

# REUNION DE NEGOCIATION SUR L'ORGANISATION ET LE TEMPS DE TRAVAIL EN DATE DU 18 JUIN 2020

La septième (et 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, 08, 11 et 15 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 projet d'importance, un enjeu majeur pour le maintien de nos emplois permanents, une responsabilité collective (Direction et Organisations Syndicales) indique même la Direction.

Point de nouveauté à cette négociation, la Direction entend revoir les dispositions relatives aux Rénovations Sociales à savoir les moyens attribués (matériels, humains, financiers) via cet accord aux Organisations Syndicales indiquant que tout un chacun devait participer « à l'effort » ...

La Médecine du Travail s'est enfin positionnée concernant le principe des « Horaires Adaptés ».

Points positifs soulevés, la linéarité des horaires, les jours de repos accolés, la digitalisation de la planification via l'outil Kronos.

Points négatifs soulevés, la répartition aléatoire quant à la durée des jours de travail (de 4h15 à 9h15) et la fracture digitale (pour ceux qui ne pourraient pas utiliser l'application Kronos). La médecine du travail pointe aussi un impact non négligeable sur la santé des salariés, une déstructuration (troubles du sommeil, santé mental, bien-être, accidentologie, ...). Un constat sans appel quant à la mise en place « imposée » des horaires adaptés ...

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.

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

La Direction confirme le maintien d'une planification à 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 costumings/location (et non plus un forfait pour tous à 15 mn pris en fin de shift).

Par ailleurs, dans le cadre de cette planification, les salariés ayant des contraintes médicales émises par la médecine du travail, des situations familiales particulières (monoparentales, gardes alternées sur justificatif) seront exclues du dispositif des horaires adaptés. Les préférences initiales des salariés (jours de repos, arrangements avec le manager, ...) seront maintenues mais pourront être modifiées si leurs situations personnelles évoluaient et cela avec un délai de prévenance de 6 mois.

Concernant la majoration, celle-ci passerait à 50% 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.

### **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).

En compensation à ce changement d'organisation de travail, la Direction a néanmoins indiqué octroyer 5 jours de congés supplémentaires par année glissante (date d'application du dispositif) 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.

Les cadres autonomes dits « bonusables » passeraient à un forfait annuel de 215 jours et les cadres « non bonusables » à un forfait annuel de 213 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) ... 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 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. Pour les salariés en situation de handicap, sur prescription médicale, l'entreprise se chargera de l'achat du matériel.

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 euros pour 2 jours et 8 euros pour 1 jour).

La Direction propose en plus des 2 dispositifs ci-avant, une prise en charge des frais professionnels réels sur la base et dans la limite de 3 euros par jours travaillés (sur justificatifs) pour les télétravailleurs.

Cet accord d'entreprise (avenant ?) aura une durée déterminée soit de la date de signature au 30 septembre 2022 avec la mise en place d'une commission de suivi d'application des différents dispositifs.

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 ...