

**PROTOCOLE D'ACCORD PORTANT SUR LA  
NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2019**

**ENTRE :**

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

La Société Euro Disney Associés S.A.S. au capital de 917. 171. 134,49 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 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 délégué(e)s syndicaux de l'Unité Économique et Sociale.

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

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

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

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

D'autre part,

u  
9 DO 1.  
Am

## 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 7, 12 et 19 septembre et 5 octobre 2018.

- 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 2018 et les années à venir, ainsi que les tendances marché en termes d'augmentation.

S'agissant des données macro-économiques, il a été constaté pour 2018 une consolidation de la reprise économique constatée en 2017 avec toutefois des zones d'incertitudes (hausse des prix de l'énergie, des taux d'intérêts, Brexit...) et des premiers signes de ralentissement qui s'accroissent à compter de l'année 2019. Le ralentissement de la croissance économique sur le moyen terme (2022) se confirme, avec des chiffres variables selon les marchés, et des possibilités fortes de retournement de situation (incertitudes géopolitiques, sociales et économiques).

Les tendances de l'environnement concurrentiel démontrent que le secteur du tourisme est marqué par des signes positifs pour l'année 2018, la plupart des parcs anticipent de très bons résultats. Ces résultats sont la résultante des investissements qui sont porteurs. En effet, les parcs continuent d'investir pour renouveler leur produit tout en se différenciant afin de développer l'attractivité (développement de nouvelles technologies avec intégration d'expériences virtuelles, un accent mis sur les franchises...) et se développent pour devenir ou confirmer leur positionnement de véritables destinations touristiques (création de nouvelles zones hôtelières et de nouveaux parcs/extensions)

La Direction a ensuite présenté les premières tendances et pratiques marché concernant les politiques salariales des entreprises en France marquées par des budgets d'augmentations qui restent prudents pour 2019 (1,7% à 2,4%) tendant toujours à privilégier les augmentations individuelles et une plus forte différenciation dans les augmentations individuelles distribuées. Les politiques de rémunération sont globales et non exclusivement portées sur des mesures salariales.

Enfin, après avoir rappelé que l'année fiscale 2019 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, la Direction a présenté les enjeux de l'Entreprise pour cette année fiscale et proposé les axes de réflexion qu'elle souhaite mettre en exergue dans le cadre de cette négociation : minima conventionnels et mesures salariales, travail de nuit, astreinte et temps de travail de l'encadrement.

Les Organisations Syndicales ont, quant à elles, indiqué qu'elles souhaitaient que l'Entreprise reconnaisse à sa juste mesure l'engagement des salariés à travers la mise en œuvre de mesures salariales conséquentes et ont accueilli plutôt favorablement les axes de réflexion proposés.

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

S'agissant de l'effectif, il est constaté une progression de l'effectif moyen plus prononcée (+4.29%) qui concerne tous les statuts avec un accent sur la population féminine (+ 6.46%) et les emplois permanents (+4.36% de CDI). Une augmentation de l'effectif total au 31 juillet 2018 de +3.21% avec une augmentation des emplois permanents (+ 3.51% soit +489 CDI au 31/07/2018 et une structure d'emploi préservée (81% de l'effectif est en CDI et 49% de l'effectif est féminin). L'effectif a donc continué de progresser significativement.

HM  
DD VL

S'agissant des rémunérations, il convient de noter que les salaires moyens sont en progression de 4.6%, soit une réelle progression salariale au regard des différentes pratiques du marché pour l'ensemble des statuts, genre et emplois, que 37% des salariés bénéficient d'une rémunération entre SMIC +1% et 1800€, que 35% de la population a un niveau de rémunération compris entre 1 800€ et 2 400€ et 29% des salariés ont un salaire supérieur à 2400 €.

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 89% 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 (+12.65 %) ainsi qu'à l'évolution du SMIC. Ces politiques en lien avec le marché permettent de garantir une évolution du pouvoir d'achat constante.

Les organisations syndicales ont été attentives aux différents propos et ont formulé un certain nombre de remarques et de questionnements au regard des statistiques présentées tout en soulignant de nouveau leurs fortes attentes en termes d'augmentation.

- Lors de la troisième réunion, la Direction a fait des premières propositions de mesures salariales aux Organisations Syndicales et a ensuite décliné ses axes de réflexion sur les rythmes de travail et le leadership.

Au préalable, elle a précisé que la NAO 2019 était une négociation de transition qui se doit d'acter les conditions de réussite pour mettre en place en 2020 les éléments structurants dont il faut d'ici là préparer la mise en œuvre. L'Entreprise est en effet en pleine transformation qui doit être accompagnée notamment par le nouveau système de classification (simplification/attendus différents), la flexibilité et une nouvelle approche de planification (rythme de travail). Cette transformation est porteuse de sens pour les salariés de l'Entreprise et aussi pour l'Entreprise dans ce nouvel écosystème.

Concernant les axes de réflexion sur les rythmes de travail et le leadership, la Direction a rappelé qu'il s'agit ici d'adresser ses enjeux (attractivité, rétention, développement et engagement des salariés) en faisant évoluer ses différentes pratiques en décalage avec le marché et les besoins de l'entreprise. Ces leviers de négociation complémentaires (pouvoir d'achat, rythmes de travail et leadership) s'inscrivent dans une même logique de simplification, d'équité et d'attractivité/compétitivité.

Elle a ensuite décliné les différents axes : travail de nuit, bons d'essence, astreinte, refonte du temps de travail de l'encadrement (cadres autonomes en forfait conventionnel de 211 jours et mise en place d'un statut d'Assistant Manager accompagnée éventuellement d'une convention de forfait). Sur ce dernier axe, l'objectif est de renforcer le rôle du leader, l'autonomie et la prise de responsabilités à travers une refonte des rythmes de travail. Cette refonte du temps de travail de l'encadrement constitue une étape supplémentaire vers un système d'individualisation associé à une plus forte responsabilisation.

Concernant les mesures salariales, les Organisations Syndicales ont de nouveau souligné leurs attentes fortes en termes d'augmentation et ont adhéré à l'état d'esprit des axes de réflexion tout en précisant attendre les propositions concrètes qui en découleront.

- Lors de la quatrième réunion, la Direction a fait des propositions aux Organisations Syndicales concernant les mesures salariales et les axes de réflexion afin de trouver un point d'équilibre tenant compte de l'ensemble des éléments échangés avec les Organisations Syndicales lors des différentes réunions.

Concernant l'axe de réflexion relatif à la mise en place d'un nouveau rôle d'Assistant Manager, les parties conviendront d'un calendrier social courant de l'année 2019 afin de poursuivre ensemble les réflexions engagées. Il en est de même sur les rythmes de travail définis conventionnellement.

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

Les parties conviennent d'augmenter les minimas conventionnels mensuels de l'ensemble des salariés aux coefficients 150 à 520.

Ainsi la grille de rémunérations minimales au 1<sup>er</sup> janvier 2019 sera la suivante :

COEF	MINIMA au 1 <sup>er</sup> janvier 2019 (montant brut)	COEF	MINIMA au 1 <sup>er</sup> janvier 2019 (montant brut)
150	1 545.00 €	250	2 015.00 €
175	1 570.00 €	260	2 130.00 €
181	1 585.00 €	280	2 205.00 €
187	1 600.00 €	300	2 275.00 €
200	1 640.00 €	360	2 700.00 €
215	1 715.00 €	400	2 855.00 €
220	1 760.00 €	430	3 415.00 €
225	1 830.00 €	520	3 970.00 €

## 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 2% de budget réparti en augmentations individuelles
- Les salariés aux coefficients 225 à 520 inclus bénéficieront :
  - de 2.5 % 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 six mois d'ancienneté au 31 décembre 2018 et toujours présents dans les effectifs à la date du 31 janvier 2019. Le salaire de base mensuel et la situation du salarié au 30 septembre 2018 détermineront le montant de la mesure salariale qui lui sera applicable.

### 3.3 Modalités d'application

Cette mesure sera applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

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 minimas conventionnels 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 3.1, ceci ne signifiant pas que le salarié ayant bénéficié d'une promotion n'aura pas d'augmentation.

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 4 – Prime exceptionnelle**

La prolongation des festivités du 25<sup>ème</sup> anniversaire de l'Entreprise a été marquée par la satisfaction forte de nos visiteurs du fait de la rénovation des Parcs et de l'implication de chaque salarié dans sa



réalisation. La collaboration des différents services a permis de donner une nouvelle dynamique pour notre destination qui poursuit plus que jamais sa quête d'excellence et renforce sa prééminence dans l'industrie du tourisme européen. Cela repose sur l'énergie et le talent des salariés qui font vivre chaque jour les valeurs de qualité et de courtoisie auprès de nos Visiteurs.

Afin de reconnaître et valoriser le travail de chaque salarié, la Direction Générale de l'Entreprise a décidé d'octroyer une prime de 200 € bruts au 31 décembre 2018.

En bénéficient tous les salariés, titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée ayant travaillé au moins 6 mois au cours de l'année civile 2018 (soit du 1<sup>er</sup> janvier 2018 au 31 décembre 2018) et toujours présents à l'effectif au 31 décembre 2018.

Pour les salariés travaillant à temps partiel, le montant de la prime sera réduit proportionnellement par rapport à l'horaire contractuel (ou le forfait annuel réduit pour les cadres autonomes) en vigueur au 30 septembre 2018.

Sont exclus du versement de cette prime exceptionnelle, les salariés en suspension de contrat de travail au 31 décembre 2018, à l'exception des absences liées à un congé maternité ou de paternité, à un congé individuel de formation, à un arrêt de travail pour maladie, pour accident de travail ou maladie professionnelle, suite à un accident de trajet, à des congés payés. Sont également exclus du versement de cette prime exceptionnelle les cadres éligibles à une rémunération variable individuelle (bonus, variable commerciale). Les Team Leaders et Team Leaders expérimentés en bénéficieront.

#### **Article 5 –Prime de soirée et de nuit**

Sans pour autant remettre en cause les dispositions conventionnelles relatives au travail de nuit (plage horaire) et au travailleur de nuit (définition et garanties associées) issues de l'accord sur le travail de nuit du 14 octobre 2002, les parties conviennent de réviser la prime de nuit instituée par l'accord d'entreprise du 6 septembre 1995 au regard des pratiques du marché et dans un souci de simplification.

Ainsi, tout salarié cadre ou non cadre qui travaille sur la tranche horaire du travail de nuit, soit de 22 heures à 7 heures du matin inclus, bénéficiera d'une compensation financière.

Cette compensation consiste en une majoration de 30% du salaire brut mensuel de base pour chaque heure travaillée sur cette tranche horaire.

S'agissant des cadres autonomes, ces derniers devront déclarer le nombre d'heures de nuit réalisées.

Cette majoration sera réalisée de manière strictement proportionnée. Ainsi, un salarié qui serait amené à travailler 30 minutes sur la période de nuit telle que définie bénéficiera de la majoration uniquement sur cette demi-heure.

Les nouvelles modalités de la prime de soirée et de nuit seront applicables à compter du 1<sup>er</sup> avril 2019.

#### **Article 6- Indemnisation relative à l'astreinte à domicile.**

Sans revenir sur les dispositions conventionnelles relatives à la définition de l'astreinte et ses modalités (intervention à distance ou sur site), et dans un souci de simplification, les parties ont souhaité revoir les contreparties financières liées à l'astreinte et ont convenu de réviser l'indemnisation de l'astreinte à domicile et l'indemnité d'intervention forfaitaire selon les modalités suivantes :

-Indemnisation de l'astreinte : l'indemnisation de l'astreinte à domicile sera réalisée au travers du versement d'une prime d'astreinte journalière pour les cadres et non cadres dont le montant est le suivant :

- 60 euros/jour plein d'astreinte (24 heures),

Handwritten initials and a circled number 6: HM, 9, OO, 6

- 30 euros/soir ou nuit/jour d'astreinte (12 heures).

-Intervention à distance et sur site : une indemnité d'intervention forfaitaire sera attribuée à l'ensemble des salariés dès lors qu'il y a une ou plusieurs interventions effectives, quelle que soit la durée de celle-ci. Le montant de cette indemnité d'intervention forfaitaire est de 30 euros.

En cas d'intervention sur site, les frais de déplacement en voiture seront indemnisés sur la base de l'indemnité kilométrique.

Pour les Cast Members Cadres désignés d'astreinte, il y a lieu de considérer un dépassement d'horaires ouvrant droit à repos compensateur de remplacement (cf. Temps de travail des Cadres).

Pour les Cast Members non-Cadres désignés d'astreinte, les heures d'intervention sur le Site seront compensées sous forme de repos compensateur de remplacement.

Les nouvelles modalités de la prime d'astreinte et de la prime d'intervention forfaitaire seront applicables à compter du 1<sup>er</sup> avril 2019.

### **Article 7 – Défraiement kilométrique**

En raison de sa complexe mise en œuvre, les parties conviennent de revoir le système dit « des bons d'essence » instauré à titre expérimental dans le cadre de l'Accord d'entreprise portant sur l'aménagement et la réduction du temps de travail du 15 avril 1999 et déjà modifié à plusieurs reprises, est revu et remplacé.

Ainsi, les parties conviennent de remplacer ce système par un défraiement kilométrique dont les modalités d'application sont les suivantes :

- Bénéficiaires : l'ensemble des salariés et ce, quel que soit leur statut et leur secteur d'activité.
- Conditions de versement : le défraiement kilométrique est versé en raison des horaires pratiqués par les salariés **ne leur permettant pas d'utiliser les moyens de transport en commun**. Ainsi, cette indemnité sera versée dès lors que le salarié commence son travail avant 7 heures du matin et/ou finit son travail après 23h30.

Compte tenu de l'éloignement du Ranch par rapport à la gare RER et aux spécificités des modalités de transport, il est d'un commun accord convenu de considérer que, pour les intéressés, il faut entendre une fin de poste de travail après 23H20.

Les salariés doivent disposer d'un véhicule personnel et l'utiliser pour se rendre sur leur lieu de travail.

- Montant : un défraiement kilométrique sera versé à chaque ouverture ou fermeture réalisée dans les conditions précitées. Son montant tient compte du kilométrage réalisé :

HM 00 NR 7

Kilométrage			
Conditions	≤ 20 kms AR	Au-delà de 20 kms  et ≤ 40 kms	>40kms
	-Prise de poste <7h00  -Fin de poste >23h30	2€	4 €

- Modalités de versement :
- Le salarié qui souhaite bénéficier du défraiement kilométrique doit remettre à la signature de son responsable hiérarchique une attestation précisant la distance séparant son domicile du site (prise en considération de Mappy en référence au chemin le plus court) et les coordonnées du véhicule utilisé ;
- Le responsable hiérarchique sera, quant à lui, chargé de préciser et valider le nombre d'ouvertures/fermetures réalisées en cours de mois ;
- Les salariés résidant dans les appartements mis à leur disposition par la Société Euro Disney sont concernés par ce chapitre ;
- Si des moyens de transport en commun se développaient à l'avenir, de façon à permettre une meilleure desserte matinale ou nocturne, cet avantage pourrait être remis en cause par voie d'avenant.
- Le défraiement kilométrique sera intégré à la paie mensuelle.

Cette mesure sera applicable à compter du 1er avril 2019 et viendra ainsi en remplacement des bons d'essence.

### Article 8 – 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 de froid artificiel selon la NAO 2018) ont bénéficié au 1<sup>er</sup> juillet 2018 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<sup>er</sup> juillet 2019, d'une revalorisation de 1.2% ou en fonction de l'évolution de l'inflation enregistrée en mai 2018 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 2019 seront connus, le montant de la revalorisation de la prime sera déterminé et communiqué aux Organisations Syndicales ainsi qu'aux Délégués du Personnel.

Les parties conviennent que la prime d'astreinte et la prime d'intervention forfaitaire telles qu'applicables au 1<sup>er</sup> avril 2019 ne seront pas revalorisées au 1<sup>er</sup> juillet 2019.

### Article 9 : Temps de travail des cadres autonomes.

*Handwritten notes:*  
HM  
9 00 12



Pour les cadres autonomes en forfait conventionnel de 211 jours, les parties conviennent 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. Cette possibilité leur sera offerte tous les ans par avenant.

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 juillet de l'année suivante de référence. Il devra alors faire expressément la demande de récupération de ses jours excédentaires. Le salarié devra alors planifier la prise des jours excédentaires à l'intérieur de ce délai. A défaut, les jours excédentaires non pris seront perdus au 31 juillet, étant précisé que le salarié aura également la possibilité de les mettre dans le Fonds Social Familial et non dans le CET.

- racheter la totalité de ses jours excédentaires avant le 31 juillet de l'année suivante de référence. Dans cette hypothèse, le salarié se fera rémunérer les jours excédentaires avec majoration de 10% de l'appointement mensuel forfaitaire. Ce dispositif nécessite toutefois que ce choix de rachat soit préalablement acté par la conclusion d'un avenant au contrat de travail au début de la période de référence concernée (au mois de juin de chaque année).

Compte tenu de ces éléments, les salariés considérés comme cadres autonomes ne pourront plus alimenter leur Compte Epargne Temps que par les temps de repos suivants : dix jours de congés payés par an (sous réserve d'avoir bénéficié de dix jours de congés payés consécutifs entre le 1er juin et 31 octobre de chaque année) et, pour les salariés âgés de 55 ans, les éventuels jours de congés de fractionnement acquis.

La mise en œuvre de ce dispositif est prévue pour la période de référence ouverte en juin 2019.

#### **Article 10 – 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.

Les dispositions de l'article 5, 6, 7, 8 et 9 du présent protocole sont conclues pour une durée indéterminée conformément à leur objet.

#### **Article 11 – 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.

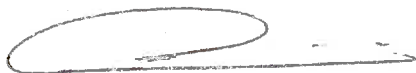
Les parties n'entendent émettre aucune réserve à la publication intégrale du présent accord.

Chaque organisation syndicale représentative recevra un exemplaire de l'accord.

HM      OO      VL      9

Fait à Chessy, le 12 octobre 2018 en 13 exemplaires.

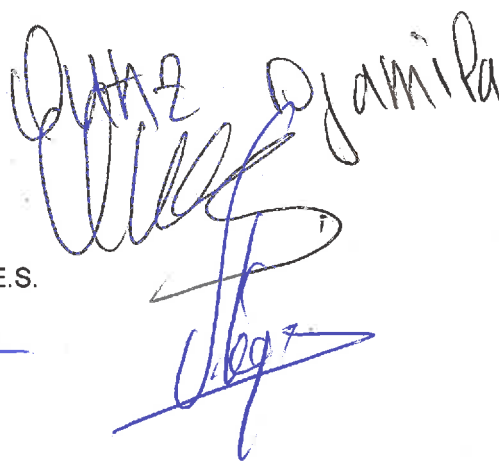
**Pour l'ensemble des Sociétés visées dans le cadre de cet accord**



Daniel DREUX  
Vice-Président Ressources Humaines

▪ **Pour les Organisations Syndicales**

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.

VALERIE LEGER

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

