

**PROTOCOLE D'ACCORD PORTANT SUR LA
NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2021**

ENTRE :

Les Sociétés suivantes composant l'Unité Économique et Sociale (U.E.S.) :

La Société Euro Disney Associés S.A.S. au capital de 2.035.978.998,82 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 ED Spectacles S.A.R.L. au capital de 40.000 euros, sise au 1, rue de la Galmy, 77700 Chessy, inscrite au R.C.S. de Meaux sous le numéro 385.405.584.,

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.,

La Société EURO DISNEYLAND 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 348.520.669.,

L'ensemble de ces Sociétés étant représenté par [REDACTED] agissant en sa qualité de Directrice Stratégie Sociale et Projets Relations Sociales,

D'une part,

ET :

Les Organisations Syndicales Représentatives :

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.

D'autre part,

IL A ETE CONVENU ET ARRÊTÉ CE QUI SUIT

Préambule :

Dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire prévue aux Articles L.2242-1 et suivants du Code du Travail, la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives dans l'Entreprise se sont réunies les 4, 11, 24 septembre et 12 octobre 2020.

- Lors de la première réunion, la Direction, après avoir en particulier abordé avec les Organisations Syndicales le calendrier des négociations, a présenté les données macro-économiques et les tendances du secteur touristique, et celles relatives aux tendances quant aux politiques d'augmentation des rémunérations.

La Direction a rappelé que cette négociation annuelle sur les salaires s'ouvrait dans un contexte très dégradé tant pour le secteur touristique que pour l'Entreprise. Au niveau de l'Entreprise, l'année 2020 a été marquée par un premier semestre de bonne performance, qui a subi un coût d'arrêt avec la fermeture de la destination pendant quatre mois. Depuis la réouverture au mois de juillet, l'activité continue d'être dégradée du fait des restrictions de voyages, des restrictions pour les rassemblements et les événements, la poursuite de la crise sanitaire et sa recrudescence impliquant des ajustements constants et des changements profonds.

S'agissant des données macro-économiques, il a été constaté pour 2020 une dégradation de l'ensemble des indicateurs clés du fait de la crise sanitaire mondiale engendrant une crise économique sans précédent qui se traduit par un arrêt ou une baisse de la production, une chute de la consommation, une crise de confiance des consommateurs notamment européens du fait d'une moindre appétence pour les activités touristiques notamment et des exportations et importations limitées.

L'ensemble des 7 marchés clés de l'Entreprise est sévèrement touché par cette crise et le niveau d'endettement de certains pays est de nature à freiner les marges de manœuvre en termes d'investissements.

En termes de prévisions, si une légère reprise économique est prévue en 2021, celle-ci serait insuffisante pour absorber le choc économique dont les répercussions devraient être ressenties jusqu'en 2022/2023.

S'agissant de l'environnement concurrentiel, si les parcs européens prévoyaient un programme riche en nouveautés et en célébrations durant la saison 2020, la crise sanitaire a impacté lourdement les Leaders du secteur avec des pertes financières substantielles liées à la fermeture pendant les périodes de confinement, la reprise en demi-teinte pendant la saison liée tant aux jauges limitant la capacité qu'à une baisse des dépenses de la clientèle essentiellement locale. Ces éléments conjoncturels ont amené les destinations à revoir à la baisse leurs investissements ou à les reporter.

La Direction a ensuite présenté les premières tendances et pratiques marché concernant les politiques salariales des entreprises en France marquées par des budgets d'augmentations faibles du fait du contexte.

Enfin, la Direction a présenté les enjeux de l'Entreprise visant à la poursuite de notre transformation stratégique pour améliorer l'expérience de la clientèle, soutenue par une stratégie commerciale à l'approche différenciée par pays, à renforcer le caractère unique de l'expérience Disney et à renforcer l'attractivité commerciale tout en maîtrisant la masse salariale, révisant les modes d'organisations du temps de travail en les adaptant à la variabilité des besoins opérationnels, et en poursuivant l'amélioration de l'expérience des salariés.

Les Organisations Syndicales ont, quant à elles, indiqué qu'elles souhaitaient que l'Entreprise reconnaisse à sa juste mesure l'engagement des salariés à travers la mise en œuvre de mesures salariales malgré le contexte difficile.



- Au cours de la seconde réunion de négociation, la Direction a commenté les éléments statistiques adressés préalablement aux Organisations Syndicales portant sur l'évolution des effectifs et des rémunérations.

S'agissant de l'effectif, il est constaté une augmentation de l'effectif moyen de 2,53% en 2020. Par contre, l'effectif au 31 juillet 2020 est en très légère baisse (- 0,83%). Au niveau de la répartition par statut, la structure de l'emploi reste stable avec une majorité de non-cadres (57% de l'effectif) et un léger glissement vers les cadres (+ 1 point). L'effectif CDI a progressé de près de 5% (soit + 679 salariés), avec un total de 15.399 salariés, les CDI représentant 86% de l'effectif. L'augmentation des CDI concerne tous les statuts dans des proportions variables avec notamment une progression au niveau des NCA (+ 6,33%) et des cadres (+ 6,07%). L'effectif CDD a, pour sa part, diminué, de 25% par rapport à 2019, reflétant ainsi l'absence de recours aux CDD saisonniers en raison de la COVID. Cette baisse se retrouve notamment dans le statut NCA (- 772 salariés) et AMN (- 84 salariés). La répartition entre femmes et hommes reste identique d'une année sur l'autre (49% femmes/51% hommes) avec des différences suivant les établissements comme chaque année. La part des salariés à temps partiel reste stable, à hauteur de 12% de l'effectif total.

S'agissant de la rémunération, l'évolution des salaires de base moyen mensuel est de 3,6% et 3,8% pour le salaire de base annuel avec le 13^{ème} mois et la prime d'ancienneté. Les niveaux d'augmentation ont été plutôt très bons, 84% des salariés ayant perçu des niveaux d'augmentations supérieurs à 3%, seuls 42 salariés ont eu une augmentation inférieure à 1%. 71% des salariés ont un salaire de base supérieur à 1.800 euros et près d'un sur deux un salaire de base supérieur à 2100 euros, démontrant ainsi les effets des différentes mesures liées à la mise en œuvre de la politique salariale. Les augmentations pour les femmes sont plus importantes que pour les hommes et cela sur tous les statuts, avec une augmentation médiane entre 3 et 4%. Les écarts sur les principaux emplois restent limités voire diminuent entre 2019 et 2020.

S'agissant de l'égalité entre les femmes et les hommes, il a été partagé les principaux enseignements en matière d'égalité femmes/hommes :

- ✓ L'accès aux formations démontre une représentation favorable des femmes, tout en conservant une représentation proche de l'équilibre.
- ✓ Des promotions équilibrées depuis 3 ans qui permettent de renforcer la part des femmes dans les statuts d'agent de maîtrise.
- ✓ Les dispositifs en matière d'équilibre vies professionnelle et personnelle sont plutôt bien mobilisés par les salariés et de façon équilibrée hommes / femmes.
- ✓ Des actions de communication et de sensibilisation régulières construites autour de l'International Women's Day et de l'utilisation des multiples médias et des différents supports de communication.

Enfin, un point de situation a été fait sur les nouvelles dispositions légales depuis la signature de l'avenant n° 2 s'agissant des événements familiaux (allongement du congé paternité en cas d'hospitalisation du nouveau-né, différentes mesures visant à l'amélioration des droits des salariés après le décès d'un enfant) et de l'épargne salariale (déblocage anticipée du PEE en cas de violences conjugales).

- La troisième réunion a été consacrée à la révision de l'accord portant sur l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes en vue de reconduire les objectifs et indicateurs de suivi pour une durée triennale, et d'y intégrer les nouvelles dispositions abordées lors de la seconde réunion.
- Lors de la quatrième réunion, la Direction, au regard du contexte dégradé et du renforcement de la crise sanitaire et de la profondeur de la crise économique, a proposé aux Organisations Syndicales une seule mesure d'augmentation générale modérée afin de reconnaître l'engagement des salariés et leur pouvoir d'achat.

À l'issue de ces réunions, il a été convenu ce qui suit entre la Direction, d'une part, et les Organisations Syndicales, d'autre part :

Article 1 – Champ d'application du protocole d'accord

Le présent protocole d'accord s'applique à l'ensemble des salariés des Sociétés Euro Disney Associés S.A.S et ED Spectacles Sarl.

Pour ce qui concerne les Sociétés SETEMO et EDLI, qui sont régies par les dispositions de la Convention Collective de Branche des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil, les parties ont convenu que les mesures d'augmentation générale leur seront applicables.

Article 2 – Mesures salariales

2.1 Montants

Les salariés aux coefficients 150 à 520 inclus (y compris les salariés hors classification) bénéficieront d'un montant d'augmentation forfaitaire de 23€ brut par mois pour un salarié à temps plein. Ce montant sera proratisé pour les salariés à temps partiel.

2.2 Bénéficiaires

Sont bénéficiaires de la présente mesure tous les salariés éligibles présents au 30 septembre 2020 et toujours présents dans les effectifs à la date du 31 janvier 2021.

Il est rappelé qu'en application des dispositions légales et réglementaires, les salariés en congé de maternité ainsi que les salariés en dispense d'activité rémunérée suite à inaptitude bénéficieront de cette augmentation.

2.3 Modalités d'application

Cette mesure sera applicable à compter du 1^{er} janvier 2021.

Article 3 – Primes

Conformément au mécanisme mis en place dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire de 2005 et aux engagements de revalorisation annuelle des primes forfaitaires pris dans le cadre de la NAO 2018, l'ensemble des primes forfaitaires ont bénéficié au 1^{er} juillet 2020 d'une revalorisation selon les modalités définies dans le cadre de la NAO 2008.

Conformément aux dispositions précitées l'ensemble des primes forfaitaires bénéficieront, au 1^{er} juillet 2021, d'une revalorisation de 1.2% ou en fonction de l'évolution de l'inflation enregistrée en mai 2021 si cette dernière est plus favorable et cela dans la limite de 4 %, comme convenu dans le cadre de la NAO 2008.

Dès que les taux d'inflation enregistrés à fin mai 2021 seront connus, le montant de la revalorisation de la prime sera déterminé et communiqué aux Organisations Syndicales Représentatives.

Article 4 – Durée

Les dispositions de l'article 2 du présent protocole d'accord sont limitées au cadre de l'obligation d'engager une négociation portant notamment sur les salaires.

Les dispositions de l'article 3 du présent protocole sont conclues pour une durée indéterminée conformément à leur objet.

Article 5 – Mise en œuvre du protocole d'accord

Le présent accord sera notifié par la Direction à l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives dès sa signature par une ou plusieurs Organisations Syndicales Représentatives recueillant les conditions de majorité énoncées par les dispositions légales.

Le présent accord sera déposé par la Direction sur la plateforme de télé procédure du Ministère du Travail en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version anonyme sur support électronique conformément aux dispositions légales.

Un exemplaire du présent accord sera également déposé au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Meaux.

Conformément aux dispositions légales, le présent accord sera rendu public et versé dans la base de données nationale selon une version anonyme.

Les parties n'entendent émettre aucune réserve à la publication intégrale du présent accord.

Chaque organisation syndicale représentative recevra un exemplaire de l'accord.

Fait à Chessy, le 12 octobre 2020 en 10 exemplaires.

Pour l'ensemble des Sociétés visées dans le cadre de cet accord

Pour les Organisations Syndicales

Pour la CFE-CGC, Délégué(e) Syndical(e) de l'U.E.S.

Pour l'UNSA, Délégué(e) Syndical(e) de l'U.E.S.