

DES HORAIRES ADAPTES A LA FIN PROGRAMMEE DES 2 SEMAINES FIXES DES PLANNINGS DES SALARIES OPERATIONNELS

*C'est à cette heure-ci
que tu ne rentres pas !*



Il y a quelques mois de cela, constat fut fait de l'échec de la négociation visant à formaliser un accord sur la Qualité de Vie au Travail (QVT), la Direction refusant la demande de la CFDT consistant à s'intéresser à l'un des points principaux liés à cette thématique à savoir l'organisation du et des temps de travail et de vie des salariés des différents secteurs et services dans l'entreprise, préférant lister les avantages offerts en interne (Disney top, pin's, boissons Lyovel offertes en périodes glacières, crème solaire pour les coups d'chaud, ...). Sans commentaire ...

J'ai des horaires compatibles avec ma vie de famille.

Sans empathie réelle et peu regardant sur les conditions de travail des salariés opérationnels, le Marquis Marco de Bernini, vice-président Parcs Opérations, et la Duchesse Sandrine de Baratte, vice-présidente Optimisation de la Main d'Œuvre, ont alors introduit, en douce, courant 2017, un mode d'organisation, les « Dynamics Shifts (Horaires Dynamics) » dont l'objectif premier, exclusivement financier, a été atteint : *« Sur la période, les horaires dynamiques ont permis de dégager un gain de XXXX *d'euros »* (Marco Bernini, comité d'entreprise, 13 novembre 2018). Pour ce qui est des conditions de travail, enjambe les dégâts et passe ton chemin manant !!!

Forts de leur réussite financière, main dans la main pour ne plus former qu'un pour affiner plus encore ce mode d'optimisation des gains financiers contre l'équilibre de vie personnel des salariés, le Marquis Marco de Bernini et la Duchesse Sandrine de Baratte, ont alors couché sur papier une version augmentée, les « Horaires Adaptés » avec le même objectif : *« Nous estimons que le projet d'horaires adaptés, appliqués à 1 500 salariés, dégagera un gain de XXXX *d'euros. Parce qu'il contribuera à réduire les overlaps, il permettra de fonctionner avec moins de cast members »* (Marco Bernini, comité d'entreprise, 13 novembre 2018).

Le 11 décembre 2018, les élus du Comité d'Entreprise ont été consultés sur « le projet de mise en place des « horaires adaptés » sous sa forme actuelle.

Les élus **CFDT**, en l'absence d'éléments pertinents et factuels visant à démontrer l'efficacité de ce projet ont refusé de cautionner son déploiement actuel.

D'autre, n'ont guère eut ces interrogations de bons sens et ont massivement avalisé ce concept déclarant même que *« les salariés doivent pouvoir choisir leur destin »* et que *« ce projet est bon »*.

*Montant confidentiel

**Equipe de
rédaction**

Toi
Moi
Lui
Eux

Imprimé par nos soins

Section Syndicale CFDT Eurodisney
Eurodisney Associés SAS, ED Spectacles SARM, Setemo Imagineering SARM
Boite postale 100 - Bâtiment Mary Poppins
77777 Marne la Vallée Cedex 04

Téléphone : 01 64 74 48 57 ou 01 64 74 65 62

Email : dlp.cfdt@disney.com

Sur le Web : www.cfdt-disney.fr / Sur Facebook : CFDT EURODISNEY / Sur Twitter : @cfdtdisney

Pourquoi la fin programmée des plannings à 2 semaines fixes pour les salariés opérationnels ?

« L'objectif de la présentation est de détailler la manière dont nous générerons les économies en ayant recours aux horaires adaptés » (Sandrine Baratte, comité d'entreprise, 11 décembre 2018)

Ce nouveau mode d'organisation a donc pour objectif exclusif un gain financier important et permettre d'adapter, au quotidien, « les ressources » (les salariés) à la fréquentation (le business).

Pour ce faire, l'employeur a besoin de souplesse et d'agilité pour obtenir ... un gain financier maximal de sa nouvelle organisation de travail.

Or, confiance faite lors d'une réunion de comité d'entreprise (et non sur l'oreiller ^^), l'employeur, notamment sur la Restauration et les Boutiques, se rêverait de pouvoir embaucher des salariés avec des contrats « horaires à coupures » dans une même journée : tu bosses de 11h00 à 14h00, tu attends, puis tu reprends de 17h00 à 22h00. Problème pour la Direction, elle ne peut pas. Enfin, pas encore ... (elle trouvera bien sa majorité comme au comité d'entreprise pour lui dérouler la couette).

Autre souci, une contrainte pour l'employeur et sa majorité mais une « sauvegarde » pour la vie personnelle des salariés, des plannings fixes sur 2 semaines avec interdiction de les modifier sans l'accord du salarié.

Pour le tôlier, impensable à très court terme de maintenir des plannings avec 2 semaines fixes garanties pour les salariés, sa quête du profit financier se verrait alors fortement compromise.



Horaires adaptés pour l'un ne vaut pas forcément pour le collègue !!

Le Marquis Marco de Bernini et la Duchesse Sandrine de Baratte ont vendu, à qui voulait le croire, que chaque salarié aurait dorénavant avec ce projet et son outil informatique associé (Connect/Kronos) la possibilité d'exprimer son choix, ses préférences, quant à son mode d'organisa-

tion de travail qu'il souhaiterait se voir appliquer : rythme horaire, jours de repos, congés payés, lieu de travail, ... bref que chaque salarié serait un employeur à lui tout seul ... Magie et illusion à castmember ville ...

Dans la vraie vie, l'employeur est maître, le salarié s'exécute ...

Conséquences opérationnelles Contrats « horaires adaptés » vs Contrats « horaires non adaptés »

- ♦ Modifications non consenties des jours de repos pour laisser la priorité aux « contrats adaptés »;
- ♦ Pas de pause déjeuner régulière;
- ♦ Pour garantir des shifts réguliers aux « contrats adaptés », les salariés « non adaptés » subissent des shifts irréguliers;
- ♦ Priorité accordée pour l'attribution des congés payés aux « contrats adaptés »;
- ♦ Création, de fait, dans une même équipe de salariés dits « adaptés » et « non adaptés »;
- ♦ Menace si on souhaite quitter le programme « horaires adaptés »;
- ♦ Heures supplémentaires interdites aux « contrats adaptés » imposées aux « non adaptés » pour les besoins opérationnels;
- ♦ Fin des split shift et des doubles contrats;
- ♦ Jours de repos splités non demandés;
- ♦ Salariés « non adaptés » bloqués en position pour permettre aux « contrats adaptés » de bénéficier de leurs pauses réglementaires;
- ♦ Multiplicités des arrivées pour palier aux supposés besoins opérationnels : moins de cohésion d'équipe, moins de briefing en commun, déshumanisation rampante.

Ce ne sont là exposés que quelques uns des irritants générés par ce projet « horaires adaptés » pensé à l'usage exclusif des financiers et de la rentabilité contre une partie des salariés opérationnels.

Nos deux roitelets, visiblement inspirés, tentent « d'adapter » un taylorisme daté et de mettre en place une organisation du travail divisée en tâches élémentaires, simples et répétitives, confiées à des travailleurs spécialisés (nos fameux « horaires adaptés ») pour obtenir la meilleure productivité, un travail en opérations élémentaires étudiées, mesurées et chronométrées. Travail à la chaîne et démotivation ... Bravo !!

"Mais le pire attentat, celui qui mériterait peut-être d'être assimilé au crime contre l'Esprit, qui est sans pardon, s'il n'était probablement commis par des inconscients, c'est l'attentat contre l'attention des travailleurs. Il tue dans l'âme la faculté qui y constitue la racine même de toute vocation surnaturelle. La basse espèce d'attention exigée par le travail taylorisé n'est compatible avec aucune autre, parce qu'elle vide l'âme de tout ce qui n'est pas le souci de la vitesse. Ce genre de travail ne peut pas être transfiguré, il faut le supprimer."

(Simone Weil, philosophe, humaniste et militante politique française 1909-1943 - Conditions premières d'un travail non servile, 1942)

« Si tu n'es pas avec moi, c'est que tu es donc contre moi » ou quand la bienveillance et la courtoisie font consensus pour confisquer tout débat

La bienveillance est devenue l'ennemi du débat d'opinion. Oui, il faut être bienveillant, surtout ne pas porter critique sauf si celle-ci est positive. La bonne blague !!! En un mot, ne pas émettre de doute quant au projet porté par la hiérarchie sinon passer pour un dangereux contestataire et un ennemi du bien ... Le maître mot, c'est donc le consensus mou.

Le mot consensus jouit lui-même d'une considération usurpée. Il se veut le point culminant de la démocratie, celui où tous s'accordent sans que personne soit forcé. En réalité, il en est la falsification.

L'idéologie du « consensus » vise à éliminer dans tous les domaines l'opposition, le débat ou la délibération. Elle présuppose l'existence secrète d'un assentiment collectif qu'il suffit de « révéler » pour que chacun s'y rallie. Cela devient vite un principe d'intimidation majoritaire qui ferme la bouche aux mal-pensants. Un employeur habile, dès lors, n'a plus qu'à présenter ses choix comme l'expression d'un consensus. Hors du consensus, point de salut !



A cela vient se greffer l'usage mystifiant de l'expression « dialogue social » déployée pour camoufler des décisions autoritaires qu'on se donne le plus souvent comme des moments d'ouvertures et de convivialité. Le dialogue masque parfois un conflit larvé, miné par des positions dont les intérêts portés et défendus par chacun sont antinomiques ... Comme l'ont montré les manifestations en interne, quelque soit la forme prise, ou la profonde crise télévisuelle que traverse notre pays depuis plusieurs mois. Attention Pour s'en sortir, la Direction n'appelle au dialogue qu'après s'être montrée incapable d'écouter... « Venez donc dialoguer, il y avait malentendu, notre texte était mal rédigé, notre projet peu fiable, notre considération guère amène à votre endroit... Reprenons nos échanges suite à cette incompréhension si vous le voulez bien ... »

A l'illustration de ces propos, aux « horaires adaptés » le Marquis Marco de Bernini et la Duchesse Sandrine de Baratte, s'émeuvent et s'agacent de se voir interpellé par les élus CFDT, ce projet, nécessairement viable économiquement paraît-il (pas de chiffres vérifiables, pas de données exploitables, ...) ne peut donc se voir contester. Humainement, interdiction d'en débattre. Leur conclusion : la fin justifie les moyens, la feuille de route, suite à la restructuration juridique et le rachat de la dette étant un sonnante et rébuchant retour sur investissement pour TWDC.



2019, une année d'élection !!

Sous l'effet de lois successives, qu'il s'agisse de la loi Macron du 6 août 2015, de la loi Rebsamen du 17 août 2015, de la loi El Khomri, dite loi Travail du 8 août 2016 et enfin, récemment, des ordonnances Macron 2017, les droits fondamentaux des salariés ont été largement piétinés par les gouvernements successifs (justice prud'homale, médecine du travail, négociation, Convention Collective, ...), laissant alors une prééminence quasi absolue aux employeurs pour se constituer un dialogue social et des accords sur mesure, excluant, de fait, une représentation du personnel dont les prérogatives et missions ont été, par ailleurs, largement amputées. Supprimer les corps intermédiaires ne produira que frustration et une absence légitime d'interlocuteurs propice à l'émergence d'un chaos social. Il nous faut donc être vigilant ...

Le législateur a donc fusionné, en une seule Instance, les 3 actuellement existantes que sont les **D**élégués du **P**ersonnel (**DP**), **C**omité d'**E**ntreprise (**CE**) et **C**omité d'**H**giène de **S**écurité et des **C**onditions de **T**ravail (**CHSCT**). Le **C**omité **S**ocial et **E**conomique (**CSE**) a donc vu le jour ... Une aubaine pour tout employeur ayant des velléités à réduire le dialogue social. Les salariés, oui, ont beaucoup à perdre si nous n'y prenons garde ...

A ce « terrible » constat, maturité et responsabilité syndicale doivent s'imposer afin de pouvoir maintenir missions et prérogatives des représentants du personnel, garantie absolue d'un dialogue social de qualité. Compétence à la négociation aussi ... En la matière, nous pouvons légitimement nous interroger sur la capacité

de certains « leaders d'influence sociale » à s'approprier les enjeux liés à cette négociation ... Bref ...

Contrairement à d'autres, la CFDT Eurodisney entend bien tordre cette réalité en négociant un accord d'entreprise ambitieux pour maintenir un dialogue efficient au plus près des réalités vécues par les salariés afin d'améliorer leurs conditions de travail. Après la mise en place d'un accord définissant le périmètre d'implantation de cette nouvelle instance (accord de reconnaissance de l'Unité Economique et Sociale - **UES** - Euro Disney Associés S.A.S.,

ED Spectacles Sarl, Setemo Imagineering Sarl et Euro Disney Imagineering Sarl en date du 18 janvier 2019), un accord relatif à la détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts a aussi été conclu en date du 20 février 2019. Ont donc été mis en place :

- **1 CSE** (Comité Social et Economique) compétent sur l'ensemble de l'entreprise,
- **13 CSSCT** (Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail - ex CHSCT -) sur l'ensemble du périmètre de l'entreprise,
- et sur ce même périmètre des 13 CSSCT, **13 établissements** où seront mis en place des **Représentants de Proximité** (ex DP).

Reste donc à définir le bon fonctionnement et les moyens alloués pour une efficacité maximale de ces nouvelles Instances Représentatives du Personnel. Si aucun accord n'est négocié et conclu entre les Organisations Syndicales et la Direction, cette dernière décidera seule du modèle social qui s'appliquera dans l'entreprise et ne laissera alors que peu de moyen aux représentants du personnel pour agir, défendre et améliorer les conditions de travail des salariés. Inacceptable pour la CFDT Eurodisney. Il appartient à tout un chacun de prendre ses responsabilités. La CFDT Eurodisney les assumera pleinement. A bon entendre ...

