

AVENANT N°7 A L'ACCORD SUR LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

ENTRE :

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

La Société Euro Disney Associés S.A.S. au capital de 1.435.978.998,48 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.,

La Société EURO DISNEYLAND 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 348.520.669.,

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

D'une part,

ET

Les Organisations Syndicales Représentatives :

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

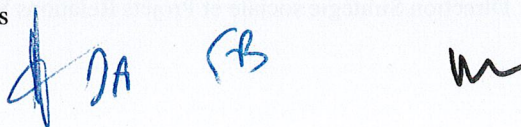
La CFE-CGC, représentée par l'un de ses délégués syndicaux de l'Unité Économique et Sociale,

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,

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

D'autre part,



PREAMBULE

Depuis plusieurs années, la Direction a insisté sur la nécessité de trouver des leviers de flexibilité auprès des partenaires sociaux, permettant à l'Entreprise d'améliorer sa performance et sa rentabilité financière dans une situation où la majorité des effectifs est constituée de salariés titulaires de contrats à durée indéterminée et d'une masse salariale représentant, avant la crise sanitaire, un peu moins de la moitié de son chiffre d'affaires.

L'année 2020, marquée par une crise sanitaire sans précédent entraînant une cessation de l'activité à la mi-mars, a marqué un coût d'arrêt brutal et s'est révélée comme un catalyseur de ce besoin de transformation de manière à réduire le recours à des ressources externes (contrats à durée déterminée, intérim et consultants).

L'objectif majeur de cette négociation est très précisément de préserver et garantir les emplois permanents de manière à prendre en considération le contexte structurel complexifié par cette période conjoncturelle. Il s'agit aussi de sauvegarder la compétitivité de l'Entreprise dans un monde concurrentiel de plus en plus accru, une offre de divertissement de plus en plus diversifiée, un développement spectaculaire de la dématérialisation impliquant des investissements permanents. Cet avenant vise à notamment améliorer la performance collective de l'Entreprise par une révision de certaines dispositions en matière d'organisation du temps de travail dans un objectif de préservation de l'emploi permanent.

Cette crise sanitaire aura probablement des répercussions économiques à court et moyen termes, difficiles à évaluer avec précisions à ce stade, qui viendront changer le comportement des consommateurs impactant directement le secteur du Tourisme qui représente environ 7% du PIB en France. L'Europe est un des continents les plus impactés par la pandémie mettant l'Entreprise dans une position particulièrement délicate. Les 7 marchés clés représentant 90% de notre fréquentation totale sont parmi les pays les plus touchés par la crise en Europe et dans le monde.

La Direction Générale a rappelé, lors de sa présentation aux membres du Comité Social et Economique, que les Orientations Stratégiques restaient les mêmes, seuls quelques investissements pouvaient être reportés dans le temps, et a confirmé sa volonté de poursuivre l'extension des Walt Disney Studios. Elle a également souligné ce besoin de flexibilité en y associant les partenaires sociaux afin de privilégier la pérennité des emplois

permanents, chacune des Divisions devant y contribuer individuellement et collectivement. Il est par ailleurs rappelé que les Vice-Présidents et Membres du SteerCo ont également contribué aux efforts collectifs au travers d'une baisse de leur rémunération.

Ce contexte multi factoriels nous amène à travailler différemment.

Cette négociation sur l'organisation du travail et le temps de travail ne peut être qu'un des éléments d'une approche plus globale.

L'Entreprise doit engager une nouvelle dynamique sur plusieurs axes clés :

- Les processus de prise de décision : la réactivité et la capacité à prendre des décisions rapides sont essentielles et critiques à son bon fonctionnement,
- Le lieu de travail : il n'est plus seulement au sein de l'Entreprise et se déporte également au domicile des salariés ou tout autre lieu adapté,
- L'organisation du travail : la flexibilité et l'agilité doivent être les caractéristiques de nos organisations de demain,
- Les équipes : les rôles et responsabilités de chacun doivent être repensés individuellement et collectivement au travers des travaux sur les organisations et la classification.

Le rapport au travail connaît une mutation profonde et il est essentiel de positionner nos ressources en adéquation fine avec les besoins, tout en préservant la santé physique et mentale des salariés. L'entreprise demeure particulièrement attachée au bien-être des salariés, à leurs conditions de travail et à leur engagement.

C'est dans ce contexte que la Direction a réuni les partenaires sociaux dans le cadre de deux réunions de concertation en date des 15 et 20 mai 2020 articulées autour des leviers d'adaptation suivants :

- Extension des horaires adaptés,
- Planification,
- Temps de trajet,
- Temps de travail des team leaders,
- Temps de travail des cadres et cadres supérieurs,
- Généralisation du télétravail et droit à la déconnexion.

A l'issue de ces réunions de concertation, les parties se sont réunies dans le cadre de réunions de négociation en date des 25 et 28 mai, 4, 8, 11, 15, 18 juin 2020 et 6 juillet 2020 et se sont accordées sur les mesures suivantes, étant précisé qu'elles ont convenu de prendre par accord séparé des dispositions spécifiques sur le télétravail et le droit à la déconnexion :

Article 1 : Planning des salariés non cadres

Il est convenu entre les parties que les dispositions relatives au changement de planning des salariés non-cadres prévues par les dispositions de l'avenant n°6 à l'accord 35h sont intégralement maintenues.

Il est par ailleurs entendu que les modalités particulières visant à une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée prises dans les différents accords collectifs ne sont pas remises en question (accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, accord en faveur des salariés en situation de handicap, accord intergénérationnel). Il est également rappelé que les conjoints et salariés unis par le PACS travaillant au sein de l'Entreprise ont droit à un congé simultané.

S'agissant du congé principal, il est rappelé que les salariés doivent prendre au moins 10 jours ouvrés de congés payés consécutifs, étant précisé qu'il sera recherché en prenant en considération les besoins opérationnels la possibilité pour ceux qui le souhaitent de prendre 15 jours ouvrés consécutifs.

Article 2 : Mise en place d'horaires adaptés

Afin de diminuer les heures non liées à un besoin opérationnel, il a été mis en place en avril 2018 le système des horaires dits adaptés pour les salariés opérationnels en contrat à durée déterminée (CDD) et en contrat à durée indéterminée (CDI) sur la base du volontariat dans les secteurs de la zone hôtelière, du Disney Village, de Parcs Opérations, Boutiques et de la Restauration.

1- Salariés éligibles

Pour gagner en efficacité opérationnelle et de planification, la Direction a proposé aux partenaires sociaux d'étendre à tous les salariés CDD et CDI (coefficients 150 à 220 inclus) dans les secteurs initialement concernés ces horaires adaptés avec une variation journalière s'étendant de 4h15 à 9h15 pour une durée de 35 heures par semaine. Les salariés bénéficieront du repos quotidien de 11 heures entre deux jours travaillés et du repos hebdomadaire de 35 heures.

2- Salariés exclus

Dans le cadre de l'élaboration de la stratégie de planification, il est pris en compte les contraintes suivantes du fait desquelles les salariés ne seront pas concernés par les horaires adaptés :

- les contraintes ou restrictions médicales émises par la Médecine du Travail,
- les personnes fragiles après validation de la Médecine du Travail sans que cela ne se traduise nécessairement par une inaptitude à l'emploi,
- la situation des familles monoparentales (sauf demande individuelle des intéressés),
- la situation de séparation entraînant des gardes alternées (sauf demande individuelle des intéressés),

- les contrats à temps partiel sur la base de 16 heures hebdomadaires (sauf demande individuelle des intéressés),
- les salariés visés par les dispositions des articles 28 et 36 de l'accord/avenants relatifs à l'égalité professionnelle

Concernant ces différentes situations, il est rappelé qu'elles doivent reposer sur la production d'un justificatif. L'ensemble des salariés visés par ces dispositions ne sera pas concerné par le dispositif des horaires adaptés pendant le temps où ils sont couverts par un justificatif.

3- Préférences

Une fois ces contraintes exclues, l'objectif premier est de couvrir les besoins opérationnels de façon optimale.

Les préférences des salariés telles qu'elles existent actuellement ont été intégrées par les responsables hiérarchiques et ne seront pas modifiées.

Le salarié a toujours la possibilité, sous réserve de la production de justificatifs, d'évoquer auprès de sa hiérarchie l'évolution de sa situation personnelle, notamment en cas de :

- difficultés liées au transport,
- difficultés d'éloignement géographique,
- situation d'un des deux membres du couple (conjoints ou PACS) avec des enfants de moins de 3 ans dès lors que cette situation serait incompatible avec cette modalité organisationnelle des horaires adaptés.

En cas de désaccord entre les intéressés et la hiérarchie, la situation sera portée auprès des Ressources Humaines.

Par équité de traitement, les arrangements pris antérieurement pourront être remis en cause avec un délai de prévenance de 6 mois, à compter de la signature du présent avenant, dès lors que les circonstances à l'origine de cet arrangement ont évolué et ne le justifient plus.

4- Modalités de mise en oeuvre

Dans le cadre de l'extension des horaires adaptés, il sera accordé aux salariés deux jours de repos consécutifs sauf si le salarié préfère deux jours de repos non accolés.

Il sera recherché une stabilité sur une même semaine des heures de prise de poste ou de fin de poste.

Il est également rappelé que l'extension des horaires adaptés n'a pas pour effet de changer le principe d'affectation des salariés à leur location à laquelle ils sont particulièrement attachés en lien avec le sentiment d'appartenance à une équipe. La Direction rappelle que le salarié reste rattaché à sa location d'origine (exception faite des organisations en complexe),

et qu'il n'est pas envisagé de planifier celui-ci sur une autre location plus que cela ne pouvait être le cas auparavant.

Concernant la compensation de 30% pour les horaires dépassant les 7 heures sur les horaires longs, celle-ci passe à 50% étant précisé qu'elle s'ajoute aux majorations pour heures supplémentaires, travail du soir ou de nuit si le salarié en effectue. Cette compensation - au choix du salarié et révisable tous les ans - sera soit payée au mois le mois soit prise sous forme de repos dans les 12 mois suivant l'acquisition.

5- Suivi

Le suivi de ce mode organisationnel du temps de travail dans les secteurs concernés se fera au travers des Commissions Santé Sécurité et Conditions de Travail concernées avec la Médecine du Travail lors des réunions trimestrielles.

Article 3 : Dispositions particulières concernant le temps de travail des Team Leaders

Afin que les Team Leaders aient un rythme de travail qui soit en cohérence avec les salariés composant leurs équipes, il est convenu que les Team Leaders des Hôtels, du Disney Village, de Parcs Opérations, du Costuming ImagiNations, des Boutiques, de Restauration, et de Spectacles auront un mode d'organisation du temps de travail réparti sous forme de 5 jours de travail à raison de 7 heures par jour et 2 jours de repos, exception faite des secteurs où le rythme des Team Leaders est en cohérence avec le mode d'organisation de leurs équipes (SP2S, CRO, Atelier Deco, Costuming Spectacles/Cosmétologie et Poney Farm).

Les présentes dispositions viennent réviser les dispositions relatives au temps de travail des Team Leaders incluses dans le chapitre 2 de la section 2 de la Convention Collective d'Adaptation du 26 avril 2001.

En contrepartie, l'Entreprise propose d'accorder aux Team Leaders, basculant sur ce rythme horaire, 5 jours ouvrés de repos supplémentaires par année d'application de l'avenant. Ces jours seront acquis dès la mise en œuvre de cette nouvelle organisation du temps de travail (1^{er} octobre) et à prendre dans les 12 mois de référence. Dans l'éventualité où le Team Leader n'aurait pas effectué une année complète sous ce nouveau rythme horaire pour cause d'absences non assimilées à du temps de travail effectif, les jours déficitaires seraient déduits de l'exercice suivant prorata temporis.

Article 4 : Temps de Travail des cadres

Les cadres de la Société sont divisés en trois catégories :

- les cadres dirigeants qui sont hors classification ;
- les cadres supérieurs et les cadres autonomes ;

- les cadres intégrés dont la nature des fonctions les conduit à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

a : Cadres dirigeants

Conformément aux dispositions légales, sont considérés comme cadres dirigeants ceux auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'Entreprise. Sont ainsi concernés les cadres ayant le statut de Vice-Présidents et Senior Vice-Présidents.

Les cadres dirigeants n'étant pas soumis, conformément à la loi, aux dispositions légales relatives à la durée du travail, sont en conséquence exclus du champ d'application de la présente.

b : Cadres supérieurs et cadres autonomes

Sont considérés comme cadres supérieurs, les cadres ayant le statut de Directeur.

Conformément aux conditions définies par l'avenant n°6 à l'accord sur la réduction du temps de travail, sont considérés comme cadres autonomes les cadres dont la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait des responsabilités exercées dans le cadre de leurs fonctions, de leur expérience professionnelle reconnue et du degré d'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur emploi du temps.

Les cadres supérieurs et autonomes bénéficieront d'une convention de forfait annuelle en jours étant précisé que le nombre de jours travaillés par année de référence (allant du mois de juin de l'année N au mois de mai de l'année N+1) sera de :

- 218 jours pour les cadres supérieurs,
- 215 jours pour les cadres éligibles à un bonus (dont 4 jours au moins en télétravail par an),
- 213 jours pour les cadres non éligibles à un bonus.

Pour le calcul du forfait annuel en jours, le nombre de jours travaillés pour une année complète de référence s'entend des congés payés inclus pour la totalité des droits acquis annuellement. Ainsi le forfait cité en référence ci-dessus sera valable si l'intégralité des congés payés est acquise. Le nombre de jours travaillés sera automatiquement augmenté à due proportion si les congés payés ne sont pas intégralement acquis.

Dans l'hypothèse où le nombre de jours travaillés par le cadre serait, en fin de période de référence (31 mai), supérieur au nombre de jours fixés dans la convention annuelle de forfait, le salarié aura la possibilité de prendre les jours excédentaires avant le 31 août de l'année suivante de référence en formulant la demande auprès de sa hiérarchie. A défaut de

prise avant cette échéance, ces jours excédentaires pourront être disposés dans le Fonds Social et Familial, à défaut ils seront perdus.

Il est rappelé l'obligation de veiller à la charge de travail de chacun des cadres et, à ce titre, de faire un point sur celle-ci lors de l'entretien annuel au travers du formulaire dédié.

Ces dispositions viennent modifier tant les dispositions de l'avenant n°6 à l'accord de réduction du temps de travail que celles de l'article 7 du protocole d'accord portant négociation annuelle obligatoire de 2020.

c : Cadres intégrés

Les dispositions concernant les cadres intégrés demeurent inchangées.

Article 5 – Durée et entrée en vigueur de l'avenant.

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée et prendra fin le 30 septembre 2022. Les dispositions des articles 1, 2 et 3 entreront en vigueur au 1^{er} octobre 2020 permettant ainsi à chacun de s'organiser et celles de l'article 4 entreront en vigueur à la date de signature du présent avenant.

Les parties conviennent de se revoir tous les ans afin d'en faire le suivi et le bilan et d'y apporter les ajustements nécessaires en fonction de l'évolution du contexte.

Les parties conviennent de se réunir 3 mois avant son échéance pour le renégocier.

Article 6 - Publicité et mise en œuvre de l'avenant.

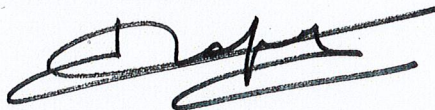
Le présent avenant sera notifié par la Direction à l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives dès sa signature par une ou plusieurs Organisations Syndicales Représentatives recueillant les conditions de majorité énoncées par les dispositions légales.

Le présent avenant 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 avenant sera également déposé au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Meaux. Conformément aux dispositions légales, le présent avenant 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 avenant.

Fait à Chessy, le 8 juillet 2020, en 8 exemplaires

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

Karine RAYNAUD, Directrice Stratégie Sociale

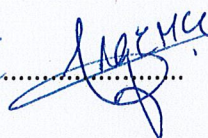


Pour les Organisations Syndicales Représentatives

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

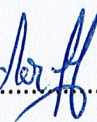
Ferdinand 

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

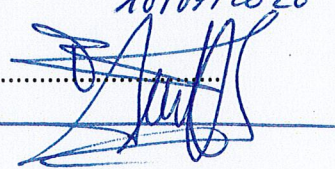
Dorothee ARGENCE 

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

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

Fabien Beusderff 

10/07/2020



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

