

REUNION DE NEGOCIATION SUR L'ORGANISATION ET LE TEMPS DE TRAVAIL EN DATE DU 15 JUIN 2020

La sixième réunion dite de « négociation » s'est tenue ce jour avec l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives après celles des 25 et 28 mai et 04, 08 et 11 juin 2020 (voir comptes rendus toujours disponibles sur notre page ainsi que sur notre site <https://cfdt-disney.fr/>).

Comme à son habitude, la Direction a réaffirmé, si besoin était, ses objectifs premiers de vouloir flexibiliser l'organisation et le temps de travail des salariés, première étape, post confinement, d'une vaste dérégulation du temps de travail ... Un objectif non négociable ... Bref, rien de nouveau hélas ...

Un projet d'accord a néanmoins bien été adressé en amont de cette réunion reprenant les derniers échanges tenus le 11 juin dernier à savoir que les grands leviers de flexibilité imposés par la Direction lors de cette négociation demeuraient mais que des aménagements sur ces derniers pouvaient être pris ce qui en l'état du projet à ce jour a bien été acté (voir notre compte rendu de la réunion du 11 juin dernier si besoin) mais n'est pas de nature à recueillir une majorité de signature pour être applicable.

PLANIFICATION A UNE SEMAINE FIXE / HORAIRES ADAPTES / TEMPS DE TRAJET

La Direction revient sur sa position initiale de vouloir imposer aux salariés une semaine de planning fixe. Les dispositions conventionnelles actuellement en vigueur demeurent en l'état.

LES SALARIES CONSERVERONT DONC UNE PLANIFICATION A 2 SEMAINES FIXES !!

En revanche, la Direction entend toujours imposer le principe des horaires adaptés aux salariés CDI (ou CDD) des secteurs de la Zone Hôtelière, du Disney Village, de Parcs Opérations des Boutiques et de la Restauration et confirme ses précédents engagements à savoir maintenir le principe de 2 jours de repos accolés consécutifs pour les salariés (sans pour autant en garantir la fixité d'une semaine à l'autre et sauf demande spécifique contraire des éventuels concernés), la stabilité dans horaires de prise ou de fin de poste sur la semaine civile, le rattachement de ces derniers à leur location habituelle (et non pas au métier) ainsi que le dispositif existant concernant le temps de trajet aller et retour costuming/location (et non plus un forfait pour tous à 15 mn pris en fin de shift).

Concernant la majoration, celle-ci passerait à 35% par heure effectuée au-delà des 7h00 de travail effectif (au lieu de 30%). Cette majoration pourra, au choix du salarié, être soit payée soit compensée en temps de repos.

Concernant les salariés de 55 ans et plus, chaque salarié qui aura accumulé 7h00 au titre de la majoration au-delà des shifts de 7h00 bénéficiera d'une journée de repos supplémentaire qui sera placé dans son Compte Epargne Temps (CET).

Concernant les Horaires Adaptés imposés à tous, les Organisations Syndicales ont demandé depuis le début du processus de négociation l'avis et la position de la Médecine du Travail quant à ce mode d'organisation du temps de travail sur les conditions de travail des salariés. A ce jour, celle-ci ne s'est toujours pas prononcée ...

Pour rappel, la Médecine du Travail avait déjà eu à se prononcer sur le sujet lors de la mise en place « au volontariat » des Horaires Adaptés. Elle avait été très claire sur le sujet à savoir que les salariés de plus de 50 ans ne pouvaient pas entrer dans ce dispositif des Horaires Adaptés. Pour ceux placés dans ce dispositif, cette organisation de travail ne pouvait pas aller au-delà de 6 mois consécutifs.

TEMPS DE TRAVAIL DES TEAMS LEADERS

La Direction réaffirme sur ce point aussi son intention initiale de supprimer la planification de tous les team leaders opérationnels actuellement sur un rythme 31h00/39h00 et de les placer en semaine de 5 jours travaillés et refuse catégoriquement de renoncer à ce nouveau mode d'organisation de travail (ne seraient pas concernés par ce changement les teams leaders dont les équipes sont aussi sur un rythme 31h00/39h00).

La Direction continue de justifier sa modification au seul motif de pouvoir disposer de cette population 5 jours sur 7 par semaine. Un argument peu convainquant et difficilement justifiable dans le contexte actuel de fonctionnement de notre site.

En compensation à ce changement d'organisation de travail, la Direction a néanmoins indiqué octroyer 3 jours de congés supplémentaires par année glissante (date d'application de l'accord) aux salariés concernés.

TEMPS DE TRAVAIL DES CADRES

La Direction réaffirme sur ce point aussi son intention initiale d'augmenter l'actuel forfait annuel de 211 des cadres autonomes.

Réitérée à l'envi durant les précédentes réunions dites de « négociation » par la Direction, tous les cadres autonomes doivent passer à un forfait annuel de 218 jours (et ainsi perdre 7 jours de RTT).

La Direction a toutefois proposé de ne passer les cadres autonomes « non bonusables » à un forfait annuel de 214 jours et les cadres « bonusables » à un forfait annuel de 216 jours.

Le forfait jours des cadres s'inscrivant du 1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante, les jours excédentaires pourront être pris jusqu'au (ou avant) 31 août 2020. A défaut, ils seront perdus. Pas de possibilité de les placer dans le Compte Epargne Temps.

Les cadres intégrés, déjà en place, le resteraient s'ils le souhaitent. Les cadres autonomes souhaitant passer cadres intégrés le pourraient conformément aux dispositions en vigueur.

Concernant les cadres dirigeants qui échappaient aux dispositions relatives au temps de travail, la Direction entend dorénavant aussi placer cette population dans un dispositif de forfait annuel à ... 218 jours et changer leur appellation par « cadre supérieur » (seraient concernés les directeurs et chefs d'établissements principalement) ... De plus, ils bénéficieraient de 7 jours de RTT... Ne seraient pas concernés les vice-présidents et les seniors vice-présidents qui demeureraient cadres dirigeants ...

TELETRAVAIL

La Direction réaffirme son intention de généraliser le télétravail à tous les statuts y compris les non-cadres. La présence sur site deviendrait l'exception avec un exercice de l'activité sur site de 5 jours minimum par mois afin d'assurer à minima un besoin légitime de cohésion et de lien social d'équipe.

La Direction confirme que les secteurs actuellement en télétravail seraient maintenus et pérennisés et mettre en place le principe du Flex office (pas d'espace de travail attiré / réservation éventuel de celui-ci).

Par ailleurs, demande a été faite de renforcer les dispositions relatives au droit à la déconnexion. Nous resterons aussi plus que vigilants quant au contrôle à distance, possiblement illicite, que pourraient vouloir opérer certaines directions zélées auprès des télétravailleurs via l'outil informatique.

Nous avons aussi demandé la mise à disposition de matériel informatique adéquat (double écran, dimension écran, ...) pour assurer des bonnes conditions de travail aux

salariés ainsi que la prise en charge de fournitures et autres matériels de bureaux (chaises, ...).

Sur ces points, la Direction envisage d'octroyer une dotation annuelle de 300 euros afin que le salarié puisse s'équiper (chaises, bureaux, ...). Cette dotation est unique et ne se répétera pas les années suivantes.

Une indemnité forfaitaire supplémentaire serait aussi octroyée par la Direction afin de participer aux frais inhérents à la pratique du télétravail afin de compenser les dépenses induites (chauffage, électricité, ...) dans la limite de 32 euros par mois pour 4 jours travaillés (24 euros pour 3 jours, 16 jours pour 2 jours et 8 euros pour 1 jour).

Prochaine réunion prévue le jeudi 18 juin 2020.

Un accord d'entreprise doit recueillir la signature des Organisations Syndicales Représentatives ayant recueilli plus de 50% des suffrages valablement exprimés lors des dernières élections professionnelles pour être applicable. A ce jour ...

A suivre ...