, et même une légère prédominance des femmes à hauteur de 57 %.

Il convient de rappeler que les modalités de recrutement des jeunes en alternance sont identiques à celles applicables pour tout autre salarié

A. Tranche d'âge

Afin de permettre à chacun de rentrer dans ce dispositif d'alternance, les Parties à l'Accord conviennent que les alternants peuvent être âgés de plus de 26 ans même si, en pratique, il s'agit majoritairement de jeunes de moins de 26 ans.

B. Objectifs

Pour mémoire, en 2012, les alternants étaient répartis en :

- 236 contrats d'apprentissage,
- 83 contrats de professionnalisation,
- 40 contrats de professionnalisation «Disney».

Par ailleurs, l'Entreprise a marqué son souhait de développer, à partir de 2013, les contrats de professionnalisation «Disney» permettant l'obtention de différents certificats de qualification professionnelle et certifications en langue, à travers un dispositif de formation adapté et personnalisé.

Sur la période du présent Accord, les Parties conviennent de se fixer un objectif d'alternants raisonnable et réaliste (tous dispositifs confondus) de 4.5 % de l'effectif moyen annuel dès le 31 décembre 2014, de 5 % de l'effectif moyen annuel dès le 31 décembre 2015, pourcentage à maintenir pour l'année 2016, et, ceci, afin d'être en concordance avec le Plan Gouvernemental de relance de l'alternance.

NB : L'effectif annuel moyen est déterminé par année civile conformément aux dispositions législatives et réglementaires applicables.

C. Indicateurs

Chaque année, à la date anniversaire de la signature de l'accord, un bilan du pourcentage d'alternants sera établi, ainsi que la répartition par type de contrat.

D. Les modalités d'accueil des alternants

Comme l'ensemble des nouveaux salariés, les salariés en alternance suivent le parcours d'intégration de l'Entreprise tel qu'exposé pages 3 et 4 du présent Accord.

Il est également rappelé que les salariés en alternance bénéficient d'une prise en charge des frais de transport et de restauration identique à celles de tous les salariés de l'Entreprise.

Ils peuvent également, pour ceux qui ne résident pas en Île-de-France, et sous réserve d'un garant physique, bénéficier de la possibilité d'un hébergement.

Par ailleurs, afin d'harmoniser les pratiques existantes dans les différents secteurs de l'Entreprise, les Parties à l'Accord conviennent de mettre en place un guide de l'alternance destiné à sensibiliser les responsables hiérarchiques sur les droits et devoirs des alternants ainsi que l'importance du dispositif d'apprentissage pour ces salariés.

Par ailleurs, il est rappelé que s'agissant des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation «école», les salariés bénéficient de l'accompagnement d'un maître d'apprentissage ou d'un tuteur et, ceci, dans le cadre d'un transfert du savoir-faire. En 2012, l'Entreprise comptait ainsi 215 maîtres d'apprentissage et 67 tuteurs. Il est rappelé que la pédagogie est une qualité essentielle du maître d'apprentissage ou du tuteur.

De même, en terme de collaboration avec les écoles ou établissements, l'Entreprise a tissé des liens étroits avec plus de 80 établissements qui viennent sur le site pour rencontrer les salariés et présenter aux équipes les compétences que les intéressés devront acquérir au cours de leur période d'alternance.

S'agissant des contrats de professionnalisation «Disney» visant à l'obtention d'une qualification au travers de la délivrance de certificats de qualification professionnelle, il est rappelé que les formations sont dispensées par un organisme extérieur spécialisé qui intervient dans l'Entreprise avec la mise en place d'un référent Ressources Humaines dédié aux salariés apprenants et d'entretiens de suivi (dans le mois d'arrivée du salarié, le troisième mois et en fin de parcours). Bien évidemment, le salarié peut également en dehors de ces périodes, solliciter un tel entretien.

E. Les conditions de recours aux stages

Les stages en entreprise sont strictement encadrés par le Code de l'Education Nationale afin de les limiter à la détermination d'objectifs pédagogiques. Les stages font l'objet d'une convention de stage entre le stagiaire, l'Entreprise d'accueil et l'établissement d'enseignement qui fixe les engagements et responsabilités de chacune des Parties (objectifs, projet pédagogique, contenu du stage et les modalités du stage).

À ce titre, les stages ne peuvent avoir pour objet d'exécuter une tâche régulière correspondant à un travail permanent dans l'Entreprise.

Traditionnellement, l'Entreprise favorise l'accueil des stagiaires, les stages permettant aux étudiants d'acquérir une expérience pratique en Entreprise et une connaissance de l'Entreprise en lien avec leurs études. Elle veille également à accueillir des jeunes dans le cadre des stages d'observation qui se déroulent lors de l'année de 3ème.

Les stagiaires bénéficient, comme tous les salariés, du parcours d'Intégration et sont ensuite accueillis et accompagnés par les membres du service dont ils dépendent.

Les stagiaires rémunérés bénéficient de la prise en charge à 100 % de leur Pass Navigo, et de la restauration d'entreprise.

À titre indicatif, les Parties à l'Accord se donnent pour objectif d'accueillir 1.000 stagiaires par an dont la moitié en stages rémunérés.

Tous les stages de plus d'un mois (28 jours calendaires) sont indemnisés et ceci en fonction du niveau de diplôme préparé.

L'Entreprise tendra à favoriser le recrutement de ces stagiaires à l'issue de leur stage que cela soit dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée ou un contrat à durée déterminée.

III. Engagements en vue de favoriser l'insertion professionnelle

L'insertion professionnelle est un enjeu fondamental auquel les Parties accordent une attention toute particulière soulignant ainsi leur engagement en faveur de l'égalité des chances et de traitement.

Ces actions d'insertion ont pour objectif de permettre aux populations rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi, quelles qu'elles soient (ex : jeunes sans qualification, chômeurs de longue durée, séniors en reconversion professionnelle, allocataires des minima sociaux, personnes en situation de handicap, ...) d'accéder à une qualification et/ou un diplôme reconnu leur offrant des opportunités d'emploi dans, ou hors, de l'Entreprise.

Afin d'avoir une action ciblée, l'Entreprise privilégie les programmes ou partenariats à taille humaine afin de garantir la qualité du suivi, de l'accompagnement et de l'intégration des personnes bénéficiaires.

C'est ainsi que, depuis 2005, l'Entreprise est notamment engagée avec le Conseil Général de Seine-et-Marne et l'Association «Initiatives 77» en vue de favoriser l'accès à l'emploi de Seine-et-Marnais en démarche d'insertion professionnelle au travers du programme «77 emplois en Seine-et-Marne» permettant à environ 80 personnes de rejoindre l'Entreprise dans les métiers de la Restauration et de l'Hôtellerie notamment.

Les Partenaires Sociaux soulignent l'importance de ces dispositifs d'insertion et s'accordent pour que l'Entreprise poursuive son engagement en faveur de l'insertion professionnelle de publics défavorisés dans le cadre de programmes sélectifs.

Il sera fait chaque année un point au moment du bilan de l'accord intergénérationnel sur le nombre de personnes ayant bénéficié d'un programme d'insertion professionnelle ainsi que la nature du programme suivi.

IV. Engagements en matière de recrutement et de maintien des séniors dans l'emploi

A. Tranche d'âge

Les Parties conviennent pour les objectifs de recrutement et de maintien dans l'emploi que seront considérés comme séniors, et visés par les mesures dédiées, les salariés âgés de 50 et plus.

B. Le maintien dans l'emploi

1. Objectifs

Sur la base des éléments du diagnostic, sur l'effectif total de l'Entreprise, entre 2010 et 2012, apprécié à la date du 31 décembre (CDD – CDI – Stagiaires compris), la part des salariés âgés de 50 ans et plus est en moyenne de 10.6 %.

Sur la période du présent Accord, les Parties conviennent que l'objectif de maintien des séniors dans l'emploi, est fixé à l'identique, à savoir 10.6 % des salariés de l'effectif total de l'Entreprise, d'ici au 30 septembre 2016.

2. Indicateurs

Tous les ans, à la date anniversaire de la signature de l'accord, est établi un bilan du maintien des salariés de 50 ans et plus :

- Part des séniors de 50 ans et plus dans l'effectif total de l'Entreprise (effectif total apprécié au 30 septembre de l'année en cours).
- Part des salariés de 48 et 49 ans dans l'effectif total de l'Entreprise (effectif total apprécié au 30 septembre de l'année en cours).

Toutefois, les Parties conviennent également que l'objectif de maintien s'entend sur la durée de l'accord, les éléments annuels étant indicatifs de la tendance.

C. Le recrutement

1. Objectifs

Pour mémoire, dans le cadre du plan d'actions séniors, l'objectif était de recruter entre 2010 et 2012 au minimum 60 salariés âgés de 50 ans et plus, à raison de 20 par an.

Sur la période du présent Accord, les Parties conviennent de fixer cet objectif de recrutement des séniors de 50 ans et plus, à 75 salariés d'ici au 30 septembre 2016, soit environ 25 recrutements par an, à titre indicatif. Il pourra s'agir tant de contrats à durée indéterminée que de contrats à durée déterminée.

2. Indicateurs

Chaque année, à la date anniversaire de la signature du présent accord, un bilan des recrutements des salariés de 50 ans et plus sera établi mentionnant la nature des contrats (CDI, CDD, CDD Séniors, contrat de professionnalisation ...).

Toutefois, les Parties conviennent également que l'objectif de recrutement s'entend sur la durée de l'Accord, et non apprécié annuellement du fait de la variation possible des besoins de recrutement en fonction des années.

D. Les actions en faveur du recrutement des séniors

Afin de faciliter le recrutement des séniors, les Parties à l'accord conviennent de :

- Recourir à des partenariats externes.
- Communiquer sur le dispositif du cumul emploi-retraite et de retraite progressive
- Sensibiliser les salariés pour une intégration réussie des Séniors.

S'agissant du recours à des partenaires externes, l'Entreprise se rapprochera des intermédiaires du marché de l'emploi tels que Pôle Emploi, les entreprises de travail temporaire, les associations ayant pour objet d'accompagner les salariés âgés dans la recherche d'un

emploi ou tout autre cabinet de conseil spécialisé. Elle participera également une fois par an au moins à des salons, forums ou toute autre manifestation lui permettant de se rapprocher du public recherché mais également de communiquer sur son engagement et prendre tous contacts utiles.

Concernant le dispositif du cumul emploi-retraite, les Parties à l'Accord conviennent d'informer les salariés sur les possibilités qui leur sont désormais données de cumuler pension de retraite et activité professionnelle. Cette information sera communiquée, par le biais d'une note, à tout salarié quittant l'Entreprise dans le cadre d'un départ en retraite. Il sera également demandé au salarié s'il souhaite être rappelé pour des missions ponctuelles qui seraient liées à un projet spécifique pour lequel ses compétences pourraient être utiles ou pour des missions à temps partiel afin de faire face à des pics d'activité. Cela peut notamment être le cas pour les périodes de vacances scolaires au cours desquelles l'activité de l'Entreprise est importante. Á ce titre, les responsables hiérarchiques seront informés de cette possibilité. Pour ce qui concerne le dispositif de retraite progressive, une note sera également rédigée et adressée à tous les salariés ayant atteint l'âge légal de départ en retraite encore présents dans l'Entreprise.

Afin de faciliter l'intégration des Séniors, qui participeront comme tous les nouveaux recrutés au parcours d'intégration commun à l'Entreprise, des actions de sensibilisation sont mises en place afin de faire tomber les idées reçues et les préjugés, qui pourraient ainsi nuire à l'embauche des salariés âgés de 50 ans et plus et, ceci, dans un esprit de coopération intergénérationnelle dans le cadre de la politique sur la Diversité. Ainsi l'Entreprise continuera à sensibiliser les salariés dans le cadre d' «Orientation Disney», à mettre en œuvre des formations à la Diversité et à la non-discrimination dans les modules à destination du Management, mais également dans la formation «Lever de Rideau».

E. Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges

Afin de permettre au salarié et à l'Entreprise de mieux anticiper la seconde partie de la vie professionnelle et de maintenir l'employabilité, le niveau de compétences et la motivation des salariés pour leur 2ème partie de carrière, un entretien sera proposé au salarié à compter de son 45ème anniversaire puis ensuite tous les 5 ans. Cet entretien sera mené par le responsable hiérarchique du salarié, formalisé puis transmis aux Responsables ou Chargé(e)s de Ressources Humaines. Cet entretien sera l'occasion notamment de :

- faire le bilan de l'activité, de l'expérience, des réalisations professionnelles et des compétences mises en œuvre tout au long de sa carrière, de son évolution professionnelle passée et à venir,
- d'amener le collaborateur à identifier le fil conducteur de son parcours professionnel et rechercher avec lui les leviers de motivation actuelle,
- d'identifier, une formation pouvant l'aider à poursuivre une autre activité professionnelle (CIF, période de professionnalisation, validation des acquis de l'expérience....),
- et mobiliser d'avantage le collaborateur sur son métier, sur une mission particulière lui permettant d'apporter sa contribution à l'Entreprise et l'aider ainsi à s'épanouir.

Au cours de cet entretien, il pourra être évoqué les conditions de travail ainsi que les aménagements éventuels à des fins de préservation de la santé du salarié.

Par ailleurs, afin d'aider le salarié dans sa réflexion, si celui-ci en fait la demande, il pourra bénéficier d'un entretien avec un des recruteurs du service recrutement.

Préalablement à la mise en œuvre de cet entretien de seconde partie de carrière, il sera organisé sur chaque année de l'Accord un Forum destiné à sensibiliser les salariés à la préparation de cet entretien de seconde partie de carrière. Ainsi pour l'année fiscale 2014, seront concernés les salariés nés en 1969, 1970 et 1971. Pour l'année fiscale 2015, seront concernés les salariés nés en 1971 et 1972, et pour l'année fiscale 2016, ceux qui sont nés en

1972 et 1973. A cette occasion, il sera remis aux salariés concernés un document rappelant les différents dispositifs de formation existants (à savoir : DIF, CIF, Bilan de compétences, VAE) et des conditions pour en bénéficier et ceci afin de les sensibiliser sur la nécessité de se former tout au long de la vie.

Afin d'encourager la définition d'un projet professionnel pour la seconde partie de sa carrière, le salarié senior peut bénéficier d'un bilan de compétences, le choix de l'organisme se faisant par le salarié au travers d'une liste prédéterminée d'organismes.

F. Aménagement des fins de carrières et transition entre l'activité et la retraite

Les Parties s'accordent sur la nécessité d'accompagner les séniors dans l'aménagement de leurs fins de carrière et dans la période de transition entre l'activité et la retraite. Á ce titre, elles proposent :

- d'aider les salariés âgés pour les formalités administratives de départ en retraite,
- d'organiser des entretiens d'information retraite et conseil en partenariat avec la CNAV et Audiens,
- d'aménager les horaires de travail,
- d'utiliser le congé de fin de carrière,
- d'organiser des journées de formation/sensibilisation sur la question de la retraite et de la prévention et des ateliers.

Concernant l'aide aux formalités administratives de départ en retraite, les Parties conviennent d'adresser aux salariés dès l'âge de 55 ans un livret reprenant les dispositions essentielles attachées au départ en retraite. Par ailleurs, la Direction veillera également à organiser deux fois par an la venue de représentants de la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse (CNAV) de manière à ce qu'ils puissent ainsi répondre aux questions des salariés. Une permanence des représentants d'Audiens est organisée une fois par mois et les salariés peuvent ainsi prendre rendez-vous auprès du Service Social afin de les rencontrer. De même, l'Entreprise veillera à faire venir sur site Réunica afin que ses représentants puissent répondre aux questions des salariés.

Par ailleurs, toujours dans l'objectif d'informer les salariés, l'Entreprise organisera, une fois par an, un Forum dédié à la retraite, forum regroupant les principaux services internes et externes intervenant dans le cadre de la retraite. Ce Forum s'adressera à l'ensemble des salariés.

S'agissant des entretiens d'information retraite et conseil (EIR), l'Entreprise organisera la venue de représentants de la CNAV et d'Audiens afin de procéder à la réalisation de ces entretiens individualisés pour les salariés âgés de 55 ans et plus afin de les aider et les conseiller en prévision de leur départ à la retraite.
De plus, en partenariat avec la CNAV, il sera organisé une réunion d'information et de conseil sur les carrières internationales qui s'avère utile au regard de la complexité et de la multiplicité des règles qui régissent la prise en compte des périodes travaillées à l'étranger.

Par rapport aux aménagements des horaires de travail, les Parties conviennent, à titre expérimental, sur la durée du présent Accord, que les salariés âgés de 57 ans et plus et ayant plus de 21 ans d'ancienneté et qui le souhaiteront pourront demander, en accord avec leur responsable hiérarchique, à bénéficier d'un passage à temps partiel à hauteur de 80 % hebdomadaire ou mensuel. Les modalités selon lesquelles s'organisera cette réduction du temps de travail devront faire l'objet d'un accord entre le salarié et son responsable, étant précisé que la réduction du nombre de jours travaillés par semaine sera privilégiée. La

rémunération du salarié sera calculée au prorata de son temps de présence dans l'Entreprise selon les modalités de rémunération du salarié en vigueur au moment de son passage à temps partiel, étant précisé que le salarié pourra utiliser les jours acquis dans son Compte Épargne Temps pour indemniser tout ou partie de la perte de salaire occasionnée par cet aménagement des horaires de travail.

Dans ce cadre, il est convenu que les salariés qui demanderont à bénéficier de ce dispositif bénéficieront de la prise en charge par l'Entreprise de la part patronale et salariale des cotisations de retraites Sécurité Sociale et complémentaire calculées sur un salaire de base reconstitué à temps plein. De même, le calcul de l'indemnité de départ en retraite se fera sur la base du salaire reconstitué à temps plein.

Cette mesure repose sur le double volontariat : salarié et entreprise. La demande, à l'initiative du salarié, devra être faite au moins deux mois avant la date envisagée, l'Entreprise disposant d'un mois suivant la demande pour se prononcer sur la faisabilité. Si la demande est acceptée, un avenant au contrat de travail sera rédigé. En cas de refus, l'Entreprise devra en expliquer les raisons au salarié. Il est convenu entre les Parties que cette mesure spécifique sera applicable à compter du 1er janvier 2014 afin de permettre la mise en place du réglementaire paie. Ces dispositions s'appliqueront également aux salariés qui remplissent déjà l'ensemble de ces conditions, sans rétroactivité.

Les Parties conviennent également que le salarié pourra utiliser son congé de fin de carrière qui est destiné à permettre aux salariés qui le souhaitent d'anticiper l'arrêt effectif de leur activité salariée avant leur départ ou leur mise à la retraite. Les salariés âgés de plus de 55 ans auront également la possibilité d'alimenter leur CET par les éventuels jours de fractionnement dont ils peuvent bénéficier que ceux-ci soient d'origine légale ou conventionnelle. Il est également convenu que l'épargne résultant du CET utilisée par le salarié pour financer un congé de fin de carrière sera abondée par l'Entreprise à raison de 1 jour par tranche de 10 jours épargnés.

S'agissant de l'accompagnement des salariés Séniors, afin de les aider à se projeter jusqu'à l'âge de leur départ en retraite, les Parties conviennent qu'il sera proposé aux salariés nés 1962, 1963 et 1964 pour l'année fiscale 2014, en 1963, 1964 et 1965 pour l'année fiscale 2015 et en 1964, 1965 et 1966 pour l'année fiscale 2016, une journée de formation/sensibilisation aux questions de retraite. Cette journée, qui sera dispensée par un organisme extérieur intervenant dans l'Entreprise, aura également vocation à faire réfléchir les salariés sur la façon dont ils envisagent d'aborder la poursuite de leur carrière et de rester dans une dynamique professionnelle active. Une information sera adressée aux salariés visés par cette disposition à leur domicile. De même, il sera examiné toutes possibilités de proposer aux salariés séniors d'autres formations pouvant concourir à la préparation du salarié à son départ en retraite.

G. Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail

Afin de favoriser l'amélioration des conditions de travail des salariés âgés de 50 et plus, en concertation avec les membres des CHSCT et en collaboration avec les membres de la DSST (notamment les médecins du travail et les chargés de prévention), il sera étudié toutes les possibilités en vue d'aménager les postes de travail afin de les rendre les plus ergonomes possibles. De même, une vigilance particulière sera portée aux conditions de travail de ces salariés notamment lorsqu'ils sont soumis à des facteurs de pénibilité tels que définis dans le cadre du Plan d'Actions Pénibilité. Ces actions seront identifiées dans le cadre du DUER. Une attention particulière devra être apportée aux salariés travaillant de nuit ainsi qu'à ceux accomplissant des «split shifts» ou travaillant dans des chambres froides.

Par ailleurs, les Parties à l'accord conviennent d'accorder la pause conventionnelle d'une demi-heure par jour à l'ensemble des salariés de 60 ans et plus. Il est rappelé que cette pause peut être d'une durée soit de quinze minutes le matin et quinze minutes l'après-midi, soit de trente

minutes le matin ou l'après-midi. Elle ne saurait permettre une entrée retardée ou une sortie anticipée, sauf accord de la hiérarchie en fonction des besoins du service.

Enfin, les Parties conviennent de porter cette pause conventionnelle à une heure pour les salariés de 60 et plus en nuits fixes et ceci au regard de leur rythme de travail, étant précisé qu'elle ne saurait permettre une entrée retardée ou une sortie anticipée, sauf accord de la hiérarchie en fonction des besoins du service.

V. La transmission des savoirs et des compétences

Afin de favoriser la transmission des savoirs et des compétences, il est convenu que dans les métiers pour lesquels l'Entreprise recrute en alternance, à savoir l'Accueil (Centrale de Réservations, Parc Opérations, Front Office, Conciergerie), Restauration Hôtels et Parcs, Boutiques, Services Techniques, Horticulture, Services Administratifs (Paie, Comptabilité, Ressources Humaines), Sécurité, Marketing, Communication, House-keeping, Finance, Informatique, Couture, il sera prioritairement fait appel sur la base du volontariat aux salariés âgés de 45 ans et plus pour transmettre leurs savoir-faire dans le cadre du rôle de maîtres d'apprentissage ou de tuteurs.

Pour ce faire, les salariés devront posséder les qualités pédagogiques pour la transmission des connaissances, des compétences, le partage du savoir et des pratiques nécessaires à la tenue du poste.

Afin de permettre au Maître d'Apprentissage/Tuteur de remplir efficacement sa mission d'accompagnement auprès des collaborateurs concernés et de valoriser l'exercice du tutorat au sein de l'Entreprise, des modalités particulières de reconnaissance de cette mission seront mises en œuvre :

- L'appréciation de cette mission de tuteur dans l'organisation et la charge de travail. Cette mission devra être quantifiée de manière à aménager les autres activités assurées par le tuteur.

- La mission de tuteur s'intégrera dans le processus annuel d'évaluation du tuteur.

- L'expérience du tuteur sera valorisée par la perception de la prime dite «de tutorat».

- La préparation et la formation spécifique à l'accompagnement du tuteur au travers d'une action spécifique dans le cadre du plan de formation.

Il sera confirmé que les conditions de versement de la prime dite «de tutorat» ne doivent nullement être détournées.

Il est rappelé que les salariés assumant la fonction de tuteur bénéficient d'une prime de tutorat dans les conditions fixées par la NAO de 1997 (Procès verbal de désaccord). Conformément au mécanisme mis en place dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire de 2005, cette prime forfaitaire a bénéficié, au 1er juillet 2013, d'une revalorisation en fonction de l'évolution de l'inflation enregistrée en mai 2013 et cela dans la limite de 4 %, comme convenu dans le cadre de la NAO 2008. Ainsi au 1er juillet 2013, la prime est de tutorat est d'un montant forfaitaire de 47.50 € par mois. Afin de valoriser le rôle de tuteur dans l'Entreprise et de continuer à susciter des vocations, il est convenu d'étendre la prime de tutorat à tous statuts (NCA, AMN, AMA, et CAD) à compter du 1er janvier 2014. En effet cette prime est actuellement versée aux seuls non-cadres et agents de maîtrise non cadres.

Par ailleurs, pour mener à bien cette mission de tuteur, le salarié pourra bénéficier de la formation à la fonction tutorale, prise en charge par l'AFDAS dans les conditions fixées chaque année au niveau du Conseil de Gestion de cet organisme.

Il est également rappelé le rôle important des formateurs terrains dans le transfert du savoir-faire.

Enfin, il est rappelé que, pour favoriser les liens entre les différentes générations co-existantes au sein de l'Entreprise, il est dispensé la formation «Management Intergénérationnel».

VI. La lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de carrière

La Diversité est un enjeu fondamental pour les Parties, qui ont mis en œuvre depuis l'origine des mesures en faveur des travailleurs handicapés et de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, qui font l'objet de deux accords spécifiques qui contiennent des mesures particulières, qui ne seront pas reprises dans le présent Accord.

Depuis 20 ans, le multiculturalisme originel est un des atouts de l'Entreprise, plus de 100 nationalités sont représentées parmi les salariés et plus de 20 langues sont parlées quotidiennement.

Depuis cinq ans, de nombreuses actions ont été réalisées, soutenues par la Direction des Ressources Humaines au travers notamment de la nomination d'un responsable de la Diversité, qu'il s'agisse de la Caravane de la Diversité (2008), de la réalisation d'un audit sur la gestion de la diversité et de l'égalité (2009), de la création puis de la mise en œuvre d' I.D.E.©.M (2010-2012).

L'Entreprise a mis en place une charte éthique du recrutement ainsi que des actions de sensibilisation et de formation qui se poursuivront dans les années à venir.
Elle a également développé un partenariat avec «Nos quartiers ont des Talents» pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes, partenariat consistant à accompagner les jeunes dans le cadre de leur recherche d'emploi.

Tous les ans, l'Entreprise présente ainsi sa politique Diversité et ses principales réalisations auprès du Comité Elargi de la Diversité.

VII. Modalités de suivi et d'évaluation

Afin de s'assurer de la bonne application de l'Accord et du suivi des objectifs fixés, les Parties conviennent de se réunir une fois par an, au plus tard au mois de novembre, afin de faire le bilan des objectifs et actions. Il est d'ores et déjà convenu que les Organisations Syndicales recevront les documents préalablement à la réunion de suivi. Il sera mis en place un document d'évaluation annuelle comportant notamment :

- l'actualisation des données mentionnées dans le cadre du diagnostic tel que figurant en annexe,
- le suivi des indicateurs associés aux objectifs chiffrés en matière de recrutement de jeunes de moins de 26 ans, d'alternance, de stage, de recrutement de séniors de 50 ans et plus, de maintien dans l'emploi des salariés de 50 ans et plus,
- le bilan des autres dispositions contenues dans l'accord.

Ces éléments seront également partagés avec les Membres de la Commission Emploi Formation du Comité d'Entreprise pour ceux relevant de son domaine de compétence.

VIII. Durée de l'Accord

Le présent accord est conclu à durée déterminée allant du 1er novembre 2013 au 31 octobre 2016.

IX. Mise en Œuvre de l'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 élections du Comité d'Entreprise, aux autres Organisations Syndicales.

Les Organisations Syndicales représentant plus de la moitié des suffrages exprimés au premier tour des élections du Comité d'Entreprise pourront faire opposition à cet accord dans un délai de huit (8) jours. A l'issue de ce délai de huit (8) jours, et en l'absence d'opposition, le présent 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 de la Région d'Île-de-France de Melun.

Fait à Chessy,

Le ..07 NOVEMBRE..... 2013, en treize exemplaires.

Pour l'ensemble des Sociétés de l'Unité Économique et Sociale,

Karine RAYNAUD
Directrice Relations Sociales

Pour la CFDT .....

Pour la CFE-CGC.....

LG FB

Pour la CFTC ....JEROME MACALUSO.....

Pour la CGT.BEIERSDORFF FABIEN.....

Pour la CGT-FO .....

Pour l'UNSA ....ANNE JAREC.....

LG FB LG

ANNEXE

Diagnostic portant sur l'accord intergénérationnel

Le diagnostic a fait l'objet de deux réunions d'échanges entre les Organisations Syndicales et la Direction en date des 3 et 10 juin 2013, étant précisé que les données relatives à l'égalité salariale et professionnelle ont fait l'objet d'une communication spécifique aux Organisations Syndicales en préalable de la renégociation de l'accord portant sur ce thème particulier.

Pour l'établissement de ce diagnostic, il a été communiqué aux Organisations Syndicales les documents suivants :

- Présentation des éléments statistiques au niveau global de l'Entreprise.
- Extrait du rapport GPEC issu du Rapport d'Ensemble.
- Extrait du Plan de Formation 2013 pour l'alternance.
- Rapport de Situation Comparée 2012.
- Bilan du Plan d'Actions Séniors (2010 - 2013).
- Bilan Social 2012.

A. LA RÉPARTITION DES EFFECTIFS

Au 31 décembre 2012, Disneyland Paris employait 15.441 salariés (quel que soit le contrat, stagiaires compris) répartis comme suit en fonction des tranches d'âges :

Année	< 26 ans	De 26 à 44 ans	De 45 à 49 ans	De 50 à 54 ans	De 55 à 59 ans	De 60 à 62 ans	A partir de 63 ans	Grand Total
31/12/2009	4413	7765	1060	675	492	131	54	14590
31/12/2010	4561	7871	1168	736	507	150	67	15060
31/12/2011	4312	8060	1300	803	545	164	90	15274
31/12/2012	4130	8123	1428	839	606	196	119	15441

En proportion :

Année	< 26 ans	De 26 à 44 ans	De 45 à 49 ans	De 50 à 54 ans	De 55 à 59 ans	De 60 à 62 ans	A partir de 63 ans
31/12/2009	30,25%	53,22%	7,27%	4,63%	3,37%	0,90%	0,37%
31/12/2010	30,29%	52,26%	7,76%	4,89%	3,37%	1,00%	0,44%
31/12/2011	28,23%	52,77%	8,51%	5,26%	3,57%	1,07%	0,59%
31/12/2012	26,75%	52,61%	9,25%	5,43%	3,92%	1,27%	0,77%
moyenne	**28,85%**	**52,71%**	**8,21%**	**5,06%**	**3,56%**	**1,06%**	**0,55%**

A cette même date (31 décembre), les salariés à temps partiel représentent environ 11 % de l'effectif total répartis comme suit :

Années	16h et moins	+16h à moins de 28h	De 28h à moins de 32h	De 32h à moins de 35h	Total salariés temps partiel	Total salariés entreprise	% de salariés à temps partiel
2010	784	256	697	24	1761	15060	11,7%
2011	615	291	771	20	1697	15274	11,1%
2012	708	303	665	18	1694	15441	11,0%

LG RB SD DO

Toujours au 31 décembre, la répartition des salariés en contrat à durée indéterminée, par tranche d'âge est la suivante :

Année	< 26 ans	De 26 à 44 ans	De 45 à 49 ans	De 50 à 54 ans	De 55 à 59 ans	De 60 à 62 ans	A partir de 63 ans	Grand Total
31/12/2009	2478	7428	1038	663	484	127	50	12268
31/12/2010	2545	7492	1138	718	496	147	64	12600
31/12/2011	2445	7699	1261	785	531	162	85	12968
31/12/2012	2099	7731	1395	815	594	193	112	12939

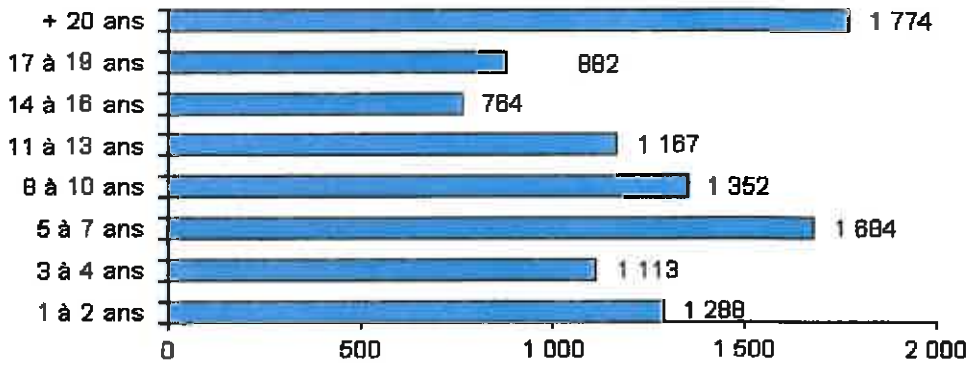
En proportion :

Année	< 26 ans	De 26 à 44 ans	De 45 à 49 ans	De 50 à 54 ans	De 55 à 59 ans	De 60 à 62 ans	A partir de 63 ans
31/12/2009	7,31%	12,86%	1,76%	1,12%	0,82%	0,22%	0,09%
31/12/2010	7,56%	13,04%	1,93%	1,22%	0,84%	0,25%	0,11%
31/12/2011	7,14%	13,35%	2,15%	1,33%	0,90%	0,27%	0,15%
31/12/2012	6,84%	13,46%	2,37%	1,39%	1,00%	0,32%	0,20%
Moyenne	**28,85%**	**52,71%**	**8,21%**	**5,06%**	**3,56%**	**1,06%**	**0,55%**

86 % des salariés présents au 31 décembre 2012, sont en CDI :

tranche d'âge	CDD	CDI
Moins de 26 ans	43,7%	56,3%
26 ans - 49 ans	4,3%	95,7%
50 ans et plus	2,6%	97,4%
moyenne	**16,9%**	**83,1%**

La répartition des salariés en CDI au 31 décembre 2012 par tranche d'ancienneté est la suivante :



S'agissant de l'effectif permanent, l'ancienneté moyenne de nos salariés est de 10.5 ans et l'âge moyen de 38 ans, ce qui est à mettre en corrélation avec la baisse du «turn-over» du fait, notamment, de la dégradation du contexte économique.

La répartition au 31 décembre 2012 des salariés en CDI par statut est la suivante :

Statut	< 26 ans	De 26 à 44 ans	De 45 à 49 ans	De 50 à 54 ans	De 55 à 59 ans	De 60 à 62 ans	A partir de 63 ans	Total salarié annuel
NCA	1888	4268	521	332	291	99	63	7462
AMN	161	1662	272	148	105	34	13	2395
AMA	11	724	216	138	96	24	17	1226
CAD	39	1077	386	197	102	36	19	1856
Total salarié	2099	7731	1395	815	594	193	112	12939

Il ressort de ces premiers éléments une proportion quasi équilibrée des salariés de moins de 26 ans et des 50 ans et plus.

Au 31 décembre 2012, la répartition entre les femmes et les hommes est, sur toutes les tranches d'âges, quasiment équilibrée, avec une représentation légèrement plus élevée dans la tranche des salariés des moins de 26 ans :

CAT AGE	Féminin	Masculin	Grand Total
< 26 ans	2277	1853	4130
De 26 à 44 ans	3843	4280	8123
De 45 à 49 ans	612	816	1428
De 50 à 54 ans	310	529	839
De 55 à 59 ans	225	381	606
De 60 à 62 ans	79	117	196
A partir de 63 ans	42	77	119
Grand Total	**7388**	**8053**	**15441**

A la même période, l'équilibre dans la tranche des salariés de moins de 26 ans en contrat à durée déterminée est atteint, 1.066 femmes pour 1.033 hommes.

B. LES CARACTÉRISTIQUES DES JEUNES ET DES SÉNIORS

Selon les éléments du diagnostic, sur l'effectif total de l'Entreprise, entre 2010 et 2012, effectif apprécié à la date du 31 décembre (CDD - CDI - Stagiaires compris), la part des salariés de moins de 26 ans a baissé de moins de 4 points et la part des salariés de plus de 50 ans a augmenté de moins de 2 points.

Année	moins de 26 ans	50 ans et plus	26 ans - 49 ans
31/12/2010	30,29%	9,69%	60,02%
31/12/2011	28,23%	10,49%	61,28%
31/12/2012	26,75%	11,40%	61,85%
Total salariés	**28,41%**	**10,53%**	**61,06%**

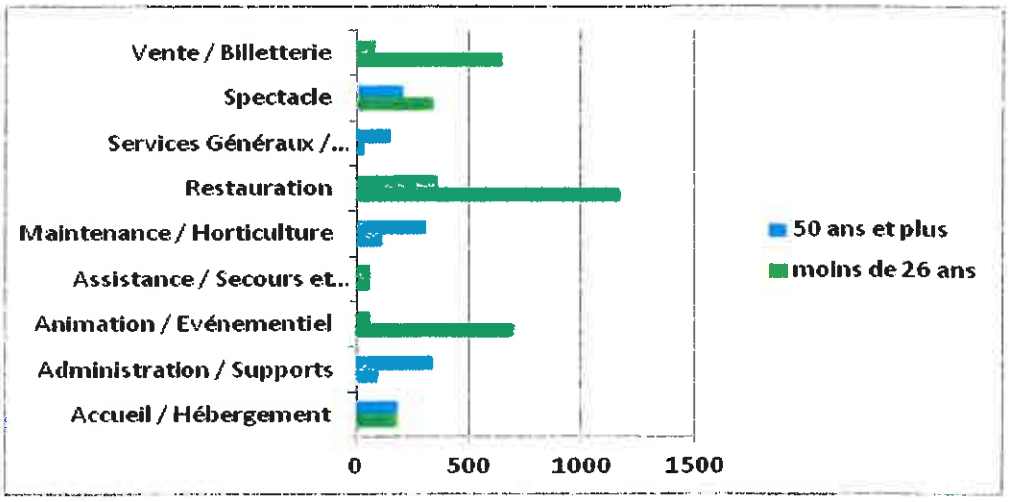
Toujours au 31 décembre, la répartition entre les jeunes de moins de 26 ans et les séniors de 50 ans et plus en CDI suit la même tendance :

Année	Moins de 26 ans	50 ans et plus	26 ans - 49 ans
31/12/2010	20,20%	11,31%	68,49%
31/12/2011	18,85%	12,05%	69,09%
31/12/2012	16,22%	13,25%	70,53%
Moyenne sur 3 ans	**18,41%**	**12,21%**	**69,38%**

Au 31 décembre 2012, sur la population des salariés en CDI et CDD (hors stages), il est constaté :

- Une forte présence des salariés de moins de 26 ans dans les métiers de la vente/ billetterie, de la restauration et de l'animation/événementiel.

- A contrario, les services maintenance/horticulture, services généraux/logistique et administration ont une population de salariés de plus de 50 ans très importante.



Au 31 décembre 2012, sur l'effectif total hors stagiaires, les femmes sont plus largement représentées dans la tranche d'âge des salariés de moins de 26 ans, à l'inverse de la tranche d'âge des salariés de 50 ans et plus.

Sexe	moins de 26 ans	50 ans et plus	26 ans - 49 ans	Grand Total
Homme	1634	1104	5089	7827
Femme	2094	656	4448	7198
Total salarié	3728	1760	9537	15025

Au 31 décembre 2012, (CDI - CDD) 16.7 % des jeunes de moins de 26 ans sont à temps partiel contre 8 % pour les salariés de 50 ans et plus.

tranche d'age	Temps plein	Temps partiel
moins de 26 ans	83,3%	16,7%
50 ans et plus	92,0%	8,0%
26 ans - 49 ans	90,2%	9,8%
Total Entreprise	**88,7%**	**11,3%**

Sur l'effectif total de l'Entreprise, au 31 décembre 2012 (CDI - CDD), les jeunes de moins de 26 ans représentent 36.76 % des salariés à temps partiel et les salariés de 50 ans et plus 8.27 %.

Temps plein / Temps partiel	Moins de 26 ans	50 ans et plus	26 ans - 49 ans
Temps plein	23,3%	12,2%	64,5%
Temps partiel	36,8%	8,3%	55,0%
Grand Total	**24,8%**	**11,7%**	**63,4%**

C. LES RECRUTEMENTS

Traditionnellement, l'Entreprise recrute tous les ans environ 9.000 contrats à durée déterminée et une part importante de salariés intermittents.

En 2012, 950 salariés en CDI ont été recrutés, dont 475 jeunes de moins de 26 ans en CDI temps plein et 20 salariés de 50 ans et plus en CDI temps plein.

La répartition entre les femmes et les hommes se décline comme telle :

Sexe	Catégorie d'âge			
	< 26 ans	De 50 à 54 ans	De 55 à 59 ans	De 60 à 62 ans
FEMME	269	7	3	
HOMME	206	3	6	1
Grand Total	**475**	**10**	**9**	**1**

D. LE DÉVELOPPEMENT DE L'ALTERNANCE

Il existe au sein de l'Entreprise trois dispositifs en faveur de l'alternance :

- les contrats d'apprentissage,
- les contrats de professionnalisation,
- les contrats de professionnalisation «Disney».

En 2012, on peut ainsi recenser 237 contrats d'apprentissage, 82 contrats de professionnalisation et 30 contrats de professionnalisation «Disney».

Par ailleurs, l'Entreprise facilite également l'accès aux stages. De fait, en 2012 on peut recenser 1.646 stagiaires dont 832 stages rémunérés.

E. LA TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPÉTENCES

L'Entreprise a mis en place un parcours d'intégration pour tous les salariés, quel que soit leur âge.

Ainsi en 2012, se sont près de 4.000 nouveaux salariés qui ont suivi le parcours d'Intégration qui se décline en trois grands axes :

- La journée «Tradition» qui rappelle l'histoire et les faits marquants de «The Walt Disney Company» et présente Disneyland Paris,
- La journée «Orientation» qui présente les règles de la vie dans l'Entreprise, du port du costume...
- La demi-journée «règlementaire» qui sensibilise aux règles de sécurité et aux situations de handicap.

Par ailleurs, l'Entreprise consacre chaque année plus de 4 % de la masse salariale à la formation avec une dépense moyenne de 1.210 euros par salarié en 2012 avec une grande part des heures consacrées à l'adaptation et à l'évolution de l'emploi et une plus faible part au développement des compétences.

Disneyland Paris a défini cinq axes, dans son plan annuel de formation, intégration, interaction guests, leadership, développement professionnel/ professionnalisation et règlementaire.

Les jeunes de moins de 26 ans représentent, en 2012, sur la population globale recrutée (CDI, CDD, alternance, stagiaires), 75 % des salariés ayant suivi le parcours d'Intégration.

Sur les quatre autres axes, les jeunes de moins de 26 ans représentent (hors stagiaires et alternance) :

- Interaction guests : 30 % des salariés formés.
- Leadership : 2 % des salariés formés.
- Développement professionnel/professionnalisation : 38 % des salariés formés.
- Règlementaire : 41 % des salariés formés.

Les séniors représentent, sur les 16.307 salariés formés en 2012, sur la population globale recrutée (CDI, CDD, alternance, stagiaires), par tranche d'âge :

- 45 ans et plus : 16 % des salariés formés,
- 50 ans et plus : 9 % des salariés formés,
- 55 ans et plus : 4 % des salariés formés.

Enfin s'agissant des compétences clés transverses à l'Entreprise, outre les compétences clés spécifiques à chaque emploi, celles-ci sont articulées autour des quatre clés de services que sont la Sécurité, la Courtoisie, le Spectacle et le Service.

Les compétences clés sont celles qui sont indispensables au bon fonctionnement de l'Entreprise. Elles prennent en considération l'activité de l'Entreprise et ses spécificités. Á ce titre, il est important de retenir que Disneyland Paris est une Entreprise de services ouverte tous les jours de l'année et avec une multitude d'emplois.

Les compétences clés transverses à l'Entreprise sont notamment les suivantes :

- La compétence managériale et de leadership.
- Les compétences de l'accueil, du service et de l'interaction.
- La compétence liée à la vente.
- La compétence clé de la sécurité.
- La compétence de transmission du savoir.

F. LES PRÉVISIONS DE DÉPART A LA RETRAITE

Le départ à la retraite d'un salarié dépend pour beaucoup de données personnelles qu'il peut ne pas souhaiter transmettre à l'Entreprise, telles que l'âge du début de carrière, les périodes non travaillées ou partiellement travaillées, la reconnaissance d'un handicap...

Les éléments présentés aux Partenaires Sociaux sont purement théoriques et ne prennent en compte que la date de naissance des salariés mise en perspective avec les dispositions

législatives actuelles concernant l'âge légal et le nombre d'annuités nécessaires pour percevoir une retraite à taux plein.

On peut ainsi constater que plus de 200 salariés «pourraient théoriquement» être partis de l'Entreprise, mais qu'ils sont toujours en activité. Ainsi concomitamment, en 2010, 48 salariés sont partis à la retraite, 34 salariés en 2011 et 42 salariés en 2012.

Aux termes de la loi actuelle, et sur une perspective de 5 ans (2013/2018), les éléments du diagnostic montrent que se sont «théoriquement» près de 700 personnes qui devraient être éligibles à faire valoir leur droit à la retraite (sur la base des règles de départ à la retraite au jour du diagnostic).

	Age (2013)																total départs théoriques
Semestres	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	70	71	78	
31/12/2012							6	52	53	38	35	21	13	7	2	2	1	230
01/07/2013							43											43
01/01/2014							42											42
01/07/2014						38												38
01/01/2015						51												51
01/07/2015						18												18
01/01/2016					52													52
01/07/2016					42													42
01/01/2017				4	16													20
01/07/2017				55														55
01/01/2018				54														54
01/07/2018			56															56
Grand Total			56	113	110	107	91	52	53	38	35	21	13	7	2	2	1	701

Toutefois, les femmes représentent plus du tiers de ces salariés «théoriquement» concernés, or la situation des femmes en terme de retraite est plus dégradée que celle des hommes compte tenu des interruptions de carrière, du temps partiel et de la progression professionnelle.

G. LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIÉS ÂGÉS ET LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Chaque année, l'Entreprise investit en faveur de la prévention des risques professionnels.

C'est ainsi que sept axes prioritaires ont été déterminés :

- La manutention et les troubles musculo-squelettiques.
- Le risque chimique.
- Le bruit.
- La circulation des piétons.
- La pénibilité et le vieillissement.
- Les machines.
- Les risques psycho-sociaux.

Il convient de noter le rôle essentiel de la Direction Santé et Sécurité au Travail (DSST) et des différents spécialistes, médecins du travail, infirmières en santé au travail et chargés de prévention hygiène et sécurité au travail, experts en prévention des risques professionnels (ergonome, toxicologue industriel,...) formateurs en prévention des risques professionnels, assistantes sociales, infirmiers et médecins urgentistes des centres de premiers soins...

C'est également le travail réalisé par les dix-sept CHSCT d'Établissements et un CHSCT Central, réunissant 109 Représentants du Personnel, qui permet de veiller et de contribuer à la protection de la santé physique et mentale, de la sécurité des salariés de chaque établissement et de ceux qui sont mis à sa disposition par une Entreprise extérieure, dans un objectif permanent d'amélioration des conditions de travail.

L'Entreprise a souhaité la mise en place de mesures universelles sans distinction d'âge, la prévention des risques et l'amélioration des conditions de travail devant viser tous les salariés.

Par ailleurs dans le cadre du Plan d'Actions Séniors, des dispositifs spécifiques ont été pris pour les salariés les plus âgés.