



De : Section Syndicale CFDT Eurodisney

A : Madame Karine RAYNAUD
Directrice Stratégie Sociale et Projets Relations Sociales

Objet : Avenant n°7 à l'Accord Relatif à la Réduction du Temps de Travail

Chessy, le 25 juin 2020

Madame la Directrice Stratégie Sociale et Projets Relations Sociales,

Légitimée et plébiscitée par les salariés depuis de très nombreuses années, les 3 derniers cycles électoraux confirmant notre position de 1^{ère} Organisation Syndicale au sein de l'entreprise, la CFDT Eurodisney a toujours su démontrer sa capacité, sa pugnacité, sa vision et son appétence naturelle à la négociation visant à l'amélioration des conditions de travail et de vie des salariés en entreprise tout en ayant à l'esprit le bon fonctionnement de cette même entreprise. Elle a su aussi démontrer ses compétences pleines et entières au service des salariés au travers des différentes instances dont elle a pu avoir la gestion ainsi que par l'intervention de ses élus au quotidien.

En responsabilité donc, consciente du contexte si particulier de crise qui traverse temporairement le monde, la CFDT s'est inscrite en confiance dans les différentes phases de concertation et de négociation qui nous ont occupé du 15 mai au 18 juin dernier, un séquençage bien trop restreint et contraint au regard de l'importance des sujets à négocier.

Les thématiques mises « en négociation » aussi variées que nécessitant un travail préparatoire de fond, se devaient d'être argumentées, étayées, factuelles et réellement débattues pour trouver l'indispensable point d'équilibre pour les salariés impactés par

ces mesures drastiques mais aussi comprises et acceptées par l'ensemble des Partenaires Sociaux, un consensus qui à tout le moins n'emporte pas l'adhésion pleine et entière de la CFDT.

Et pourtant, la CFDT Eurodisney a pleinement tenue son rang de 1^{ère} Organisation Syndicale lors de cette négociation participant activement à la construction de cet accord et aura tentée, vainement hélas, après moult arguments d'évidences, de fonds comme de formes, d'obtenir le traitement du télétravail via l'accord déjà existant dont l'échéance est fixée au 31 décembre 2020 ainsi que la communication des expertises et études emportant l'impérieuse nécessité d'imposer les horaires adaptés à tous les salariés. Sans résultat aucun notamment sur ces 2 points ...

En tout état de cause, il nous semble dorénavant indispensable, compte tenu du contexte de tension entourant cette négociation, et dans la perspective heureuse d'ouverture de nos parcs et resorts à compter du 15 juillet 2020, de neutraliser cette étape de négociation.

Nous vous proposons donc d'ouvrir un nouveau cycle de négociation pour la rentrée de septembre 2020 concomitamment aux diverses échéances à venir.

A ce titre, il serait souhaitable et judicieux de réunir l'ensemble des Organisations Syndicales tout prochainement et de définir ainsi conjointement un calendrier de négociation en lien avec l'ensemble des thématiques traitées et à venir, l'agenda social s'y prêtent favorablement.

En effet, dès la rentrée de septembre 2020, la négociation annuelle obligatoire prévue aux articles L.2242-1 et suivants du Code du Travail, devra s'engager donnant ainsi l'opportunité à chacun de se saisir des différentes thématiques en la matière. Elle porte notamment sur :

- La rémunération (salaires bruts, primes, avantages en nature) et le temps de travail (durée effective et organisation du temps de travail) mais aussi l'Intéressement. A ce titre, outre la négociation d'un plan salaire au et dans un contexte particulier, l'organisation du temps de travail et la durée effective pourront être réabordées si besoin à l'aune des quelques semaines d'exploitation écoulées et en perspective d'avenir (réservations, fréquentation, chiffres d'affaires, ...). Quant à l'accord d'Intéressement existant, conformément à ses dispositions et compte tenu du contexte, il y a nécessité d'aborder ce point.
- Le droit à la déconnexion et frais de santé. L'accord collectif relatif à la mise en place expérimentale du télétravail et au droit à la déconnexion conclu du 1^{er} juin au 31 décembre 2020 devrait, dès la rentrée de septembre, être renégocié de manière apaisé et sereine sur la base du retour d'expérience et des premiers axes d'amélioration entamés dans le cadre de ce projet d'avenant mais qui restent néanmoins à améliorer. Par ailleurs, et en lien avec la thématique liée au Frais de Santé, notre accord (et ses différents avenants) portant sur le système de garanties collectives décès-incapacité-invalidité du 17 décembre 1992, et compte tenu malheureusement des nombreux cas de décès constatés de salariés de l'entreprise, devra être observé minutieusement et si besoin, renégocié.

- La gestion des emplois et des parcours professionnels dans les entreprises d'au moins 300 salariés recouvre plusieurs points tels que la mobilité professionnelle ou géographique interne (sujet abordé lors de réunions du Comité Social et Economique), le recours aux différents contrats de travail, au temps partiel et aux stages ainsi que le déroulement de la carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales. Sur ce dernier point, vous nous avez indiqué lors de la dernière réunion de négociation concernant l'avenant n°7 à l'Accord Relatif à la Réduction du Temps de Travail que vous souhaitez revoir l'accord des Renovations Sociales. Ce sujet, comme tant d'autres, pourrait être mis en débat voir en négociation. Concernant les autres points évoqués, ils relèvent aussi de l'organisation du travail et le contexte nous appelle à la plus grande vigilance sur ces sujets.

La CFDT Eurodisney, partenaire incontournable dans l'entreprise, continuera inlassablement à promouvoir le dialogue social et la négociation d'entreprise et permettre ainsi de garantir à tout un chacun, au travers des accords négociés, de conserver un équilibre de vie et des conditions de travail non contraignantes tout en ayant à l'esprit le bon fonctionnement de l'entreprise.

En l'espèce, ce qui nous est proposé à signature ne permet pas d'atteindre ce gagnant-gagnant si souvent mis en avant par la Direction.

En conséquence, notre Organisation Syndicale ne sera pas signataire de cet Avenant n°7 à l'Accord Relatif à la Réduction du Temps de Travail.

Recevez, Madame la Directrice Stratégie Sociale et Projets Relations Sociales, nos salutations distinguées.

La Section Syndicale CFDT Eurodisney