

ACCORD INTERGÉNÉRATIONNEL

ENTRE :

Les Sociétés suivantes composées en Unité Économique et Sociale (U.E.S) :

La Société Euro Disney Associés S.C.A. au capital de 1.203.699.718 euros, sise au 1, rue de la Galmy, 77700 Chessy, inscrite au R.C.S. de Meaux sous le numéro 397.471.822,

La Société Euro Disney S.A.S. au capital de 1.676.940 euros, sise au 1, rue de la Galmy, 77700 Chessy, 77700 Chessy, inscrite au R.C.S. de Meaux sous le numéro 341.908.945,

La Société ED Spectacles S.A.R.L. au capital de 40.000 euros, sise au 1, rue de la Galmy, 77700 Chessy, 77700 Chessy, inscrite au R.C.S. de Meaux sous le numéro 385.405.584,

La Société Euro Disney S.C.A. au capital de 783.364.900 euros, sise au 1, rue de la Galmy, 77700 Chessy, 77700 Chessy, inscrite R.C.S. de Meaux sous le numéro 334.173.887.

La Société SETEMO Imagineering S.A.R.L. au capital de 7.623 euros, sise au 1 rue de la Galmy, 77700 Chessy, inscrite au R.C.S. de Meaux sous le numéro 388.457.004,

L'ensemble de ces Sociétés étant représenté sant en sa qualité de Directrice Relations Sociales,

ET :

Les Organisations Syndicales :

La CFDT, représentée par l'un de ses délégué(e)s syndicaux de l'Unité Économique et Sociale.

La CFE-CGC, représentée par l'un de ses délégué(e)s syndicaux de l'Unité Économique et Sociale.

La CFTC, représentée par l'un de ses délégué(e)s syndicaux de l'Unité Économique et Sociale.

La CGT, représentée par l'un de ses délégué(e)s syndicaux de l'Unité Économique et Sociale.

L'UNSA, représentée par l'un de ses délégué(e)s syndicaux de l'Unité Économique et Sociale.

Préambule

Conscientes de l'importance de lutter contre le chômage des jeunes et des salariés âgés, et soucieuses de participer à l'engagement national, la Direction de Disneyland Paris et certaines de ses Organisations Syndicales, signaient le 7 novembre 2013, un Accord Intergénérationnel pour une durée de trois années. Cet engagement était ensuite renouvelé au travers d'un nouvel accord signé le 30 septembre 2016 pour une durée de 14 mois, accord qui expire au 31 décembre 2017.

La Direction et les Organisations Syndicales se sont rencontrées à plusieurs reprises, les 25 septembre, 20 octobre et le 10 novembre en vue de procéder à la négociation d'un nouvel Accord intergénérationnel.

En effet, malgré la suppression du dispositif « contrat de génération » depuis le 24 septembre 2017, et de l'obligation de négocier, les parties ont tenu à réaffirmer leur attachement à garantir l'accès dans l'emploi de tout salarié quel que soit son âge et son niveau de qualification.

Ainsi, dans une démarche d'amélioration continue et afin de déterminer les nouvelles orientations à prendre, un bilan d'application de cet accord a été réalisé le 25 septembre 2017. Lors de sa présentation, il est apparu que les objectifs fixés dans l'accord en date du 30 septembre 2016 avaient été, dans la très grande majorité, atteints, voire pour certains dépassés et que la mise en œuvre des différentes mesures était satisfaisante pour toutes les parties.

Fortes de ce bilan, l'Entreprise et les Organisations Syndicales, souhaitent, par ce nouvel accord, poursuivre et consolider les actions contenues dans l'accord précédant tout en prenant en compte un certain nombre de nouvelles demandes qu'elles estiment utiles.

Le présent accord répond ainsi à plusieurs objectifs visant notamment à :

- Continuer l'engagement sur les différentes thématiques de l'accord en intégrant notamment des objectifs redimensionnés au vue des tendances observées : insertion durable des jeunes, développement de l'alternance et de stages, recrutement des seniors dans l'emploi, transmission des savoirs et des compétences dans le cadre d'une coopération intergénérationnelle, favoriser l'insertion professionnelle et lutter contre la discrimination à l'embauche et dans le déroulement de carrière,
- Renforcer les actions de communication auprès des salariés sur la retraite et les accompagner dans leurs démarches,
- Proposer de nouvelles mesures tendant à préserver le « capital santé » des salariés seniors.

Il a été convenu entre les parties ce qui suit :

I. Champ d'application

Les parties rappellent que le présent accord s'applique à l'ensemble des sociétés composant l'Unité Economique et Sociale, à savoir la Société Euro Disney Associés S.C.A., la Société Euro Disney S.A.S., la Société Euro Disney S.C.A., la Société ED Spectacles S.A.R.L., et la Société SETEMO Imagineering S.A.R.L.

II. Engagements en matière d'insertion durable des Jeunes

Une politique d'emploi pérenne des jeunes passe par des dispositifs adaptés en termes de recrutement, d'intégration mais également de formation. Les parties portent une grande attention à l'intégration, celle-ci constituant une étape clef dans la réussite de toute prise de fonction.

A. Tranche d'âge

Les Parties conviennent que seront considérés comme jeunes tous les salariés âgés de moins de 26 ans, ou de moins de 30 ans s'il s'agit d'un salarié en situation de handicap.

B. Objectifs

Sur la première période triennale du présent Accord, les Parties conviennent de se fixer un objectif de recrutement raisonnable et réalisable et, ceci, compte tenu des volumes d'activité qui peuvent subir une certaine dégradation du fait de facteurs exogènes notamment. Il est ainsi convenu de recruter 1.050 jeunes de moins de 26 ans (ou de moins de 30 ans pour les travailleurs handicapés), en contrat à durée indéterminée (CDI) à temps plein, d'ici au 31 décembre 2020, soit environ 350 recrutements par an.

Ces recrutements peuvent recouvrir des embauches directes en contrats à durée indéterminée, des conversions de contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée, des contrats à durée indéterminée de travailleurs handicapés ou d'alternants ayant terminé leur apprentissage.

C. Indicateurs

A la date anniversaire de la signature de l'Accord, un bilan des recrutements des salariés de moins de 26 ans (ou de moins de 30 ans pour les travailleurs handicapés) en CDI temps plein sera établi comportant les éléments suivants :

- Nombre de jeunes recrutés en CDI temps plein,
- Part des jeunes en CDI temps plein dans l'effectif total de l'Entreprise.

D. Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes

L'intégration des nouveaux salariés, y compris des stagiaires, est un des axes clés de la culture et de la dynamique de l'Entreprise, se traduisant, tant, par l'existence d'un parcours d'intégration au sein de l'Entreprise, que, par une intégration au poste de travail et un dispositif adapté de formation.

Ainsi avant même son arrivée au sein de l'Entreprise, le futur salarié a la possibilité de consulter le site Internet «Before your landing» lui donnant accès aux informations clés lui permettant de découvrir et de se familiariser avec le monde de l'Entreprise.

1. Le parcours d'intégration des jeunes dans l'Entreprise

Le dispositif mis en place par l'Entreprise depuis 25 ans a vocation à s'appliquer à l'ensemble des salariés nouvellement embauchés, quel que soit leur âge, dans un objectif de faciliter leur intégration dans l'Entreprise, leur environnement de travail et leur lieu de travail.

Les nouveaux salariés, tous statuts confondus, participent à une formation d'intégration comprenant :

- la journée «Tradition», qui comprend notamment un focus sur l'histoire et les faits marquants de «The Walt Disney Company», la présentation de Disneyland Paris, et des quatre clés que sont la Sécurité, la Courtoisie, le Spectacle et l'Efficacité,
- la journée «Orientation» axée sur les règles de vie dans l'Entreprise, permettant ainsi aux salariés d'avoir un premier aperçu de l'Entreprise compte tenu de sa taille,
- et la demi-journée «réglementaire» qui sensibilise les salariés aux règles de sécurité et aux situations de handicap.

Il est rappelé que ces journées d'intégration peuvent être animées par des formateurs de tout âge.

À cette occasion, il est remis à chaque salarié une enveloppe contenant toutes les informations que le salarié doit connaître ainsi que certaines informations administratives qu'il doit retourner à son service paie. Il est précisé que la dématérialisation des différents processus pourra entraîner des modifications dans le mode de distribution de ces différents documents.

Par ailleurs, il est important de relever que, pour faciliter l'intégration des nouveaux salariés non-francophones, l'Entreprise a mis en place des sessions en anglais.

2. Le parcours d'intégration au poste de travail

L'intégration au poste de travail se caractérise par la dispense des formations nécessaires à la bonne tenue du poste. Il peut s'agir de formations à la sécurité, à la bonne maîtrise des logiciels spécifiques aux futurs emplois exercés, à la maîtrise des outils de gestion pour les cadres par exemple dont le volume varie selon l'emploi et le poste à tenir.

L'intégration du nouveau salarié se fait de manière naturelle au sein des équipes, l'accueil étant une des valeurs de l'Entreprise, favorisée par la mixité générationnelle et culturelle, les diverses expertises et expériences de chacun. Il convient, à ce titre, de rappeler que l'accueil d'un nouveau salarié dans une équipe est de la responsabilité de chacun de ses membres, l'intégration relevant de son côté de la responsabilité de salariés dotés d'une expérience.

L'Entreprise met également en place un accompagnement du jeune, au travers du référent permettant ainsi de favoriser l'intégration du jeune salarié nouvellement embauché dans l'Entreprise ainsi qu'au sein de son équipe.

a) *Les missions du référent*

Le référent a pour mission d'accueillir, d'intégrer et d'accompagner le jeune durant ses premiers jours dans l'Entreprise.

Il est chargé de lui présenter l'Entreprise, de l'aider à mieux connaître son poste, son environnement de travail, l'équipe dans laquelle il est intégré, et les règles de fonctionnement.

Il pourra également répondre à ses questionnements et/ou de l'orienter vers les personnes susceptibles d'y répondre. Il peut organiser des visites de site et lui présenter les lieux de vie de l'Entreprise (ex : Cafétérias, locaux du Comité d'entreprise, ...). Cette démarche est complémentaire de l'accueil au poste, fait au travers de la fiche d'accueil au poste.

Il est rappelé que le référent devra veiller à l'équité de traitement dans la gestion des équipes, quel que soit leur âge.

FG AM AB 65

b) La désignation du référent

Les Parties conviennent, afin de garantir l'efficacité du suivi, que le référent naturel est le responsable hiérarchique du jeune tel qu'énuméré ci-après et ce en fonction de la configuration de l'équipe.

Compte tenu des amplitudes horaires et du fonctionnement en équipes, le jeune pourra être suivi par plusieurs référents ; de même, un référent pourra suivre plusieurs jeunes, le nombre de salariés suivis devant être raisonnable. Il peut, en pratique, s'agir du Senior Manager, Manager ou du Team Leader Expérimenté, du Régisseur Général (spectacles), du Team Leader ou d'un salarié expérimenté. En tout état de cause, il appartient au Management de s'assurer de la qualité de cette intégration dans la mesure où cela relève de sa responsabilité pleine et entière.

c) L'évaluation du jeune

Le jeune recruté sera évalué par son responsable hiérarchique une fois par an dans le cadre de son entretien d'évaluation. Cet entretien annuel d'évaluation permet ainsi d'apprécier les compétences du salarié mises en œuvre et celles qui doivent être acquises pour une meilleure maîtrise du poste, mais également de faire le point sur son intégration dans l'Entreprise, et les formations nécessaires.

En dehors de cet entretien, en cas de difficultés particulières, le salarié pourra demander comme tous les autres salariés, à tout moment, à être reçu afin d'échanger avec son responsable hiérarchique et ceci sans formalité particulière. Réciproquement, le responsable hiérarchique pourra solliciter, à tout moment, le salarié afin de faire un point sur son activité professionnelle.

3. L'accès des jeunes à la formation

Les jeunes bénéficient des actions de formations prévues dans le cadre du plan de formation de l'Entreprise présenté chaque année au niveau du Comité d'Entreprise et notamment aux formations à l'adaptation et à l'évolution à l'emploi.

Compte tenu de la diversité des emplois, les formations dispensées sont fixées en fonction des orientations stratégiques définies chaque année et présentées au Comité d'Entreprise.

L'Entreprise poursuit l'accompagnement des nouveaux salariés, y compris des jeunes en matière de formation professionnelle en consacrant un pourcentage élevé de sa masse salariale à la formation continue (3.85% en 2016).

Il est également rappelé que l'Entreprise a mis en œuvre des certificats de qualification professionnelle permettant aux salariés non diplômés, quel que soit leur âge, d'obtenir une qualification professionnelle reconnue. Il s'agit par exemple du CQP sécurité, employé de restauration, agent de cuisine, serveur en restauration, vendeur boutiques, accompagnateur touristique, hôte de réception en hôtellerie.

Il est précisé que l'ensemble des salariés bénéficie d'un entretien professionnel tous les deux ans, entretien au cours duquel il lui est remis une documentation sur les différents dispositifs de formation existants. Cette information relative à l'existence de cet entretien est également valable pour les nouveaux embauchés.

Tout salarié a également la possibilité de créer son passeport formation qui le suivra tout au long de sa carrière professionnel sur le site www.passeportformation.eu.

III. Engagements en matière de développement de l'alternance et conditions de recours aux stages

Les parties considèrent que l'alternance est une des voies privilégiées pour l'insertion des jeunes sur le marché du travail.

L'Entreprise a toujours eu une démarche naturelle vers les dispositifs de formation en alternance, du fait de sa multitude d'emplois, qui s'apprennent traditionnellement en alternance. En effet, l'Entreprise est considérée comme une école de formation notamment pour les métiers des services, permettant à des jeunes, diplômés ou non, de venir apprendre dans le cadre d'un contrat d'apprentissage pour obtenir un diplôme ou dans le cadre d'un contrat de professionnalisation pour obtenir une qualification professionnelle reconnue au travers d'une démarche de certificats de qualification professionnelle. Il convient de souligner que cette démarche est soutenue par les Organisations Syndicales.

Ainsi les jeunes en alternance sont présents dans les métiers de l'accueil, de la restauration, des boutiques, des services techniques, de l'administration (paie, comptabilité, ressources humaines, communication, marketing...), étant précisé que les niveaux de diplômes préparés vont du CAP au Bac + 5, avec une répartition quasi équilibrée entre les femmes et les hommes, et même une prédominance féminine à hauteur de 59 %.

Il convient de rappeler que les modalités de recrutement des jeunes en alternance sont identiques à celles applicables pour tout autre salarié.

Depuis 2013, l'Entreprise a marqué son souhait de développer les contrats de professionnalisation «Disney» permettant l'obtention de différents certificats de qualification professionnelle et certifications en langues, à travers un dispositif de formation adapté et personnalisé.

Depuis 2015, différentes actions ont été menées afin de développer le nombre de salariés accueillis dans le cadre de contrats en alternance avec notamment l'organisation par le service Recrutement de journées dédiées à l'embauche des contrats en alternance (*les Journées de l'Alternance*).

L'Entreprise vient de lancer avec le service Relations Écoles un nouveau programme, les « *Campus Representatives* », en vue d'aller à la rencontre des écoles et des étudiants pour faire connaître les métiers et les opportunités d'emploi de Disneyland Paris dans le domaine de la Restauration, de la Relation Client, des Ressources Humaines, de l'analyse de données, du Génie Mécanique et des Technologies de l'Information.

L'investissement de l'Entreprise se concrétise également au travers du versement de la taxe d'apprentissage, Disneyland Paris contribuant annuellement à un niveau de 0.68 % de sa masse salariale brute pour financer les dépenses en matière d'apprentissage et les formations technologiques et professionnelles.

A. Tranche d'âge

Afin de permettre à chacun de rentrer dans ce dispositif d'alternance, les Parties à l'Accord conviennent que les alternants peuvent être âgés de plus de 26 ans même si, en pratique, il s'agit majoritairement de jeunes de moins de 26 ans.

B. Objectifs

Dans le cadre du présent Accord, les parties réaffirment leur volonté de se fixer un objectif d'alternants à hauteur de 5% de l'effectif moyen annuel pour les années 2018, 2019 et 2020.

NB : L'effectif annuel moyen est déterminé par année civile conformément aux dispositions législatives et réglementaires applicables.

C. Indicateurs

A la date anniversaire de la signature de l'Accord, un bilan du pourcentage d'alternants sera établi, ainsi que la répartition par type de contrat.

D. Modalités d'accueil des alternants

Comme l'ensemble des nouveaux salariés, les salariés en alternance suivent le parcours d'intégration de l'Entreprise tel qu'exposé au II-D.

Il est également rappelé que les salariés en alternance bénéficient d'une prise en charge des frais de transport et de restauration identique à celles de tous les salariés de l'Entreprise.

Ils peuvent également, pour ceux qui ne résident pas en Île-de-France, et sous réserve d'un garant physique, bénéficier de la possibilité d'un hébergement.

Par ailleurs, afin d'harmoniser les pratiques existantes dans les différents secteurs de l'Entreprise, les Parties à l'Accord rappellent la mise à disposition d'un guide de l'alternance destiné à sensibiliser les responsables hiérarchiques sur les droits et devoirs des alternants ainsi que l'importance du dispositif d'apprentissage pour ces salariés. La dernière édition est disponible sur The Hub.

Par ailleurs, s'agissant des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation «école», les salariés bénéficient de l'accompagnement d'un maître d'apprentissage ou d'un tuteur et, ceci, dans le cadre d'un transfert du savoir-faire. Au 31 décembre 2016, l'Entreprise comptait ainsi 841 maîtres d'apprentissage et tuteurs, contre 579 au 31 décembre 2014. Il est rappelé que la pédagogie est une qualité essentielle du maître d'apprentissage ou du tuteur. Ce dernier se doit d'adopter une attitude exemplaire en lien avec les valeurs de l'Entreprise et tout comportement inapproprié doit être signalé au service Relations Ecoles (Ressources Humaines). Il est également précisé que le tuteur ou maître d'apprentissage choisi doit pleinement s'impliquer dans le transfert de son savoir et qu'il ne doit pas transférer ses responsabilités auprès d'un autre salarié.

Il est important que le salarié en situation d'alternance bénéficie d'un temps d'échange et de partage régulier avec son tuteur ou maître d'apprentissage pour pouvoir progresser dans sa pratique.

De même, en terme de collaboration avec les écoles ou établissements, l'Entreprise a tissé des liens étroits avec plus de 80 établissements qui viennent sur le site pour rencontrer les salariés et présenter aux équipes les compétences que les intéressés devront acquérir au cours de leur période d'alternance.

S'agissant des contrats de professionnalisation «Disney» visant à l'obtention d'une qualification au travers de la délivrance de certificats de qualification professionnelle, il est rappelé que les formations sont dispensées par un organisme extérieur spécialisé. Ce dernier intervient dans l'Entreprise avec la mise en place d'un référent Ressources Humaines dédié aux salariés apprenants. Des entretiens de suivi sont réalisés dans le mois d'arrivée du salarié, le troisième mois et en fin de parcours. Bien évidemment, le salarié peut également en dehors de ces périodes, solliciter un tel entretien.

L'Entreprise tendra à favoriser le recrutement de ces alternants à l'issue de leur apprentissage que cela soit dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée ou un contrat à durée déterminée.

E. Conditions de recours aux stages

Les stages en entreprise sont strictement encadrés par le Code de l'Education afin de les limiter à la détermination d'objectifs pédagogiques.

Les stages font l'objet d'une convention de stage entre le stagiaire, l'Entreprise d'accueil et l'établissement d'enseignement qui fixe les engagements et responsabilités de chacune des Parties (objectifs, projet pédagogique, contenu du stage et les modalités du stage).

À ce titre, les stages ne peuvent avoir pour objet d'exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent dans l'Entreprise, de remplacer un salarié absent, licencié ou dont le contrat de travail est suspendu, de faire face à un accroissement temporaire de l'activité ou encore d'occuper un emploi saisonnier. Il est, par contre, possible de faire travailler le stagiaire sur un sujet non développé dans l'entreprise ou sur un projet spécifique à condition de l'accompagner.

Traditionnellement, l'Entreprise favorise l'accueil des stagiaires, les stages permettant aux étudiants d'acquérir une expérience pratique en Entreprise et une connaissance de l'Entreprise en lien avec leurs études. Elle veille également à accueillir des jeunes dans le cadre des stages d'observation qui se déroulent, en général, lors de l'année de 3^{ème}.

Les stagiaires (dont le stage est d'une durée supérieure à 30 jours) bénéficient, comme tous les salariés, du parcours d'Intégration et sont ensuite accueillis et accompagnés par les membres du service dont ils dépendent. Ils doivent, à ce titre, être pleinement intégrés au sein de leurs services d'accueil et doivent être considérés comme un membre de l'équipe à part entière.

Les stagiaires indemnisés ou non bénéficient de la prise en charge à 100 % de leur Pass Navigo, et de la restauration d'entreprise.

À titre indicatif, les Parties à l'Accord se donnent pour objectif d'accueillir 1.000 stagiaires par an.

Tous les stages de plus de 28 jours calendaires sont indemnisés et ceci en fonction du niveau de diplôme préparé.

L'Entreprise tendra à favoriser le recrutement de ces stagiaires à l'issue de leur stage que cela soit dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée ou un contrat à durée déterminée.

IV. Engagements en matière de recrutement des seniors

A. Tranche d'âge

Les Parties conviennent pour l'objectif de recrutement que seront considérés comme seniors, et visés par les mesures dédiées, les salariés âgés de 50 et plus.

B. Recrutement

1. Objectifs

Sur la première période triennale du présent Accord, les Parties conviennent de se fixer comme objectif le recrutement de 150 salariés âgés de 50 ans et plus (hors intermittents), soit environ 50 recrutements par an. Il pourra s'agir tant de contrats à durée indéterminée que de contrats à durée déterminée. Comme pour tous les salariés, le recrutement se fait sur la base des seules compétences. Il sera toutefois apporté une vigilance particulière par rapport aux conditions d'exercice de l'emploi afin de ne pas mettre en difficulté lesdits salariés.

2. Indicateurs

A la date anniversaire de la signature du présent accord, un bilan des recrutements des salariés de 50 ans et plus sera établi mentionnant la nature des contrats (CDI, CDD, Intermittents, contrat de professionnalisation ...).

C. Les actions en faveur du recrutement des séniors

Afin de faciliter le recrutement des séniors, les Parties à l'accord conviennent de :

- Recourir à des partenariats externes,
- Communiquer sur le dispositif du cumul emploi-retraite et de retraite progressive,
- Sensibiliser les salariés pour une intégration réussie des Séniors.

S'agissant du recours à des partenaires externes, l'Entreprise se rapprochera des intermédiaires du marché de l'emploi tels que Pôle Emploi, les entreprises de travail temporaire, les associations ayant pour objet d'accompagner les salariés âgés dans la recherche d'un emploi.

Concernant le dispositif du cumul emploi-retraite, les Parties à l'Accord conviennent d'informer les salariés sur les possibilités qui leur sont données de cumuler pension de retraite et activité professionnelle. Cette information sera communiquée, par le biais d'une note, à tout salarié quittant l'Entreprise dans le cadre d'un départ en retraite. Il sera également demandé au salarié s'il souhaite être rappelé pour des missions ponctuelles qui seraient liées à un projet spécifique pour lequel ses compétences pourraient être utiles ou pour des missions à temps partiel afin de faire face à des pics d'activité. Cela peut notamment être le cas pour les périodes de vacances scolaires au cours desquelles l'activité de l'Entreprise est importante. À ce titre, les responsables hiérarchiques seront informés de cette possibilité.

Pour ce qui concerne le dispositif de retraite progressive, une note sera également rédigée et adressée à tous les salariés ayant atteint l'âge de 60 ans encore présents dans l'Entreprise.

Afin de faciliter l'intégration des Séniors, des actions de sensibilisation sont mises en place afin de faire tomber les idées reçues et les préjugés, qui pourraient nuire à l'embauche des salariés âgés de 50 ans et plus, ceci dans un esprit de coopération intergénérationnelle dans le cadre de la politique sur la Diversité. L'Entreprise continuera à sensibiliser les salariés dans le cadre d'«Orientation Disney», à mettre en œuvre des formations à la Diversité et à la non-discrimination dans les modules à destination du Management, et dans la formation «Lever de Rideau».

Au-delà de ces actions, l'Entreprise communiquera sur le fait que tous les emplois sont accessibles, quel que soit l'âge des candidats.

D. Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, l'emploi et à la démocratie sociale a instauré l'Entretien Professionnel, qui a remplacé l'entretien de seconde partie de carrière.

Cet entretien obligatoire permet d'examiner et de définir les perspectives d'évolution des salariés en termes de qualification et d'employabilité le tout en lien avec l'orientation stratégique de l'Entreprise. Il est réalisé par le responsable hiérarchique, formalisé puis transmis aux responsables ou chargés de Ressources Humaines.

Cet entretien est ainsi l'occasion notamment de :

- se projeter sur l'évolution possible de l'emploi,
- de discuter des projets professionnels,
- d'échanger sur les projets de qualification.

Il est rappelé que lors de cet Entretien Professionnel, un guide des différents dispositifs de formation est remis aux salariés. Il est essentiel que chaque salarié prépare son entretien, le salarié étant acteur de son parcours professionnel et de sa formation.

Par ailleurs, les parties rappellent l'importance de permettre aux salariés seniors de faire le point sur leur situation professionnelle, voire d'élaborer, s'ils le souhaitent, un projet d'évolution professionnelle.

A ce titre, le dispositif CEP (Conseil en Evolution Professionnelle) permet un accompagnement gratuit et personnalisé proposé par des conseillers appartenant à l'AFDAS. Ainsi, l'entreprise proposera notamment, pour les salariés âgés de 45 ans et plus, une présence sur le site de conseillers de l'AFDAS deux fois par an.

Ce dispositif est mis en place à titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2020, un bilan étant réalisé au bout d'une année de fonctionnement.

E. Aménagement des fins de carrières et transition entre l'activité et la retraite

Les Parties s'accordent sur la nécessité d'accompagner les seniors dans l'aménagement de leurs fins de carrière et dans la période de transition entre l'activité et la retraite. À ce titre, elles proposent :

- d'aider les salariés âgés pour les formalités administratives de départ en retraite y compris pour les carrières longues,
- d'organiser des entretiens d'information retraite et conseil en partenariat avec la CNAV et Audiens,
- d'aménager les horaires de travail,
- d'utiliser le congé de fin de carrière,
- d'organiser des journées de formation/sensibilisation sur la question de la retraite et de la prévention.

Au cours de l'entretien annuel, il pourra être évoqué les conditions de travail ainsi que les aménagements éventuels à des fins de préservation de la santé du salarié.

Concernant l'aide aux formalités administratives de départ en retraite, les Parties conviennent d'adresser aux salariés dès l'âge de 55 ans un livret reprenant les dispositions essentielles attachées au départ en retraite.

Par ailleurs, la Direction veillera à organiser deux fois par an la venue de représentants de la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse (CNAV) de manière à ce qu'ils puissent ainsi répondre aux questions des salariés, une des sessions abordant la question des carrières internationales au regard de la complexité et de la multiplicité des règles qui régissent la prise en compte des périodes travaillées à l'étranger. Une permanence des représentants d'Audiens est organisée une fois par mois et les salariés peuvent ainsi prendre rendez-vous auprès du Service Social afin de les rencontrer.

Toujours dans l'objectif d'informer les salariés, l'Entreprise organisera, une fois par an, un Forum dédié à la retraite, forum regroupant les principaux services internes et externes intervenant dans le cadre de la retraite. Ce Forum s'adressera à l'ensemble des salariés.

S'agissant des entretiens d'information retraite et conseil (EIR), l'Entreprise organisera, en fonction de la disponibilité des organismes, la venue de représentants de la CNAV et d'Audiens afin de procéder à la réalisation de ces entretiens individualisés pour les salariés âgés de 58 ans et plus afin de les aider et les conseiller en prévision de leur départ à la retraite.

Par rapport aux aménagements des horaires de travail, les Parties conviennent, de reconduire, sur la durée du présent Accord, le dispositif expérimental permettant aux salariés âgés de 57 ans et 20 ans et plus d'ancienneté et qui le souhaiteront, de demander, en accord avec leur responsable hiérarchique, à bénéficier d'un passage à temps partiel à hauteur de 80 % hebdomadaire ou mensuel.

Les modalités selon lesquelles s'organisera cette réduction du temps de travail devront faire l'objet d'un accord entre le salarié et son responsable, étant précisé que la réduction du nombre de jours travaillés par semaine sera privilégiée. La rémunération du salarié sera calculée au prorata de son temps de présence dans l'Entreprise selon les modalités de rémunération du salarié en vigueur au moment de son passage à temps partiel.

Dans ce cadre, il est convenu que les salariés qui demanderont à bénéficier de ce dispositif bénéficieront de la prise en charge par l'Entreprise de la part patronale et salariale des cotisations de retraites Sécurité Sociale et complémentaire calculées sur un salaire de base reconstitué à temps plein, dans la limite du plafond de la sécurité sociale. De même, le calcul de l'indemnité de départ en retraite se fera sur la base du salaire reconstitué à temps plein.

Cette mesure repose sur le double volontariat : salarié et entreprise. La demande, à l'initiative du salarié, devra être faite au moins deux mois avant la date envisagée, l'Entreprise disposant d'un mois suivant la demande pour se prononcer sur la faisabilité. Si la demande est acceptée, un avenant au contrat de travail sera rédigé. En cas de refus, l'Entreprise devra en expliquer les raisons au salarié. Ces dispositions s'appliqueront également aux salariés qui remplissent déjà l'ensemble de ces conditions, sans rétroactivité.

Le salarié pourra utiliser les jours acquis dans son Compte Épargne Temps pour indemniser tout ou partie de la perte de salaire occasionnée par cet aménagement des horaires de travail ce qui, de fait, n'occasionnera pas de maintien de cotisations. Par contre, cette utilisation du CET ne peut être appliquée au salarié bénéficiant d'une retraite progressive.

Les Parties conviennent également que le salarié pourra utiliser son congé de fin de carrière qui est destiné à permettre aux salariés qui le souhaitent d'anticiper l'arrêt effectif de leur activité salariée avant leur départ ou leur mise à la retraite. Les salariés âgés de plus de 55 ans auront également la possibilité d'alimenter leur CET par les éventuels jours de fractionnement dont ils peuvent bénéficier que ceux-ci soient d'origine légale ou conventionnelle. Il est également convenu que l'épargne résultant du CET utilisée par le salarié pour financer un congé de fin de carrière (congé précédant le départ à la retraite à taux plein ou non et tel que défini dans le cadre de l'accord sur le CET) sera abondée par l'Entreprise à raison de 2 jours par tranche de 10 jours épargnés dans la limite de 20 jours abondés.

S'agissant de l'accompagnement des salariés Séniors, afin de les aider à se projeter jusqu'à l'âge de leur départ en retraite, les Parties conviennent de reconduire les différentes formations mises en place dans le cadre du précédent accord.

Ainsi, la formation « Projection de seconde partie de carrière » sera proposée aux salariés nés en 1968, 1969 et 1970. Pour les salariés ayant suivi cette formation et qui seraient intéressés, il pourra

leur être proposé de suivre la formation « Gestion de patrimoine en vue de la Retraite ». Enfin, il sera proposé aux salariés dans les 6 à 18 mois précédant leur départ à la retraite, la formation « Se préparer à la retraite ». Ces différentes formations seront dispensées par un organisme extérieur.

F. Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail

Dans un objectif d'amélioration continue des conditions de travail de tous les salariés, y compris plus spécifiquement des salariés âgés de 50 et plus, en concertation avec les membres des CHSCT et en collaboration avec les membres de la DSST (notamment les médecins du travail et les conseillers en prévention), il sera étudié toutes les possibilités en vue d'aménager les postes de travail afin de les rendre les plus ergonomes possibles. De même, une vigilance particulière sera portée aux conditions de travail de ces salariés notamment lorsqu'ils sont soumis à des facteurs de risques professionnels (facteurs de pénibilité) tels que définis par les dispositions légales et réglementaires. Ces actions seront identifiées dans le cadre du DUER. Une attention particulière devra être apportée aux salariés travaillant de nuit ainsi qu'à ceux accomplissant des «split shifts» ou travaillant dans des chambres froides.

Par ailleurs, les Parties à l'Accord souligne que l'ensemble des salariés de 60 ans et plus bénéficie d'une pause conventionnelle d'une demi-heure par jour, pause conventionnelle portée à une heure pour les salariés en nuits fixes et cela au regard de leur rythme de travail.

Il est rappelé que cette pause peut être d'une durée soit de quinze minutes le matin et quinze minutes l'après-midi, soit de trente minutes le matin ou l'après-midi. Elle ne saurait permettre une entrée retardée ou une sortie anticipée, sauf accord de la hiérarchie en fonction des besoins du service

Afin que l'ensemble des bénéficiaires soit pleinement informé de l'existence de cette pause, il est convenu qu'un courrier leur sera adressé à leur domicile lors de leur 60^{ème} anniversaire. L'existence de cette mesure sera également régulièrement rappelée au travers des communications destinées au management.

H. Mesures destinées à préserver « le capital santé » des salariés

L'Entreprise rappelle que tous les assurés relevant du régime général d'assurance maladie (CPAM) ou de la Mutualité Sociale Agricole (MSA) ont la possibilité de bénéficier d'un bilan de santé gratuit tous les 5 ans en sollicitant directement leur caisse d'affiliation.

Cependant, soucieuse du bien-être et de la santé de ses salariés, l'Entreprise proposera aux salariés âgés de 60 ans et plus d'effectuer un bilan de santé personnalisé d'une durée d'une demi-journée dans un centre spécialisé situé sur Paris. Ce bilan comprendra notamment un entretien avec un médecin expert en prévention sur la base d'un questionnaire de santé puis différents examens tels que électrocardiogramme, examen de la vision, dépistage auditif, etc.

A l'issue de ce bilan, un compte rendu détaillé sera adressé au salarié avec des recommandations personnalisées.

Par ailleurs, il sera également organisé à l'attention des salariés âgés de 60 ans et plus, des actions de sensibilisation sous forme de conférences ou d'ateliers autour des thèmes de prévention (ex : le sommeil, la nutrition, les addictions). Ces actions seront réalisées sur le temps de travail des salariés bénéficiaires.

Il convient également de rappeler que la Direction Santé et Sécurité du Travail organise régulièrement des actions de prévention sur des thématiques spécifiques et également les thématiques visées pour les salariés de 60 ans et plus (ex : audition, diabète, problèmes cardiovasculaires, ...), à l'attention de l'ensemble du personnel.

V. Transmission des savoirs et des compétences dans le cadre d'une coopération intergénérationnelle

Afin de favoriser la transmission des savoirs et des compétences, il est rappelé que l'Entreprise recrute en alternance, dans les métiers de l'Accueil et de l'hébergement (Centrale de Réservations, Parc Opérations, Front Office, Conciergerie, Housekeeping), la Restauration Hôtels et Parcs, les Boutiques, les Spectacles, la Couture, les Services Techniques & Horticulture, la Sûreté, Prévention, Secours, les Services Administratifs (Paie, Comptabilité, Ressources Humaines), le Marketing, la Communication, Finance, Informatique. Il sera fait appel au volontariat et prioritairement aux salariés âgés de 45 ans et plus pour transmettre leurs savoir-faire dans le cadre du rôle de maître d'apprentissage ou de tuteur. A ce titre, il convient de noter qu'à fin juin 2017, 34,2% des tuteurs et maîtres d'apprentissage avaient 45 ans et plus (données communiquées dans le cadre du diagnostic intergénérationnel).

Pour ce faire, les salariés devront posséder les qualités pédagogiques pour la transmission des connaissances, des compétences, le partage du savoir et des pratiques nécessaires à la tenue du poste.

Afin de permettre au Maître d'Apprentissage ou au Tuteur de remplir efficacement sa mission d'accompagnement auprès des collaborateurs concernés et, de valoriser l'exercice du tutorat au sein de l'Entreprise, des modalités particulières de reconnaissance de cette mission seront mises en œuvre telles que :

- L'appréciation de cette mission de tuteur dans l'organisation et la charge de travail. Cette mission devra être quantifiée de manière à aménager les autres activités assurées par le tuteur.
- La mission de tuteur s'intégrera dans le processus annuel d'évaluation du tuteur, étant précisé qu'il sera recherché un retour d'expérience auprès de l'alternant.
- L'expérience du tuteur sera valorisée par la perception de la prime dite «de tutorat».
- La préparation et la formation à l'accompagnement du tuteur au travers d'une action spécifique dans le cadre du plan de formation, étant précisé que la formation doit normalement être dispensée avant l'accueil de l'alternant

Il est entendu que les conditions de versement de la prime dite «de tutorat» ne doivent nullement être détournées.

Il est rappelé que les salariés assumant la fonction de tuteur bénéficient d'une prime de tutorat dans les conditions fixées par la NAO de 1997. Conformément au mécanisme mis en place dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire de 2005, cette prime forfaitaire a bénéficié, au 1^{er} juillet 2017, d'une revalorisation pour s'établir au montant forfaitaire de 48,30 € par mois. Il est par ailleurs rappelé que le versement de cette prime a été étendu à tous les salariés et ce quel que soit leur statut depuis le 1^{er} janvier 2014 dans le cadre de l'Accord Intergénérationnel du 7 novembre 2013.

Pour mener à bien cette mission de tuteur, le salarié pourra bénéficier de la formation à la fonction tutorale, prise en charge par l'AFDAS dans les conditions fixées chaque année au niveau du Conseil de Gestion de cet organisme. Par ailleurs, il pourra être envisagé, en vue de favoriser la transmission des savoirs et des compétences, d'aménager les horaires ou le poste de travail des salariés concernés par cet accord.

Il est également rappelé le rôle important des formateurs terrains dans le transfert du savoir-faire.

Enfin, il est rappelé que, pour favoriser les liens entre les différentes générations co-existantes au sein de l'Entreprise, il est dispensé la formation «Management Intergénérationnel». A ce titre, 171 salariés ont pu bénéficier de cette formation en 2016 et 2017 (chiffre arrêté pour 2017 à fin juin).

Par ailleurs, afin d'assurer l'échange et le dialogue entre les salariés des différentes générations, et ainsi participer au développement des relations et de la coopération intergénérationnelles, un espace dédié sur le réseau social de l'Entreprise sera mis en place. Cet espace dédié au travail en communauté aura notamment pour vocation que chacun puisse échanger sur sa connaissance de l'Entreprise, sur ses expertises et expériences professionnelles. A l'heure du développement du digital et du numérique, il pourra également être un moyen permettant d'échanger des astuces, des bonnes pratiques et de partager ses compétences.

Il est également rappelé que les activités de maître d'apprentissage peuvent être affectées au Compte d'Engagement Citoyen (CEC) du salarié sous réserve d'une activité minimale de 6 mois continus sur une ou deux années civiles.

VI. Engagements en vue de favoriser l'insertion professionnelle

L'insertion professionnelle constitue un enjeu social, économique et citoyen auquel les Parties accordent une attention toute particulière soulignant ainsi leurs engagements en faveur de l'égalité des chances et de traitement.

Ces actions d'insertion ont pour objectif de permettre aux publics rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi (ex : jeunes sans qualification, demandeurs d'emploi de longue durée, seniors en reconversion professionnelle, allocataires des minima sociaux, personnes en situation de handicap, ...) d'accéder à une qualification et/ou un diplôme reconnu leur offrant des opportunités d'emploi dans, ou hors, de l'Entreprise.

Afin d'avoir une action ciblée, l'Entreprise privilégie les programmes ou partenariats à taille humaine afin de garantir la qualité du suivi, de l'accompagnement et de l'intégration des personnes bénéficiaires.

Cette politique repose essentiellement sur le programme « Passerelles pour l'Emploi » issu de l'Accord de Coopération avec le Conseil Départemental de Seine et Marne. Il s'agit de proposer, principalement sur les métiers de la restauration, de l'accueil et de l'hôtellerie, à l'issue d'une période de formation et de stage de 4 mois, un contrat de travail à durée indéterminée ou un contrat de professionnalisation de 12 mois aux bénéficiaires du dispositif. Chaque année, ce sont ainsi près de 70 stagiaires qui intègrent ce dispositif. Depuis 2006, plus de 700 personnes ont ainsi été accompagnées et durablement réinsérées dans une trajectoire professionnelle mais aussi sociale pour certaines.

En 2017, Disneyland Paris a mis en place, en partenariat avec la Région, le CFA UTEC et le CFAI, une passerelle destinée aux jeunes issus de l'Aide Sociale à l'Enfance et visant à obtenir un contrat d'apprentissage. Huit (8) jeunes ont ainsi pu signer un contrat avec notre Entreprise pour préparer leur diplôme (allant du CAP à BTS). Cette action fait un lien direct avec les valeurs de l'Entreprise visant au développement de l'alternance et à la transmission des savoirs.

Depuis 2016, Disneyland Paris collabore aussi au programme de Service Militaire Volontaire mis en place par le Ministère de la Défense pour aider à l'insertion professionnelle de jeunes en difficultés (public suivi par les missions locales, de moins de 26 ans non qualifié). Cette collaboration a ainsi permis en deux ans (2016 et 2017) la signature de 39 contrats de travail dont 20 à durée indéterminée.

L'Entreprise s'engage également au côté des jeunes diplômés (titulaires d'un Bac + 3 à Bac + 5) issus de milieux sociaux modestes au travers du partenariat avec NQT (anciennement nos quartiers ont des talents). Il s'agit ici au travers d'action de parrainage d'aider ces jeunes à trouver un travail. Depuis 2009, date de son premier partenariat, plus de 200 jeunes ont ainsi bénéficié d'un accompagnement de la part d'un parrain appartenant à l'Entreprise.

Les Partenaires Sociaux soulignent l'importance de ces dispositifs d'insertion et s'accordent pour que l'Entreprise poursuive son engagement en faveur de l'insertion professionnelle de publics défavorisés dans le cadre de programmes sélectifs.

A la date anniversaire de la signature de l'Accord, il sera fait un point sur le nombre de personnes ayant bénéficié d'un programme d'insertion professionnelle ainsi que la nature du programme suivi.

VII. Lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de carrière

La Diversité est un enjeu fondamental pour les Parties. Elle constitue un facteur d'enrichissement collectif et de cohésion sociale indispensable au développement de l'Entreprise et à l'épanouissement de ses salariés.

Depuis 25 ans, le multiculturalisme originel est un des atouts de l'Entreprise, plus de 500 métiers y sont exercés, 100 nationalités sont représentées parmi les salariés et plus de 20 langues sont parlées quotidiennement. Disneyland Paris est une entreprise dans laquelle chacun a sa place, sans discrimination de quelque sorte qu'elle soit, où chacun a le droit d'exprimer ou non sa différence et où tout salarié a le droit d'être traité avec respect, considération et dignité.

Depuis plusieurs années, de nombreuses actions ont été réalisées, soutenues par la Direction Générale et la Direction des Ressources Humaines, qu'il s'agisse de la Caravane de la Diversité (2008), de la réalisation d'un audit sur la gestion de la diversité et de l'égalité (2009), de la signature de la charte de la diversité (2010), de la création puis de la mise en œuvre d'I.D.E.©.M (2010-2012), de la pièce « Au-delà des apparences » (2015-2016), ...

Des mesures spécifiques existent en faveur des salariés en situation de handicap et en faveur de l'égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes au travers d'accords ou d'avenants qui contiennent des mesures particulières et qui réaffirment les principes de non-discrimination tout comme la charte éthique du recrutement.

Afin de communiquer sur sa politique de diversité et de lutte contre les discriminations, des formations sont notamment dispensées dans le cadre de la « Talent School » et du programme « Etre un leader ».

VIII. Modalités de suivi et d'évaluation

Afin de s'assurer de la bonne application de l'Accord et du suivi des objectifs fixés, les Parties conviennent de se réunir une fois par an, au plus tard au mois de février, afin de faire le bilan des objectifs et des actions. Il est convenu que les Organisations Syndicales recevront les documents préalablement à la réunion, documents qui contiendront un suivi des indicateurs associés aux objectifs chiffrés en matière de recrutement des jeunes, d'alternance, de stage, de recrutement de seniors de 50 ans et plus, et un bilan des autres dispositions.

IX. Durée de l'Accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter à compter du 1^{er} janvier 2018. Les parties feront un bilan fin 2020 afin de reconduire les objectifs et indicateurs visés ou de les modifier.

X. Mise en Œuvre de l'Accord

Le présent accord sera notifié par la Direction, dès sa signature par une ou plusieurs Organisations Syndicales, représentant plus de 30 % des suffrages exprimés au premier tour des élections du Comité d'Entreprise, aux autres Organisations Syndicales.

Les Organisations Syndicales représentant plus de la moitié des suffrages exprimés au premier tour des élections du Comité d'Entreprise pourront faire opposition à cet accord dans un délai de huit (8) jours. A l'issue de ce délai de huit (8) jours, et en l'absence d'opposition, le présent accord sera déposé à l'initiative de la Direction des Relations Sociales auprès du Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de Meaux en un exemplaire.

Deux exemplaires (une version sur support papier signée des Parties, l'autre sur support électronique) seront déposés à la Direction Régionale des Entreprises de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi de la Région d'Île-de-France de Melun.

Fait à Chessy,

Pour l'ensemble des Sociétés de l'Unité Économique et Sociale,

Pour la CGT