

# **REUNION DE NEGOCIATION SUR L'ORGANISATION ET LE TEMPS DE TRAVAIL EN DATE DU 11 JUIN 2020**

La cinquième, et initialement dernière 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 et 08 juin 2020 (voir comptes rendus toujours disponibles sur notre page ainsi que sur notre site <https://cfdt-disney.fr/>).

Néanmoins, la Direction a indiqué programmer 2 autres réunions les 15 et 18 juin prochains.

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 ...

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

La Direction n'entend toujours pas renoncer à son projet de vouloir imposer aux salariés opérationnels une semaine de planning fixe (voir moins en cas d'évènements ponctuels, un comble !!!) mais 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), 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). La majoration existante de 30% au-delà des 7h00 de travail effectif serait maintenue concernant les horaires adaptés.

Cette thématique est, en l'état du projet voulue par la Direction, rejetée par l'ensemble des Organisations Syndicales.

Le maintien de la planification à 2 semaines fixes est une demande unanime !!

A cela, la Direction a cependant indiqué revenir vers les Organisations Syndicales lors de la prochaine réunion afin de reconnaître la contrainte des horaires adaptés et faire des propositions sous forme de repos. A suivre ...

## **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.

A cela, la Direction a cependant indiqué revenir vers les Organisations Syndicales lors de la prochaine réunion afin de reconnaître la contrainte du passage d'un 31h00/39h00 à une semaine de 5 jours travaillés à 7h00 et faire des propositions sous forme de repos. A suivre ...

## **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 4 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<sup>er</sup> 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 attitré / 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 un forfait afin que le salarié puisse s'équiper (chaises, bureaux, ...), le montant restant encore à définir.

Un forfait supplémentaire serait aussi octroyé afin de compenser les dépenses induites (chauffage, électricité, ...). En effet, lorsque le salarié en situation de télétravail, régié par le contrat de travail ou par convention ou accord collectif, engage des frais, l'allocation forfaitaire versée par l'employeur sera réputée utilisée conformément à son objet et exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite globale de 10 € par mois, pour un salarié effectuant une journée de télétravail par semaine. (Cette allocation forfaitaire passe à 20 € par mois pour un salarié effectuant deux jours de télétravail par semaine, 30 € par mois pour trois jours par semaine...). Ce forfait est encadré par les dispositions URSSAF.

A l'issue de ces 5 premières réunions, la Direction a indiqué avoir entendu les positions, oppositions et revendications de l'ensemble des Organisations Syndicales

Représentatives et s'engage à faire parvenir (enfin) un projet d'accord qui sera « discuté » (ou pas) lors de la prochaine réunion prévue le lundi 15 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 ...