



## Section Syndicale CFTD

Eurodisney SAS, ED Spectacles SARL, Setemo Imagineering SARL  
Boite postale 100 – Bâtiment Mary Poppins  
77 777 Marne la Vallée Cedex 04  
Téléphone : 01 64 74 48 57 et 01 64 74 65 62  
Email : dlp.cfdt@disney.com

De : Section Syndicale CFTD Eurodisney  
Boite postale 100  
Bâtiment Mary Poppins  
77 777 Marne La Vallée Cedex 04

A : Madame Natacha RAFALSKI  
Présidente Euro Disney SAS  
1, rue de La Galmy  
77 777 Chessy

Envoyé par courriel

Objet : Dialogue social et négociation collective, piliers incontournables à la viabilité de l'entreprise

Chessy, le vendredi 19 juillet 2019

Madame la Présidente,

Alors que la France est traversée depuis des mois par toutes les formes possibles de protestations et de manifestations "d'humeurs", l'absence de dialogue et d'écoute de nos élites dirigeantes, le sentiment d'impunité que se confère une minorité au détriment du plus grand nombre, le manque réel et concret de prise en compte des besoins de nos concitoyens ont notamment alimenté les sources de mécontentement. Si notre entreprise est en apparence épargnée, fort heureusement encore par ces débordements, il n'en demeure pas moins qu'un sentiment d'exaspération, larvé mais bien présent, se diffuse au sein d'une partie de vos salariés, qu'ils soient opérationnels, supports ou administratifs.

Si chaque population à une perception propre de sa réalité et de ses éventuelles "contrariétés" opérationnelles et organisationnelles qui ne suscite pas nécessairement la pleine adhésion des équipes aux objectifs fixés par la Direction Générale, par manque de clarté, d'ambitions personnelles de mandants intermédiaires, de cohérence ou de messages et d'instructions contradictoires, ses objectifs ne peuvent se réaliser sans l'adhésion de l'ensemble des salariés compte tenu de la spécificité de notre entreprise.

Si d'évidence notre entreprise se doit d'être réactive face à un monde en perpétuel mouvement, la perspective de n'ancrer celle-ci que dans la seule vision DLP2020 devenue depuis figure totémique par un abus de langage de certains qu'il n'est possible d'évoquer que sous le seul sceau de la bienveillance, n'est pas sans soulever des interrogations.

Les différentes "directions" d'entreprise, aussi autonomes soient-elles, se doivent de converger ensemble pour l'aboutissement d'un objectif final commun.

Partager, ou non, conçu, avec ou sans, les Partenaires Sociaux, dans sa pratique, il est nécessairement source de conflit, pour parti, de défiance, parfois, d'approbation aussi (et heureusement) mais au final appliqué, privilège de l'employeur dans sa prérogative organisationnelle qu'est la sienne.

Une nécessité cependant, incontournable, celle du dialogue, de l'échange et du débat d'idée.

Sur ces différents aspects, ces atouts majeurs pour notre entreprise se veulent un obstacle pour certains alors pour la CFDT Eurodisney, cette diversité est source de richesse à l'instar de la diversité portée par les salariés ...

La CFDT Eurodisney, 1ère Organisation Syndicale, en responsabilité et partenaire incontournable dans l'entreprise, tient expressément à vous sensibiliser et partager avec vous ces quelques éléments d'importances ainsi que la perception d'une organisation de travail qui doit être construite en partenariat avec l'ensemble des acteurs présents dans l'entreprise.

D'ici à quelques semaines, outre le moment important des élections professionnelles, la Négociation Annuelle Obligatoire portant sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise va s'ouvrir.

Signataire des 2 précédents accords sur le sujet, la CFDT Eurodisney entend, comme à l'accoutumée, s'investir et pleinement peser dans cette future négociation et permettre ainsi d'aboutir à un accord équilibré permettant la plus juste reconnaissance du travail des salariés et l'amélioration de leur pouvoir d'achat, et une viabilité de l'entreprise que nous savons dorénavant "pérenne", notre entreprise appartenant totalement à la TWDC.

A ce titre, le protocole d'accord en date 12 octobre 2018, portant sur la Négociation Annuelle Obligatoire 2019, a acté avec les Partenaires Sociaux signataires *"les conditions de réussite pour mettre en place en 2020 les éléments structurants dont il faut d'ici là préparer la mise en œuvre. [...] Concernant les axes de réflexion sur les rythmes de travail et le leadership, [...] ces leviers de négociation complémentaire (pouvoir d'achat, rythmes de travail et leadership) s'inscrivent dans une même logique de simplification, d'équité et d'attractivité/compétitivité"*.

Un point cependant mérite d'être rappelé qui est bien plus qu'un élément essentiel à la mise en place de ces *"conditions de réussite"* pour les années futures : la conciliation vie privée/vie professionnelle.

Or, constat se faisant ces derniers mois avec la mise en place, en dehors de toute négociation collective avec les Partenaires Sociaux, de nouveaux rythmes de travail (ou modifications) pour les salariés qui génèrent d'importants changements organisationnels et dysfonctionnements opérationnels, une accidentologie sectorielle importante notamment sur la Restauration de nos parcs et certains secteurs hôteliers qui ne sont pas sans impacts sur la vie privée des salariés et fait sur leur capacité à pleinement s'investir dans leur travail et répondre ainsi aux attentes des clients. Des projets de nouvelles organisations des rythmes de travail (notamment sur la division Parcs Opérations) seraient en préparation, dès le début de l'année fiscale, susceptibles d'accroître le malaise de nos salariés et toujours en dehors de toute négociation collective avec les Partenaires Sociaux.

Si l'entreprise et ses équipes dédiées ont pris le temps de développer au travers du projet Connect, un outil informatique et de digitalisation, Kronos, répondant aux attentes portées par la vision DLP2020, sa phase de mise en application opérationnelle ET organisationnelle ne doit pas se faire sans la contribution des Partenaires Sociaux, experts en la matière. C'est malheureusement ce qui prévaut aujourd'hui.

Afin de ne pas compromettre les objectifs définis avec l'ensemble des Partenaires Sociaux dans le cadre du protocole d'accord en date 12 octobre 2018, portant sur la Négociation Annuelle Obligatoire 2019, nous vous demandons, que dans le cadre de nos futures négociations collectives prévues pour cette rentrée 2019, qu'un calendrier précis de négociation relatif à l'organisation du temps et des rythmes de travail soit mis en place le plus rapidement possible, et à tout le monde dès le début de l'année civile 2020, et de figer d'ici là toutes modifications des différents rythmes de travail des salariés de l'entreprise.

Au demeurant, nous souhaiterions aussi pouvoir vous rencontrer afin d'échanger et partager notamment sur ces différents points et vous proposons une rencontre, selon vos disponibilités, au local syndical de la CFDT Eurodisney situé au bâtiment Mary Poppins.

Sachant pleinement compter sur votre écoute comme vous pouvez aussi être assurée de notre volonté d'œuvrer pour le bien commun,

Dans l'attente de vous lire et de notre rencontre,

Recevez, Madame la Présidente, nos salutations distinguées.

Djamila OUAZ 

---

Djamila OUAZ  
Déléguée Syndicale et responsable de la section syndicale CFDT Eurodisney

Cc : Pascal PEDRAK, Secrétaire Général du Syndicat CFDT HTR Île de France