

<p style="text-align: center;">PROTOCOLE D'ACCORD PORTANT SUR LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2020</p>

ENTRE :

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

La Société Euro Disney Associés S.A.S. au capital de de 1.185.978.998,36 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 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 XX, agissant en sa qualité de Vice-Président Ressources Humaines,

D'une part,

ET :

Les Organisations Syndicales Représentatives :

La CFDT, représentée par l'un(e) de ses délégué(e)s syndicaux de l'Unité Économique et Sociale.

La CFE-CGC, représentée par l'un(e) de ses délégué(e)s syndicaux de l'Unité Économique et Sociale.

La CFTC, représentée par l'un(e) de ses délégué(e)s syndicaux de l'Unité Économique et Sociale.

La CGT, représentée par l'un(e) de ses délégué(e)s syndicaux de l'Unité Économique et Sociale.

L'UNSA, représentée par l'un(e) de ses délégué(e)s syndicaux de l'Unité Économique et Sociale.

D'autre part,

IL A ETE CONVENU ET ARRÊTÉ CE QUI SUIT

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 6, 12, 20 septembre et 1^{er} octobre 2019.

●Lors de la première réunion, la Direction, après avoir abordé avec les Organisations Syndicales Représentatives le calendrier des négociations, a présenté les éléments de contexte (données macro-économiques et environnement concurrentiel) ; ainsi que les tendances du marché en termes de politiques salariales.

S'agissant des données macro-économiques, 2019 se caractérise par un réel ralentissement de la croissance économique de la zone Euro après des premiers signes de ralentissement constatés en 2018. Ce ralentissement se poursuit sans aggravation sur le moyen terme (2020/2022) avec des chiffres variables selon les différents marchés. Toutefois, le contexte actuel se distingue par de fortes incertitudes et ainsi, de réelles possibilités de revirements de dynamiques de marchés (perspectives d'un no deal Brexit avec de réels impacts économiques, surendettement de l'Italie, situation financière de l'Allemagne, tensions commerciales, tensions politiques/géopolitiques ...).

Les tendances de l'environnement concurrentiel ont ensuite été présentées selon deux axes :

-La concurrence consécutive au niveau des Parcs Européens (cœur de métier de Disneyland Paris) : les parcs continuent leur dynamique d'investissements pour renouveler l'attractivité de leur offre et confirmer leur positionnement de véritables destinations touristiques (nouvelles zones hôtelières, nouveaux parcs/extensions) avec une réelle capacité de différenciation (développement de nouvelles technologies, accent mis sur les franchises...). Ces investissements sont porteurs et la plupart des parcs anticipent de très bons résultats pour 2019.

-La concurrence grandissante au niveau de l'offre alternative de voyage et de loisir : une réelle pénétration de l'expérience et des loisirs en dehors du segment des Parcs (mutation des offres d'hébergement et de voyage, émergence des destinations de loisirs sur une journée, insertion du loisir dans les centres commerciaux...). Le développement de ce panel constitue des alternatives pour les consommateurs en termes de loisirs.

La Direction a ensuite présenté les premières tendances et pratiques du marché concernant les politiques salariales des entreprises en France, marquées par des budgets d'augmentations qui restent prudents pour 2020. Ainsi, des prévisions d'augmentations sensiblement identiques à celles de 2019 (entre 2.1 et 2.5%) et des orientations visant toujours à privilégier les augmentations individuelles, prévoir des politiques de rémunération globales et non exclusivement portées sur des mesures salariales, et cibler des mesures permettant de retenir et attirer de nouveaux talents.

Enfin, la Direction a réalisé un point sur la situation financière de l'Entreprise et présenté ses enjeux économiques, digitaux et sociaux pour l'année fiscale 2020. Cette année consacrera la poursuite de la dynamique engagée au travers de DLP 2020 avec ses objectifs de rentabilité, de performance et d'efficacité, à mettre en regard avec les investissements massifs de la Walt Disney Company en vue de l'extension des Walt Disney Studios. Une année de transition marquée par des objectifs financiers ambitieux dans un environnement instable et compétitif.

Certaines Organisations Syndicales Représentatives ont, quant à elles, indiqué ne pas partager le constat d'un contexte économique volatile et d'un marché concurrentiel exacerbé incitant à la prudence.

Au regard des résultats opérationnels et financiers actuels de l'Entreprise qu'elles considèrent performants, toutes les Organisations Syndicales Représentatives ont souhaité que l'Entreprise reconnaisse à sa juste valeur l'engagement des salariés à travers la mise en œuvre de mesures salariales significatives.

●Au cours de la seconde réunion de négociation, la Direction a commenté les éléments statistiques adressés préalablement aux Organisations Syndicales Représentatives portant sur l'évolution des effectifs et des rémunérations.

S'agissant de l'effectif, il est constaté une progression de l'effectif moyen (+ 0.55%) dans la continuité des précédentes années, même si elle est moins prononcée. Cette augmentation est portée par l'effectif féminin (+ 0.76%) et CDI (+0.89%). L'effectif total au 31 Juillet 2019 est pour sa part stable (+ 0.03%) avec une augmentation de l'effectif CDI (+0.86%, notamment la population cadre) et une baisse des CDD (-3.46%). Une augmentation de l'ensemble des statuts à l'exception des NCA.

En synthèse, une structure d'emploi identique, caractérisée par une majorité d'emploi permanent (82% de l'effectif en CDI), de non-cadres (53%) et une répartition quasi stable (49% d'effectif féminin). Des effectifs à mettre en perspective avec le déploiement de la stratégie de l'Entreprise : développement du digital, réhabilitation de l'hôtel New York, accentuation de l'offre de divertissement (saisons existantes renforcées, nouvelle saison du Roi Lion et de la Jungle), fermetures d'attractions pour réhabilitations ou préparation de l'extension des Walt Disney Studios.

S'agissant des rémunérations, il convient de souligner que les salaires moyens sont en progression de 4.2%, soit une progression salariale nettement au-dessus de l'inflation avec un gain de pouvoir d'achat de plus de 2 points. Par ailleurs, plus de 45% des salariés gagnent 2 100 euros ou plus par mois. La Direction a également rappelé le poids important du 13ème mois et de la prime d'ancienneté dans la rémunération globale des salariés avec un taux d'éligibilité de 86% qui permet une évolution du salaire moyen à l'entrée et après 3 ans d'ancienneté de + 11.5%. En augmentation cumulée depuis 2009, la Direction a précisé que les politiques salariales mises en œuvre au sein de l'Entreprise étaient supérieures à l'inflation (+13.6 points) ainsi qu'à l'évolution du SMIC.

Les Organisations Syndicales Représentatives ont été attentives aux différents propos et ont formulé un certain nombre de remarques et de questionnements au regard des statistiques présentées. Elles ont réitéré la nécessité pour l'Entreprise de prendre des mesures salariales qui soient à la hauteur des attentes des salariés et souligné, pour certaines d'entre elles, leurs fortes attentes en termes d'augmentation pour les salaires les plus bas (notamment dans les secteurs Food et Parc Opérations) et également à destination des salariés les plus anciens, pénalisés par l'augmentation de certaines dépenses de la vie courante.

●Lors de la troisième réunion, la Direction a préalablement indiqué que cette négociation s'inscrivait dans la continuité de la précédente politique salariale. Ainsi, une politique salariale pour l'année 2020 visant à l'augmentation du pouvoir d'achat, à adresser les enjeux de compétitivité et d'attractivité de l'Entreprise et à reconnaître la performance individuelle des salariés. La Direction a proposé des mesures salariales en ce sens aux Organisations Syndicales Représentatives.

Les Organisations Syndicales Représentatives ont globalement accueilli favorablement la revalorisation des minima conventionnels relevant toutefois la non prise en compte de l'ancienneté au travers de ce dispositif. Elles ont indiqué que le niveau des mesures d'augmentations générales et individuelles proposées n'était pas acceptable, rappelant que le travail accompli par les salariés doit être valorisé au regard des résultats opérationnels et financiers de l'Entreprise.

Sur ce point, la Direction a rappelé que les résultats de Disneyland Paris sont effectivement corrects, mais que la négociation actuelle sur les salaires porte sur l'année 2020. Le plan salaires 2019 a déjà été négocié et continue à s'appliquer.

●Au cours de la quatrième réunion, la Direction a préalablement rappelé que la valorisation et la reconnaissance des salariés faisaient partie intégrante de la culture de l'Entreprise et s'inscrivaient pleinement dans la vision DLP 2020 axée sur l'excellence des salariés. Les mesures salariales proposées suivent pleinement cette orientation.

Par la suite, la Direction a fait des propositions aux Organisations Syndicales Représentatives afin de trouver un point d'équilibre tenant compte de l'ensemble des éléments échangés avec elles lors des différentes réunions.

Les Organisations Syndicales Représentatives ont de nouveau souligné leurs attentes fortes en termes d'augmentation et réitéré leur volonté que les salariés soient rétribués au regard des résultats par le versement d'une prime exceptionnelle conséquente et la mise en place d'un dispositif d'intéressement.

S'agissant plus précisément de la reconnaissance de la contribution de chacun au service de la performance de l'Entreprise, la Direction a proposé aux Organisations Syndicales Représentatives d'ouvrir des négociations au 1er trimestre 2020 sur la mise en place d'un dispositif d'intéressement pour les années à venir au sein de l'Entreprise, puis de mener des réflexions sur l'Epargne Salariale au regard des différentes réformes légales. Ce dispositif permettrait aux salariés de profiter d'un partage de la valeur collectivement créée et contribuerait au renforcement de la cohésion sociale et au développement de la motivation et de l'engagement de tous les salariés.

S'agissant de la prime exceptionnelle, celle-ci sera annoncée au moment de l'annonce des résultats de l'Entreprise.

La Direction a également pris l'engagement de réunir les partenaires sociaux dans le cadre de réunions de concertation sur le temps de travail avant le lancement d'une négociation sur ce sujet.

À l'issue de ces réunions, il a été convenu ce qui suit entre la Direction, d'une part, et les Organisations Syndicales Représentatives, d'autre part :

Article 1 – Champ d'application du protocole d'accord

Le présent protocole d'accord s'applique à l'ensemble des salariés des Sociétés Euro Disney Associés S.A.S et ED Spectacles Sarl.

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 accord. Une information sera réalisée auprès des Délégués du Personnel dès que l'application de ces mesures sera confirmée.

Article 2 – Augmentation des minima conventionnels

Les parties conviennent d'augmenter les minima conventionnels mensuels de l'ensemble des salariés, et ce, quel que soient leurs coefficients

Ainsi la grille de rémunérations minimales au 1^{er} janvier 2020 sera la suivante :

COEF	MINIMA au 1 ^{er} janvier 2020 (montant brut)	COEF	MINIMA au 1 ^{er} janvier 2020 (montant brut)
150	1 585.00 €	250	2 030.00 €
175	1 620.00 €	260	2 350.00 €
181	1 642.00 €	280	2 400.00 €
187	1 665.00 €	300	2 593.00 €
200	1 700.00 €	360	2 820.00 €
215	1 753.00 €	400	2 997.00 €
220	1 820.00 €	430	3 445.00 €
225	1 867.00 €	520	4 220.00 €

Afin d'accompagner cette évolution significative des minima conventionnels mensuels, les parties conviennent d'appliquer un plancher de 1% du salaire de base brut pour les salariés qui seraient impactés par une revalorisation du minimum conventionnel selon un taux d'évolution du minimum conventionnel inférieur à 1%.

Cette mesure sera applicable au 1^{er} janvier 2020.

Article 3 – Mesure d’ajustement salarial

Les parties conviennent d’appliquer un ajustement de 1% du salaire de base brut pour les salariés de statut NCA jusqu’à AMA qui ne seraient pas impactés par l’augmentation des minima conventionnels.

Cette mesure d’ajustement sera applicable au 1^{er} janvier 2020.

Article 4 - Mesures salariales

4.1 Montants

- Les salariés aux coefficients 150 à 220 inclus bénéficieront :
 - d’une augmentation générale de salaire de 0.5 %
 - de 1.7 % de budget réparti en augmentations individuelles
- Les salariés aux coefficients 225 à 520 inclus bénéficieront :
 - De 2.2 % de budget réparti en augmentations individuelles

4.2 Bénéficiaires (avec condition d’ancienneté de 3 mois)

Sont bénéficiaires de la mesure visée à l’Article 4 tous les salariés éligibles présents au 30 septembre 2019 et toujours présents dans les effectifs à la date du 31 janvier 2020. Le salaire de base mensuel et la situation du salarié au 30 septembre 2019 détermineront le montant de la mesure salariale qui lui sera applicable.

En application des dispositions légales et réglementaires, les salariées en congé maternité bénéficient des augmentations salariales.

4.3 Modalités d’application

Cette mesure sera applicable à compter du 1^{er} janvier 2020.

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 les mesures d’augmentation des minima conventionnels pour ceux qui sont concernés, d’ajustement de 1% pour ceux qui sont concernés et d’augmentation générale pour les salariés concernés.

Les augmentations liées à des promotions ne sont pas prises en considération dans ces pourcentages d’augmentation visés à l’article 4.1.

Les augmentations individuelles et le cas échéant l’augmentation générale 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 et du niveau de responsabilités. En tout état de cause, ces critères permettent de différencier le poids de la contribution de chacun qui se reflète dans le pourcentage d’augmentation attribué.

Doivent être pris en compte des éléments liés aux savoirs faire individuels dans l’exécution du poste. Il s’agit notamment du niveau de maîtrise des connaissances et compétences et de la qualité du travail nécessaire à une exécution conforme aux attentes.

Doivent aussi être pris en compte des éléments liés aux savoirs être dans l'exécution du poste. Il s'agit notamment du respect des horaires de travail, respect des consignes et procédures applicables, du respect des échéances dès lors qu'elles sont réalisables, de l'interaction avec les autres membres de l'équipe reflétant l'esprit d'équipe et de collaboration y compris vis-à-vis de la hiérarchie et de l'interaction avec les visiteurs.

Ces éléments de savoir-faire et de savoir être permettent d'évaluer la contribution individuelle au service d'une performance collective d'un service, d'une direction ou plus largement de l'Entreprise en fonction du niveau de responsabilités.

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.

Dans les situations où le salarié a des restrictions médicales notamment, il est d'abord rappelé le principe de non-discrimination par rapport à l'état de santé, ce qui signifie que l'appréciation doit se faire par rapport à l'emploi qui peut avoir subi des modifications et/ou restrictions.

Dans l'hypothèse où le salarié a plusieurs responsables hiérarchiques, y compris pour les salariés qui changent de poste du fait d'une restriction médicale notamment, ces derniers doivent impérativement se concerter pour refléter la performance réalisée dans son ensemble.

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

Article 5 – Primes

Conformément au mécanisme mis en place dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire de 2005 et aux engagements de revalorisation annuelle des primes forfaitaires pris dans le cadre de la NAO 2018, l'ensemble des primes forfaitaires (à l'exception de la prime d'astreinte et la prime d'intervention forfaitaire comme indiqué dans l'accord NAO 2019) ont bénéficié au 1^{er} juillet 2019 d'une revalorisation selon les modalités définies dans le cadre de la NAO 2008.

Conformément aux dispositions précitées l'ensemble des primes forfaitaires bénéficieront, au 1^{er} juillet 2020, d'une revalorisation de 1.2% ou en fonction de l'évolution de l'inflation enregistrée en mai 2020 si cette dernière est plus favorable et cela dans la limite de 4 %, comme convenu dans le cadre de la NAO 2008.

Dès que les taux d'inflation enregistrés à fin mai 2020 seront connus, le montant de la revalorisation de la prime sera déterminé et communiqué aux Organisations Syndicales Représentatives.

Article 6 – Transfert CET vers le PERCO

Dans le cadre de l'alimentation du PERCO, les parties ont prévu d'ouvrir la possibilité aux salariés de transférer dix (10) jours maximum par an du Compte Epargne Temps (CET) vers le Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif (PERCO).

Elles avaient également prévu que les avoirs détenus sur le compte épargne temps ouvraient droit à abondement dans la limite de 10 jours pour les années civiles 2010 et 2011, 2012 et 2013, 2014 et 2015, 2016 et 2017, dispositif reconduit lors de la négociation annuelle sur les salaires 2018 pour les années 2018 et 2019.

Dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires 2020, les parties à l'accord conviennent de reconduire ce dispositif pour les années civiles 2020 et 2021 permettant ainsi aux salariés de bénéficier de l'abondement sur le transfert de 10 jours maximum du Compte Epargne Temps (CET) vers le plan d'Epargne pour la Retraite Collectif (PERCO).

Article 7 - Temps de travail des cadres autonomes

Pour les cadres autonomes en forfait conventionnel de 211 jours, les parties avaient convenu dans le cadre de la NAO 2019 de leur permettre de racheter une partie de leurs jours de RTT, le nombre maximum de jours travaillés dans ce contexte étant de 218 jours.

Les parties conviennent de reporter la date du 31 juillet prévue dans la NAO 2019 au 31 août. Ainsi, dans l'hypothèse où le nombre de jours travaillés par le cadre autonome serait, en fin de période de référence (31 mai), supérieur au nombre de jours fixés dans la convention annuelle de forfait, le salarié aura le choix de gérer ses jours excédentaires de la façon suivante : prendre la totalité de ses jours excédentaires avant le 31 août de l'année suivante de référence et/ou se faire racheter ses jours excédentaires non pris avant le 31 août de l'année suivante de référence si le salarié a préalablement acté son choix de rachat.

Les autres dispositions relatives à ce dispositif restent inchangées.

Article 8 – Durée

Les dispositions des articles 2, 3 et 4 du présent protocole d'accord sont limitées au cadre de l'obligation d'engager une négociation portant notamment sur les salaires.

Celles de l'article 6 sont conclues pour une durée de deux ans soit du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2021.

Les dispositions de l'article 5 et 7 du protocole sont conclues pour une durée indéterminée conformément à leur objet.

Article 9 – Mise en œuvre du protocole d'accord

Le présent accord sera notifié par la Direction à l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives dès sa signature par une ou plusieurs Organisations Syndicales Représentatives recueillant les conditions de majorité énoncées par les dispositions légales.

Le présent accord sera déposé par la Direction sur la plateforme de télé procédure du Ministère du Travail en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version anonyme sur support électronique conformément aux dispositions légales.

Un exemplaire du présent accord sera également déposé au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Meaux.

Conformément aux dispositions légales, le présent accord sera rendu public et versé dans la base de données nationale selon une version anonyme.

Les parties n'entendent émettre aucune réserve à la publication intégrale du présent accord.

Chaque Organisation Syndicale Représentative recevra un exemplaire de l'accord.

Fait à Chessy, le 4 octobre 2019 en 8 exemplaires.

Pour l'ensemble des Sociétés visées dans le cadre de cet accord

XX
Vice-Président Ressources Humaines

Pour les Organisations Syndicales Représentatives

Pour la CFDT, Délégué(e) Syndical(e) de l'U.E.S.

Pour la CFE-CGC, Délégué(e) Syndical(e) de l'U.E.S.

Pour la CFTC, Délégué(e) Syndical(e) de l'U.E.S.

Pour la CGT, Délégué(e) Syndical(e) de l'U.E.S.

Pour l'UNSA, Délégué(e) Syndical(e) de l'U.E. S.