

NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2016
PROCES-VERBAL DE DESACCORD

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, 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, inscrite au R.C.S. de Meaux sous le numéro 341.908.945.,

La Société Euro Disney S.C.A. au capital de 783.364.900,00 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 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,

IL A ETE ARRÊTÉ CE QUI SUIT

m/

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 9 novembre, 19 novembre, et 26 novembre 2015.

- 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 2015 et les années à venir.

Elle a notamment indiqué que la croissance en Europe devrait selon la plupart des prévisionnistes continuer à progresser plus ou moins rapidement selon les pays correspondant à ses principaux marchés, avec néanmoins un risque de retournement de conjoncture qui n'est pas écarté lié en particulier à la fragilité du contexte politique international et à l'instabilité financière.

La Direction a également fait le point sur l'environnement concurrentiel de l'Entreprise en précisant qu'elle anticipait un accroissement de la compétitivité :

- de ses concurrents directs qui font des efforts conséquents en termes d'amélioration de leur offre (montée en gamme, diversité des contenus...)
- mais également de nouveaux concurrents indirects qui investissent désormais notre clientèle en souhaitant leur offrir de nouvelles offres alternatives de séjour ou d'hébergement (croisières, hôtels-clubs...)

La Direction a ensuite rappelé les principaux éléments des résultats de l'Entreprise pour l'année fiscale 2015. Elle a commenté le compte de résultat en soulignant notamment l'augmentation du chiffre d'affaires et des charges d'exploitation en détaillant les raisons expliquant ces évolutions :

- pour le chiffre d'affaires : augmentation de la fréquentation et du taux d'occupation, hausse de la dépense moyenne par visiteur et par chambre
- et pour les charges d'exploitation : investissement économique (enrichissement de l'offre, rénovation des actifs), investissement social (augmentation de la masse salariale, hausse des effectifs et des salaires), augmentation des charges variables liée à la hausse d'activité.

La Direction a réaffirmé la nécessité de continuer à maîtriser l'évolution de ses coûts tout en accompagnant sa croissance en continuant d'investir dans l'amélioration de ses actifs et de l'expérience visiteurs mais également dans sa politique sociale pour les salariés. Elle a également souligné la nécessaire vigilance au regard du contexte actuel.

Elle a enfin présenté les premières tendances et pratiques marché concernant les politiques salariales des entreprises en France (des budgets plus restreints tendant plutôt à privilégier la rémunération de la performance dans un contexte de faible inflation).

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 en privilégiant une augmentation des salaires de base tout en portant une attention particulière aux premiers niveaux de coefficients.

- Au cours de la seconde réunion de négociation, la Direction a commenté les éléments statistiques adressés aux Organisations Syndicales qui traduisent une augmentation de l'effectif moyen en 2015 et confirment sa volonté d'accompagner la stratégie de croissance de l'Entreprise, en privilégiant les contrats à durée indéterminée.

En augmentation cumulée depuis 2009, la Direction a précisé que les politiques salariales mises en œuvre étaient supérieures aux pratiques du marché, au niveau d'inflation et à l'évolution du SMIC sur la même période et ont donc permis d'augmenter le pouvoir d'achat des salariés pour reconnaître à leur juste mesure les efforts consentis par les salariés.

Les Organisations Syndicales ont souligné les difficultés accrues rencontrées par les salariés pour faire face à l'augmentation de certaines dépenses et la nécessité pour l'Entreprise de prendre des mesures salariales qui soient à la hauteur de leurs attentes.

Cinq organisations syndicales (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT-FO et UNSA) ont exprimé une revendication commune sous la forme d'une intersyndicale en demandant à la Direction une augmentation générale de salaire pour tous les salariés comprise entre 4% et 6% selon les coefficients.

La CGT a confirmé sa volonté de voir la Direction de l'Entreprise faire un effort conséquent en faveur des plus bas salaires.

La Direction a quant à elle indiqué son intention de poursuivre une politique salariale mettant l'accent sur la performance individuelle privilégiant ainsi les augmentations au mérite, tout en estimant qu'il était nécessaire que les mesures envisagées soient en cohérence avec le contexte actuel, les pratiques marché, et le niveau très faible d'inflation. Elle a réaffirmé à ce titre sa volonté de mener une politique salariale équilibrée en tenant compte de l'ensemble de ces paramètres.

- 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.

Les organisations syndicales ont rejeté ces propositions en réitérant leur volonté de privilégier les augmentations générales pour tous les salariés sans distinction, contestant pour certaines le processus d'appréciation de la performance et par la même la bonne application et le bien-fondé des mesures d'augmentations individuelles.

De son côté, la Direction a confirmé son intention de poursuivre une politique salariale mettant l'accent sur la performance individuelle, privilégiant ainsi les augmentations au mérite tout en proposant, en réponse aux revendications exprimées, d'introduire une mesure d'augmentation générale pour les premiers niveaux de coefficient.

À l'issue de ces réunions, après la consultation du Comité d'Entreprise en date du 8 décembre 2015, un protocole d'accord a été soumis à la signature des Organisations Syndicales les 9 et 10 décembre 2015.

Aucune organisation syndicale n'ayant souhaité le signer, la Direction a par conséquent rédigé le présent procès-verbal de désaccord, et entend appliquer de manière unilatérale les mesures figurant ci-après :



Article 1 - Champ d'application du protocole

Le présent protocole de désaccord 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 protocole. Une information sera réalisée auprès des Délégués du Personnel dès que l'application de ces mesures sera confirmée.

Article 2 - Revalorisation des salaires minima conventionnels

Le salaire minimum conventionnel des salariés aux **coefficients 150, 175, 181, 187, 200, et 225**, sera revalorisé au 1^{er} janvier 2016 dans les conditions suivantes :

COEF	MINIMA ACTUELS	NOUVELLE GRILLE Au 1 ^{er} janvier 2016
150	1 472.10 €	1479.46 €
175	1 500 €	1507.00 €
181	1 515 €	1522.00 €
187	1 535 €	1542.00 €
200	1 600 €	1608.00 €
215	1 631 €	1 631 €
220	1 700 €	1 700 €
225	1 780 €	1800.00 €

COEF	MINIMA ACTUELS	NOUVELLE GRILLE Au 1 ^{er} janvier 2016
250	1 985 €	1 985 €
260	2 100 €	2 100 €
280	2 104 €	2 104 €
300	2 243 €	2 243 €
360	2 584 €	2 584 €
400	2 822 €	2 822 €
430	3 382 €	3 382 €
520	3 938 €	3 938 €

Article 3 - Mesures salariales

3.1 Montants

- Les salariés aux coefficients 150 à 220 inclus bénéficieront :
 - d'une augmentation générale de salaire de 0.5%
 - de 1.8 % de budget réparti en augmentations individuelles
- Les salariés aux coefficients 225 à 520 inclus bénéficieront :
 - de 2.3 % 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 un an d'ancienneté au 31 décembre 2015 et toujours présents dans les effectifs à la date du versement. Le salaire de base mensuel et la situation du salarié au 31 décembre 2015 détermineront le montant de la mesure salariale qui lui sera applicable.

3.3 Modalités d'application

Cette mesure sera applicable à compter du 1^{er} janvier 2016.

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 générale pour les salariés concernés, qui elle-même interviendra après l'application éventuelle de la revalorisation des salaires minima conventionnels.

Les promotions susceptibles d'intervenir en cours d'année ne sont pas prises en compte dans ces pourcentages d'augmentation.

Les modalités d'attribution des augmentations individuelles 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. Doivent être pris en compte des éléments liés aux performances individuelles (qualité du travail et exécution conforme aux attentes du poste, compétences techniques....) ainsi qu'au savoir être (respect des horaires de travail, esprit d'équipe, respect des procédures ...). 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.

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

Article 4 - 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^{er} juillet 2016, d'une revalorisation en fonction de l'évolution de l'inflation enregistrée en mai 2016 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 de bus articulé
Prime assistance et intervention	Prime de salissure	Prime de bonne conduite	Prime Steam Train
Prime sécurisation	Prime de marché	Prime de flexibilité «maintenance»	Prime de flexibilité
Prime HAT/HATS	Prime petite enfance	Prime d'unité de valeur diplômante	

Dès que les taux d'inflation enregistrés à fin mai 2016 seront connus, le montant de la revalorisation de la prime sera déterminé et communiqué aux Organisations Syndicales ainsi qu'aux Délégués du Personnel.

Article 5 - Durée

Les dispositions de l'Article 3 du présent protocole sont limitées au cadre de l'obligation d'engager tous les ans une négociation portant notamment sur les salaires soit pour une durée déterminée d'une année à compter de leur date d'application.

Les dispositions des Articles 2 et 4 du présent protocole sont conclues pour une durée indéterminée conformément à leur objet.

Article 6 - Formalités de dépôt

Deux exemplaires (une version sur support papier signée des parties, l'autre sur support électronique) du présent procès-verbal de désaccord seront déposés à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi d'Ile-de-France - Unité territoriale de Seine-et-Marne à Melun. Il sera également déposé, à l'initiative de la Direction des Relations Sociales, auprès du secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Meaux en un exemplaire.

Chaque organisation syndicale recevra un exemplaire de l'accord, ainsi que le Comité d'Entreprise et les Délégués du Personnel.

Fait à Chessy, le 14 DÉCEMBRE 2015, en 13 exemplaires.

Pour l'ensemble des Sociétés visées dans le cadre de ce protocole

Daniel DREUX
Vice-Président Ressources Humaines



Pièces jointes :

- Annexe 1 : Tableau récapitulatif des primes
- Principales revendications des Organisations Syndicales lors de la NAO 2016

REVENICATIONS ORGANISATIONS SYNDICALES - NAO 2016

	CFDT	CFE-CGC	CFTC	FO	UNSA	CGT
AG	AG pour tous les salariés : coefficients 150 à 220 : +6% coefficients 225 à 280 : +5% coefficients 300 à 520 : +4%	AG pour tous les salariés : coefficients 150 à 220 : +6% coefficients 225 à 280 : +5% coefficients 300 à 520 : +4%	AG pour tous les salariés : coefficients 150 à 220 : +6% coefficients 225 à 280 : +5% coefficients 300 à 520 : +4%	AG pour tous les salariés : coefficients 150 à 220 : +6% coefficients 225 à 280 : +5% coefficients 300 à 520 : +4%	AG pour tous les salariés : coefficients 150 à 220 : +6% coefficients 225 à 280 : +5% coefficients 300 à 520 : +4%	Plan salaire au 1er janvier 2016 +3,5% pour l'ensemble des catégories professionnelles (AG intervenant après l'augmentation des minima)
Mini						Augmentation des minima : 150 : 1700 € - 175 : 1758 € 181 : 1816 € - 187 : 1941 € 200 : 2085 € - 215 : 2133 € 220 : 2182 € - 225 : 2250 € 250 : 2422 € - 260 : 2519 € 280 : 2711 € - 300 : 3183,53 € 360 : 3706 € - 400 : 4092 € 430 : 4188 € - 520 : 5055 €
Coefficient						Passage automatique au coefficient 200/215 pour tous les salariés au coefficient 181 et qui sont présents depuis l'ouverture.
Primes						Augmentation générale des primes de 5 % (split, sécurisation, tutorat...)

R é m u n é r a t i o n

REVENDEICATIONS ORGANISATIONS SYNDICALES - NAO 2016

		CFDT	CFE-CGC	CFTC	FO	UNSA	CGT
R é m u n é r a t i o n	Travail du dimanche	Prime du dimanche de 30 € brut	Prime du dimanche de 30 € brut	Prime du dimanche de 30 € brut	Prime du dimanche de 30 € brut	Prime du dimanche de 30 € brut	Prime de 30 € net par dimanche travaillé et sur la base du volontariat ou une prime par palier et par dimanche travaillé.
	Travail de nuit	Revalorisation de la prime de nuit d'un montant de 4,50€ brut de l'heure	Revalorisation de la prime de nuit d'un montant de 4,50€ brut de l'heure	Revalorisation de la prime de nuit d'un montant de 4,50€ brut de l'heure	Revalorisation de la prime de nuit d'un montant de 4,50€ brut de l'heure	Revalorisation de la prime de nuit d'un montant de 4,50€ brut de l'heure	Doublement de la prime de nuit.
	Transport	Prise en charge à 100 % du pass navigo	Prise en charge à 100 % du pass navigo	Prise en charge à 100 % du pass navigo	Prise en charge à 100 % du pass navigo	Prise en charge à 100 % du pass navigo	Remboursement à 90% du pass navigo
Autres							Indemnités de départ en retraite : 2 mois de salaires (15 ans d'ancienneté). 2,5 mois de salaires (de 16 à 20 ans d'ancienneté). 3 mois de salaires (de 21 à 25 ans d'ancienneté). 3,5 mois de salaires (de 26 à 30 ans d'ancienneté). 4 mois de salaire (plus de 31 ans d'ancienneté). Ouverture de négociation sur les qualifications, classifications et GPEC

MD

ANNEXE 1 : TABLEAU RECAPITULATIF DES PRIMES - NAO 2016

Libellé	Salariés concernés	Conditions de versement	Montant brut et modalités de calcul	Création Modification
Hôtels et Convention				
Prime cours aquagym	Hôtes de sports de loisirs titulaires de BESANT	Salariés dispensant au moins 6 cours d'aquagym par mois à la piscine du New York	179,7 €/mois - prime proratisée en fonction du temps de travail effectif, en cas de maladie, congés payés, absence non rémunérée	Engagement unilatéral à compter du 01/01/2003 Montant revu le 01/07/2015
Prime objectifs convention	Chargés d'événements	Réalisation des objectifs fixés	Variable /à définir chaque année	Engagement unilatéral
Spectacles				
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	111,10 € ou 55,60 €	Mécanisme et montant revus dans le cadre de la NAO 2007 Montants revus le 01/07/2015
Prime événements spéciaux	Musiciens du spectacle	Assurer l'animation musicale d'un événement spécial après le shift ou sur un jour off	152,4 € ou 190,50 € par événement	Décision en 1996 Montants revus le 01/07/2015
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	16,90 € bruts/jour	Décision unilatérale, application à compter du 31/03/2007 Montant revu le 01/07/2015
Prime régisseur technique	Technicien du spectacle au coefficient 200 ou 220	Etre affecté temporairement sur une fonction de régisseur audio, vidéo, lumière ou machiniste	11,80 € bruts par jour travaillé	Engagement unilatéral à compter du 01/04/2007 Montant revu le 01/07/2015
Prime chute de hauteur	Cascadeurs du Stunt Show	Prime destinée à compenser les risques liés à la chute d'une hauteur de 10 mètres	14,40 € par show	Engagement unilatéral à compter du 01/02/2002 Montant à revoir le 01/07/2016
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	10,60 € bruts par participation à un spectacle ouvrant droit à la prime	NAO 2010, application à compter du 01/05/2010 Montant à revoir le 01/07/2016
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	14,50 € par spectacle	Engagement unilatéral - Mise en place à compter du 01/07/2009 Montant revu le 01/07/2015

ANNEXE 1 : TABLEAU RECAPITULATIF DES PRIMES - NAO 2016

Libellé	Salariés concernés	Conditions de versement	Montant brut et modalités de calcul	Création Modification
Sécurité / SPS				
Prime sécurisation	Hôtes de sécurité et maîtres chien, à l'exception des hôtes de sécurité du département Assistance et Recherche, des salariés opérateurs système et des Team Leaders cadres.	Indemnisation de la pénibilité du travail effectué par les salariés qui du fait du contact direct qu'ils entretiennent avec les visiteurs sont amenés à gérer des situations complexes, conflictuelles et délicates. Versement de la prime aux TL (hormis TL cadres) à compter du 1er décembre 2005	156.30 €/mois - proratisation en cas d'absences non payées, à l'exclusion de toute autre absence.	Accord du 23/03/2004 Montant à revoir le 01/07/2016
Prime d'unité de valeur diplômante	Pompiers	Détention d'une unité de valeur diplômante	1 unité = 45,80 €/mois - 2 unités et plus = 91.40 €/mois - prime proratisée en fonction du temps de travail effectif.	Montants à revoir le 01/07/2016
Prime de découcher	Salariés prévention incendie / Pompiers	Prime destinée à compenser les 4hrs de repos de sécurité sur site	26.40 € 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 17/2/2000. Application à compter du 1/04/2010 Montant à revoir le 01/07/2016
Services Techniques / Entrepôts / Services Généraux				
Prime de Bus articulé	Conducteurs de transport en commun et du Tram Tours (Parcs Ops)	Prime destinée à compenser la contrainte liée à la conduite d'un véhicule qui peut comporter jusqu'à 150 personnes	68.50 €/mois - proratisation en fonction du temps de travail effectif	Engagement unilatéral à compter du 01/10/2001 Montant à revoir le 01/07/2016
Prime assistance et d'intervention (remplace la prime de fonction maintenance)	Techniciens de la maintenance non cadre et agents de maîtrise(y compris les assimilés cadres)	Prime destinée à rémunérer le technicien qui assure le bon fonctionnement des installations dont il a la charge dans le cadre de son activité continue sur un cycle de 7 jours sur 7. Pour bénéficier de cette prime, le technicien en 3x8, 2x8 ou 1x8 devra travailler sur un cycle de 7 jours sur 7 et être identifié sur le planning comme technicien d'Assistance et Intervention.	12.10 €/Jour effectivement travaillé	Avenant n° 5 à l'accord ARTT du 14/03/2002 Montant à revoir le 01/07/2016
Prime de salissure	Techniciens non-cadres de l'équipe Fluides et énergies: extension (NAO 2005), aux techniciens de la maintenance (Parcs et Hôtels) et du DV.	Prime versée au technicien amené à effectuer des interventions manuelles (sans outil) sur les urinoirs, toilettes, lavabos, bacs à graisse et canalisations d'eaux usées. Prime également versée au technicien amené à effectuer des interventions manuelles ou avec outils dans un environnement insalubre (galeries techniques, fosses à graisse, fosses d'eaux usées, grosses canalisations parc, ...).	4 €/jour	Engagement unilatéral à compter du 01/07/2000 Montant à revoir le 01/07/2016

CD

ANNEXE 1 : TABLEAU RECAPITULATIF DES PRIMES - NAO 2016

Libellé	Salariés concernés	Conditions de versement	Montant brut et modalités de calcul	Création Modification
Services Techniques / Entrepôts / Services Généraux				
Prime de bonne conduite	Chauffeurs poids lourds de l'entrepôt, ainsi qu'aux chauffeurs poids lourds de Disney Express	Ne pas avoir eu d'accident majeur à responsabilité, accident défini comme entraînant un dommage de 150 euros HT ou plus sur la base d'un devis, dommage causé au véhicule et/ou aux biens de l'entreprise	85.60 €/mois - prime proratisée en cas d'absences injustifiées	Accord d'entreprise du 12 août 2005 Montant à revoir le 01/07/2016
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	85.80 €/mois - prime proratisée en cas d'absences injustifiées	Engagement unilatéral à compter du 01 octobre 2005. Montant revu le 01/07/2015
Parcs Opérations				
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 €/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 01/07/2016



ANNEXE 1 : TABLEAU RECAPITULATIF DES PRIMES - NAO 2016

Libellé	Salariés concernés	Conditions de versement	Montant brut et modalités de calcul	Création Modification
Disney Village				
Prime contractuelle Ed Spectacles	Salariés WWWS	- Prime doublure (remplacement des personnages principaux : Annie Oakley, Sitting Bull, Buffalo Bill, Auguste Durand Ruel et du conducteur de la diligence). - Prime Lead - Prime Stunt Men, Cowboy, Indien - Primes de jeux (Pony Express, Buffalo Chase, Roman Riding, Trick Roping, Rescue game, Slade, Man Fall)	- Prime doublure : 71.8 €, 63 €, 80.90 €, 71.80 €, 8.50€ par spectacle le 01/07/2015 - Prime Lead : 103.3 €/semaine - 20.8 €/jour le 01/07/2015 - Prime Stunt Men : 15.6 €/jour le 01/07/2015 - Prime Cowboy, indien : 11.3 €/jour le 01/07/2015 - Primes de jeux : de 8.5 € à 10.8 € par jour le 01/07/2015	Offre d'embauche à la création du WWWS en 1995 Création de la prime Indien et Cowboy à compter du 01/10/07 Montants revus le 01/07/2015
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 103.40 € brut par mois le 01/07/2015 (au prorata du temps de présence): - port des rollers ou travail à l'étage au moins 1/4 du mois soit 16 jours minimum = 100% de la prime, - port des rollers 1/4 du mois soit 10 jours minimum = 75% de la prime	Engagement unilatéral à compter du 01/10/2011 Montant revu le 01/07/2015 (au prorata du temps de présence):

20

ANNEXE 1 : TABLEAU RECAPITULATIF DES PRIMES - NAO 2016

Libellé	Salariés concernés	Conditions de versement	Montant brut et modalités de calcul	Création Modification
G & A				
Prime de diagnostic Infirmier	Infirmiers First Aid & flyers paramédicaux / NCA, AMN ou AMA	Infirmiers assurant les soins pouvant être amenés à pratiquer un diagnostic infirmier et à mettre en œuvre dans un second temps le protocole infirmier selon les règles définies.	9.50€/jour travaillé	Engagement unilatéral à compter du 8/10/2001 Montant revu le 01/07/2015
Prime acte conservatoire	Infirmiers First Aid et flyers paramédical	Infirmiers pouvant assurer les premiers soins dans le cadre de l'urgence, sur l'infirmière 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".	28.70€/ par acte conservatoire (ou 38.20€ 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 01/07/2015
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€/jour	Engagement unilatéral à compter de 2001 Montant revu le 01/07/2015
Tous les secteurs				
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	58.70 € brut par marché supplémentaire	Accord du 16/11/1998 Montant à revoir le 01/07/2016
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

ANNEXE 1 : TABLEAU RECAPITULATIF DES PRIMES - NAO 2016

Libellé	Salariés concernés	Conditions de versement	Montant brut et modalités de calcul	Création Modification
Tous les secteurs (suite)				
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	3.1 €	Accord du 06/09/1995 + NAO 2000 + accord du 14/10/2002 Montant revu le 01/07/2015
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	13.40 €/période de 6 heures NCA, AMN et AMA et cadres	Accord ARTT du 15/04/1999 (art. 5 chap. 1) Montant revu le 01/07/2015
Indemnité forfaitaire d'intervention	Cadres	Intervenir pendant une astreinte à domicile (utilisation d'outils informatiques)	44.60 €/interventions	Accord ARTT du 15/04/1999 (art. 5.3 chap. 1) Montant revu le 01/07/2015
Indemnité forfaitaire d'intervention	Non cadres	Intervenir pendant une astreinte sur le site	22.40 €/intervention	Accord ARTT du 15/04/1999 (art. 5.3 chap. 1) Montant revu le 01/07/2015
Prime Guide VIP	Salariés jusqu'au coef. 215 ayant suivi et validé la formation "Etre guide VIP à Disneyland Paris"	Salariés éligibles et positionnés en tant que guide et ayant effectué au moins un tour VIP dans la Journée.	15.60 € 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 01/07/2015
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	4.10 €/par jour travaillé	Accord du 21/12/1992 + Avenant n° 5 à l'accord ARTT du 14/03/2002 Montant à revoir le 01/07/2016
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	4.10 €/jour	Accord du 02/12/1992 + NAO 2007 Montant à revoir le 01/07/2016

ANNEXE 1 : TABLEAU RECAPITULATIF DES PRIMES - NAO 2016

Libellé	Salariés concernés	Conditions de versement	Montant brut et modalités de calcul	Création Modification
Tous les secteurs (suite)				
Prime de tutorat	Non-cadres (NCA et AMN) Extension aux AMA et CAD à compter du 01/07/2014 (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.	47,90 €/mois - proratisation en fonction du temps de travail effectif	NAO 1997 + Accord HAT + Accord intergénérationnel du 07/11/2013 Montant revu le 01/07/2015
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 12,10 €. A partir de la seconde affectation, montant porté à 24 €. En fin de parcours qualifiant et sauf hypothèse d'échec, salaire de base brut majoré de 36,10 €, y compris pour les parcours de 10 mois.	Accord du 29/11/2000 + avenant du 25/06/2002 Montants à revoir le 01/07/2016
Prime Hats	Salariés au sein du programme HATS	Participation au programme HATS	Prime mensuelle de 70,70 € pendant les 6 premiers mois, 141,20 € les 6 mois suivants. A l'issue des 12 mois, prime de 141,20 € intégrée au salaire de base et prime de 70,70 € 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 01/07/2016
Prime petite enfance	Tous les salariés jusqu'au coefficient 520	Ancienneté d'au minimum 1 an au 1er décembre	315,60 €/an pour tous les salariés par enfant né au cours des 4 années fiscales précédant le versement de la prime (enfant inscrit et déclarés dans la base du personnel)	NAO 2004/2005/2006 NAO 2008 Montant à revoir le 01/07/2016
13ème mois	Tous les salariés	Avoir une ancienneté minimale d'un an.	2 versements en juin et décembre/112ème des salaire 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.	9,10 € par jour travaillé	NAO 2007 Application à compter du 1er janvier 2007 Montant revu le 01/07/2015
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

097