

Réunion extraordinaire du Comité Social et Economique (CSE) du mardi 17 mars 2020

Ce matin, s'est tenue, via une conférence téléphonique (mesure de confinement oblige), une nouvelle réunion entre la Direction et les membres du CSE faisant suite à celles des 13, 14 et 15 mars 2020 (nos précédents comptes rendus sont toujours disponibles en lecture sur notre page FB CFDT Euro Disney).

Un état de lieux des différentes situations existantes concernant les salariés de l'entreprise notamment en poste sur le site, en télétravail ou en absences autorisées payées a été fait afin de s'assurer de la bonne gestion et application de ces dispositions et dispositifs.

Il a été cependant constaté notamment que certaines équipes en fonction dans l'entreprise telles que IT (informatique) et CRO (centrale de réservation) éprouvaient certaines difficultés opérationnelles, organisationnelles et logistiques. La Direction s'est engagée à mettre immédiatement des actions pour les corriger.

Si nous nous félicitons des mesures immédiates prises par l'entreprise pour les salariés, qu'elles soient sanitaires ou économiques, avec le maintien total de la rémunération pour la très grande majorité des salariés dont l'activité a été suspendue (via les autorisations d'absences rémunérées - AP - notamment), celles-ci cependant ne s'appliquent que jusqu'au 31 mars 2020.

Et après ?

Comme lors de notre réunion extraordinaire précédente en date du 15 mars 2020, la CFDT Eurodisney a de nouveau interpellé la Direction afin qu'elle puisse exposer de manière très claire les différents scénarii envisagés après le 31 mars 2020.

En effet, au regard du contexte sanitaire, difficile de croire hélas qu'au 1^{er} avril 2020 le site d'Eurodisney retrouve une activité pleine et entière ...

Compte tenu donc des enjeux notamment financiers, il apparaît peu probable que la Direction n'ait pas à ce jour étudié ou identifié les différentes opportunités que le législateur met à sa disposition dans des situations comme la nôtre pour assurer son Plan de Continuité de l'Activité (PCA) en « mode dégradé ».

Mise en activité partielle de tout ou partie des salariés ? Sous réserve d'évolution législative envisagée par le gouvernement visant à largement améliorer l'indemnité perçue par le salarié et en l'état actuel du dispositif, existant, l'employeur aurait à verser alors une indemnité horaire de 70% de la rémunération brute du salarié (environ 84% de la rémunération nette) et dans la limite de 1 000 heures par salarié et par année civile.

Mise en place d'un accord de performance collective ? Ce dispositif, via un accord majoritaire, vise à aménager la durée du travail et la rémunération des salariés et peut prévoir des dispositions contraires aux clauses du contrats de travail qui s'imposeraient alors au salarié.

Recours massif aux compteurs de Congés Payés (CX) et/ou de Compte Epargne Temps (CET) ?

A ce jour, ni les élus du Comité Social et Economique (CSE) ni les Organisations Syndicales n'ont été informés, consultés ou saisis sur l'après 31 mars 2020, la Direction indiquant quelque reviendrait sans doute sur le sujet la semaine prochaine.

Or, l'urgence sanitaire, sociale et économique appelle à la responsabilité de tous les acteurs intéressés au devenir de notre entreprise à rapidement et sereinement se poser, dialoguer et négocier sur ce sujet, les salariés nous interpellant par ailleurs aussi sur ce point de l'après 31 mars. La CFDT Eurodisney, pour sa part, y est prête. A suivre ...