

NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2024

PROCES VERBAL DE DESACCORD

ENTRE :

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

La Société Euro Disney Associés S.A.S. au capital de 2.875.978.999,40 euros, sise au 1, rond-point d'Isigny, 77700 Chessy, inscrite au R.C.S. de Meaux sous le numéro 397.471.822,

La Société Euro Disneyland Imagineering S.A.R.L. au capital de 7.007.625,70 euros, sise au 1, rond-point d'Isigny, 77700 Chessy, inscrite au R.C.S. de Meaux sous le numéro 388.457.004,

L'ensemble de ces Sociétés étant représenté par [REDACTED] agissant en sa qualité de Directrice Métiers d'Accueil et de Services et Directrice Stratégie Sociale,

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 31 août, 14 et 28 septembre 2023.

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

S'agissant des données macro-économiques, l'année 2022 a été marquée par un ralentissement de la reprise économique en lien notamment avec le conflit en Ukraine et le contexte inflationniste porté majoritairement par la hausse des prix de l'énergie, même si elle décélère au second semestre. Les pays Européens ont dans l'ensemble bien résisté à la crise énergétique, tous ont retrouvé leur niveau pré-covid en 2022, à l'exception de l'Espagne. Ainsi, la croissance de la zone euro s'est établie à 3.5% en 2022 contre 5.3% en 2021 avec une baisse du taux de chômage du fait du retour à la normale des activités économiques.

Les premières tendances pour l'année 2023 s'orientent sur la poursuite du ralentissement économique en raison des prix de l'énergie et des produits alimentaires et également des difficultés de l'Allemagne, même s'il est possible de constater un ralentissement de l'inflation générale au niveau de la zone euro après un pic constaté en France en février 2023.

Des enjeux notamment au niveau du maintien du pouvoir d'achat des ménages et un durcissement des conditions de financement dans un contexte de surendettement des Etats du fait des mesures mises en place dans le cadre de la crise sanitaire mais également pour faire face à l'inflation et aux aides apportées à l'Ukraine. Ainsi, il est attendu une croissance économique très modérée de la zone euro entre +0.6% et 1.1% avec des réalités différentes suivant les pays (croissance soutenue pour l'Espagne, modérée pour la Belgique et l'Italie, faible pour la France, voire négative pour l'Allemagne qui reste fragilisée).

En termes de prévisions pour l'année 2024, une légère reprise de la croissance européenne est attendue avec des prévisions se situant aux environs de 1,2% à mesure que l'inflation décélère et que les investissements reprennent, le tout dans un contexte de fortes incertitudes (tensions politiques et géopolitiques, énergétiques et alimentaires, commerciales et sociales).

S'agissant de l'environnement sectoriel, l'activité touristique en Ile de France reprend en 2022, sans pour autant atteindre les niveaux Pré-Covid. Les secteurs du tourisme en France ont ainsi repris en 2022 avec une croissance encore attendue en 2023 et 2024 plus particulièrement pour les secteurs de la restauration et de l'hébergement.

En 2023, le niveau d'intention des européens de partir en voyage reste élevé avec cependant un changement au niveau du comportement des ménages en raison de l'inflation : durée de séjours plus courte, choix de destinations plus abordables, contrôle des dépenses, ...

Pour 2024, le secteur du Tourisme devrait retrouver son niveau de 2019, la reprise étant notamment tirée par la fréquentation des touristes Français mais également le retour des touristes étrangers.

Pour ce qui concerne l'environnement concurrentiel, après deux années très difficiles liées au contexte sanitaire, l'année 2022 a été marquée par un rebond de l'activité des parcs européens en lien avec le retour à un contexte sanitaire sans contrainte, un mode opératoire normalisé et la reprise des demandes de loisirs et de voyages des ménages, les perspectives à moyen terme sont encourageantes.

Cette dynamique est appuyée par la poursuite des programmes d'investissements des parcs Européens et de nouvelles destinations en devenir qui renforcent l'attractivité des différents Parcs.

Après un focus sur les grandes tendances relatives à la situation financière de l'Entreprise, la Direction a ensuite présenté les premières tendances et pratiques du marché concernant les politiques salariales des entreprises en France pour 2024 avec un niveau de prévisions budgétaires en légère baisse en lien avec la diminution de l'inflation et sont comprises entre 3.5% à 4% suivant le statut concerné.

Lors de cette réunion, les Organisations Syndicales Représentatives ont été attentives aux éléments présentés, soulignant que le contexte d'inflation n'est pas sans incidence sur le quotidien des salariés, et qu'ainsi, la politique salariale doit être axée sur des mesures salariales pour répondre aux attentes de l'ensemble des salariés et ainsi préserver leur pouvoir d'achat. Certaines Organisations Syndicales ont également indiqué la nécessité de répondre aux enjeux de qualité de vie au travail, évoquant notamment l'organisation et l'aménagement du temps de travail.

La Direction a rappelé le contexte de décélération de l'inflation tout en soulignant qu'une vigilance doit perdurer notamment au regard des prix de l'énergie avec la fin du bouclier tarifaire. Elle a également partagé les sujets prioritaires qu'elle souhaite adresser pour cette négociation en lien avec le contexte actuel, les échanges avec les partenaires sociaux et les attentes des salariés, à savoir :

- Le pouvoir d'achat,
- La reconnaissance professionnelle,
- La retraite,
- La recherche des équilibres entre la vie privée et la vie professionnelle.

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

En lien avec la reprise soutenue de l'activité qui s'accompagne d'une dynamique d'emploi de l'Entreprise, l'effectif moyen au 31 juillet 2023 est en hausse de +6% et l'effectif CDI de +8.53% par rapport à juillet 2022. La hausse des effectifs CDI concerne l'ensemble des statuts, hormis les AMA qui sont stables, et de manière plus prononcée pour la population AMA et NCA. La structure des effectifs CDI reste toujours majoritairement en faveur des non-cadres, au profit des secteurs opérationnels. La répartition CDI/CDD est toujours en faveur de l'emploi permanent avec une proportion CDI qui s'établit à 84%.

Ainsi et en synthèse, une dynamique d'emploi significative notamment au niveau des effectifs CDI, qui sont bien supérieurs à ceux constatés avant la période pré-covid, et accentue la structure des effectifs en faveur de l'emploi permanent, la population non encadrante et opérationnelle.

S'agissant de la rémunération, l'évolution du salaire de base moyen mensuel et du salaire de base annuel avec le 13^{ème} mois et la prime d'ancienneté est de 6.9%. Les niveaux d'augmentation ont été très bons, 91.2% des salariés ayant perçu des niveaux d'augmentation supérieurs à 5%. Plus de 56% des salariés ont un salaire de base égal ou supérieur à 2 100€ par mois et moins de 4% ont un salaire inférieur à 1800€ par mois en base.

L'ensemble de ces éléments démontre les effets des différentes mesures liées à la politique salariale, notamment pour l'année 2023, et des différentes revalorisations des minimas conventionnels. Les écarts d'augmentation entre les femmes et les hommes, et sur les principaux emplois, restent très limités et stables par rapport à 2022.

Lors de cette réunion, les Organisations Syndicales Représentatives ont formulé un certain nombre de remarques et de questionnements au regard des statistiques présentées. Elles ont également souligné le point relatif au tassement des salaires entre les nouveaux et les anciens salariés du fait des revalorisations successives des minimas conventionnels et la nécessaire reconnaissance des salariés les plus anciens. La Direction a rappelé son attachement à la reconnaissance professionnelle de cette population, sachant que l'ancienneté ne saurait être la composante principale de la rémunération.

Par la suite, la Direction a fait part de ses premières propositions salariales au regard des thématiques partagées lors de la première réunion. Ainsi, au-delà des augmentations générales, elle a indiqué sa volonté de réintroduire des mesures salariales individuelles répondant aux attentes des salariés et de l'encadrement.

S'agissant des mesures salariales, les Organisations Syndicales Représentatives se sont de nouveau exprimées en faveur de mesures d'augmentation générale compte tenu de l'inflation qui touche l'ensemble des salariés. Elles soulignent également, dans l'hypothèse de mesures individuelles, de prévoir une répartition entre ces deux mesures salariales avec une proportion collective plus importante et de déterminer les critères objectifs pour l'attribution des mesures individuelles.

La Direction a également proposé et explicité un dispositif visant au versement d'une prime forfaitaire de transport et à des défraiements dans le cadre de la mobilité verte (systèmes cumulatifs) en lieu et place du dispositif actuel des défraiements kilométriques permettant de viser l'ensemble des salariés se rendant sur site avec leur véhicule, peu importe leurs horaires de travail. Les Organisations Syndicales Représentatives ont souligné l'intérêt de cette proposition mais ne souhaitent pas que des salariés actuellement sous le dispositif actuel des défraiements kilométriques soient lésés.

Une nouvelle grille de prime d'ancienneté a été proposée avec l'ajout de deux tranches supplémentaires, les Organisations Syndicales Représentatives ont indiqué souhaiter une revalorisation des plafonds des tranches mais également des pourcentages, la Direction a précisé ne pas s'orienter en ce sens à ce stade.

Enfin, la Direction a indiqué aux Organisations Syndicales Représentatives qu'elle souhaitait faire bénéficier aux salariés non-cadres un dispositif de retraite supplémentaire au travers d'un Plan d'Epargne Retraite Obligatoire (PERO) intégralement financé par l'Entreprise au travers du versement mensuel d'une cotisation obligatoire sur le compte individuel du salarié. Ce dispositif novateur a été accueilli favorablement.

Elle a également indiqué souhaiter mettre en place deux types de congés supplémentaires, à savoir, une extension du congé de paternité et d'accueil de l'enfant afin que celui-ci puisse bénéficier au conjoint, partenaire ou concubin du père biologique de l'enfant qui est exclu aujourd'hui du dispositif et des jours de congés supplémentaires pour les femmes victimes d'endométriose selon conditions. Les Organisations Syndicales ont remercié l'Entreprise pour la mise en œuvre de ce dernier type de congé demandant cependant à la Direction de revoir la condition d'ancienneté ainsi que le nombre de jours.

Pour finir, la Direction a présenté les différents services mis en place par l'Entreprise à destination des salariés et l'évolution de ceux-ci (ex : places en crèche, services proposés par la conciergerie...).

•Lors de la troisième réunion de négociation, la Direction a réalisé les propositions suivantes :

S'agissant des mesures pour le pouvoir d'achat, la Direction a procédé à des propositions en matière de mesures salariales applicables au 1^{er} janvier 2024 :

- Une augmentation de 4% répartie en augmentation générale (2%) et individuelle (2%) pour les salariés du coefficient 150 à 280 inclus (y compris les salariés au coefficient 300 de l'annexe Spectacle),
- Une augmentation individuelle de 4% pour les salariés des coefficients 300 à 520.

Les Organisations Syndicales Représentatives ont indiqué que ces niveaux d'augmentations ne correspondaient pas aux attentes des salariés, niveaux inférieurs à la précédente année, et qu'elles souhaitaient privilégier les mesures d'augmentation générale pour tous les salariés, du fait du contexte d'inflation et du manque d'objectivité des leaders dans l'attribution des mesures d'augmentations individuelles.

La Direction a indiqué que les mesures d'augmentations individuelles étaient une demande des salariés et qu'il s'agit d'une orientation annoncée dès la première réunion, avec une application objective des critères d'attribution selon le savoir être et le savoir-faire des salariés.

Par ailleurs, la Direction a précisé que cette proposition était loin d'être insuffisante alors même que les mesures du plan salaire de 2023 continuent de s'appliquer. Elle a également souligné que le niveau des augmentations proposé était supérieur à ce qui était envisagé par la plupart des autres entreprises.

Dans un second temps, la Direction a indiqué revenir sur ses propositions relatives aux transports afin de tenir compte des remarques des Organisations Syndicales Représentatives lors de la deuxième réunion. Elle a ainsi proposé d'étendre le dispositif de défraiements kilométriques existant actuellement à tous les salariés empruntant leur véhicule personnel pour les trajets domicile/lieu de travail, et ce quels que soient les horaires pratiqués, et selon un plafond annuel. Elle a précisé que ce dispositif, applicable au 1^{er} janvier 2024 pour un an, était cumulable avec le remboursement du Pass Navigo. Une organisation syndicale a demandé une revalorisation des plafonds annuels envisagés.

Dans un troisième temps, la Direction a poursuivi avec une nouvelle mesure en matière de pouvoir d'achat, et la proposition d'une prime de partage de la valeur d'un montant de 600 euros dont elle a explicité les modalités. Elle a complété ses propositions en matière de pouvoir d'achat en proposant que les jours excédentaires des cadres soient affectés au CET dans la limite de 5 jours (CET Autres).

S'agissant des mesures sur la reconnaissance professionnelle, la Direction a proposé un nouveau barème (hausse des plafonds annuels) pour la prime d'ancienneté applicable au 1^{er} janvier 2024, en plus de l'insertion de tranches d'ancienneté supplémentaires déjà communiquée lors de la deuxième réunion. Une Organisation Syndicale Représentative a demandé une augmentation des pourcentages, une autre a demandé la création d'une tranche visant les salariés avec 2 à 3 ans d'ancienneté, deux autres Organisations Syndicales Représentatives ont pour leur part souhaité des montants fixes en lieu et place des pourcentages. La Direction a indiqué ne pas souhaiter remettre en cause la philosophie du dispositif, ni les pourcentages prévus, mais bien de mettre en place deux nouvelles tranches d'ancienneté tout en revoyant les plafonds annuels pour les tranches existantes.

La Direction a poursuivi ses propositions en évoquant des mesures visant à reconnaître les années d'expérience acquises au titre des fonctions de Team Leaders au travers de l'augmentation du salaire d'entrée à cette fonction ainsi qu'un positionnement salarial selon l'ancienneté sur ce poste. Elle a complété en indiquant envisager un ajustement de 1.75% du salaire de base brut pour les Teams Leaders qui sont au-delà des minima de leur tranche d'ancienneté et qui ne bénéficient pas d'une rémunération supérieure au maximum de la tranche d'ancienneté supérieure. Pour les Teams Leaders expérimentés, la Direction a proposé un positionnement au coefficient 260 (AMA) dès leur entrée en fonction dans ce rôle avec également un salaire mensuel brut fixé à 2600 €.

S'agissant de l'équilibre vie professionnelle et vie privée, la Direction a indiqué maintenir sa proposition visant à l'extension du congé de paternité et d'accueil de l'enfant au conjoint, partenaire ou concubin du père biologique de l'enfant, ainsi que celle relative au congé supplémentaire pour les femmes victimes d'endométriose tout en portant ce dernier de 2 à 4 jours pour faire écho aux précédents échanges. Ces mesures seraient applicables au 1^{er} janvier 2024 avec expérimentation pour un an pour la seconde mesure. Deux Organisations Syndicales Représentatives ont précisé souhaiter que ce congé supplémentaire ne soit pas conditionné à une ancienneté d'un an.

Sur la planification des salariés non-cadres, la Direction a proposé que les horaires de travail soient affichés pour les 4 semaines civiles suivantes, les 3 premières semaines étant figées et la 4^{ème} semaine annoncée étant indicative et que l'affichage des plannings soit réalisé de manière digitale. Ces mesures seraient applicables à compter du 12 janvier 2024. Une Organisation Syndicale Représentative s'est étonnée de l'absence de propositions supplémentaires sur la thématique vie professionnelle et vie personnelle telles que la stabilité des plannings, les jours de repos consécutifs et sur lesquels les salariés sont en attente. La Direction a indiqué toujours travailler sur ces thématiques mais qu'elle n'ouvrira pas de nouvelles négociations sur le temps de travail.

Tout au long de cette troisième réunion, la Direction a pris en considération les échanges avec les Organisations Syndicales Représentatives et a évolué dans ses propositions sur les mesures salariales visant à rechercher un consensus avec elles.

Ainsi, les propositions de la Direction ont évolué de la manière suivante :

- Au 1^{er} janvier 2024 : une augmentation de 4.5% répartie en augmentation générale (3%) et individuelle (1.5%) pour les salariés du coefficient 150 à 280 inclus (dont les salariés au coefficient 300 de l'annexe Spectacle) et une augmentation individuelle de 4.5% pour les salariés des coefficients 300 à 520.

- Puis au 1^{er} janvier 2024 : une augmentation de 5% répartie en augmentation générale (4%) et individuelle (1%) pour les salariés du coefficient 150 à 280 inclus (dont les salariés au coefficient 300 de l'annexe Spectacle) et une augmentation individuelle de 5% pour les salariés des coefficients 300 à 520.

- Puis ces mêmes mesures propositions avec des augmentations générales applicables au 1^{er} octobre 2023 et une revalorisation de la prime de partage de la valeur à 700 euros.

- Puis les dernières mesures salariales suivantes :

 - Pour les coefficients 150 à 220 : une augmentation générale de 5.5% au 1^{er} octobre 2023

 - Pour les coefficients 225 à 280 inclus (dont les salariés au coefficient 300 de l'annexe Spectacle) : une augmentation de 5 % : soit 4% en augmentation générale (1^{er} octobre 2023) et 1% en individuelle (1^{er} janvier 2024)

 - Pour les coefficients 300 à 520 : une augmentation de 4 % : soit 2% en augmentation générale (1^{er} octobre 2023) et 2% en individuelle (1^{er} janvier 2024)

La Direction a précisé avoir pris en considération les différentes demandes des Organisations Syndicales Représentatives pour le maintien du pouvoir d'achat. Elle a ainsi accentué les mesures salariales pour les plus bas salaires avec un seul budget d'augmentations générales revu à la hausse, a défini des mesures d'augmentation générale pour toutes les populations avec date d'application anticipée et selon des budgets en augmentation. En plus de répondre aux demandes des Organisations Syndicales Représentatives, la Direction a rappelé l'importance du plan de salaire de l'année dernière, que ces propositions sont au-dessus de l'inflation et des propositions des autres Entreprises et qu'elle adresse ainsi les sujets d'importance pour les salariés. Ainsi, au regard de l'ensemble des propositions (mesures salariales et éléments périphériques), la Direction a indiqué présenter un plan salarial exceptionnel à un niveau jamais constaté et qui correspond à un investissement inédit de l'Entreprise.

À l'issue de ces réunions, un protocole d'accord sur la prime de partage de la valeur et un protocole d'accord sur les mesures salariales ont été soumis à la signature des Organisations Syndicales Représentatives à compter du 2 octobre 2023 et visant ces dernières propositions.

A la suite de la mise à signature de ces accords, seule une Organisation Syndicale Représentative a été signataire du protocole d'accord portant sur la négociation annuelle obligatoire 2024, la Direction a par conséquent rédigé le procès-verbal de désaccord faute de majorité acquise et entend appliquer les mesures figurant ci-après, après consultation des membres du Comité Social et Economique le 24 octobre 2023 sur les mesures le nécessitant.

Article 1 – Champ d'application

Le présent protocole de désaccord s'applique à l'ensemble des salariés de l'Unité Economique et Sociale.

Titre 1 : Mesures en faveur du pouvoir d'achat.

Article 2 – Mesures salariales

2.1. Montants

- Les salariés aux coefficients 150 à 220 inclus bénéficieront :
 - d'une augmentation générale de salaire de 5,5%,
- Les salariés aux coefficients 225 à 280 inclus (y compris le coefficient 300 de l'annexe Spectacle) bénéficieront :
 - d'une augmentation générale de salaire de 4%,
 - d'1% de budget réparti en augmentations individuelles.
- Les salariés aux coefficients 300 à 520 inclus, bénéficieront :
 - d'une augmentation générale de salaire de 2%,
 - de 2% de budget réparti en augmentations individuelles.

2.2. Bénéficiaires (avec condition d'ancienneté de 6 mois)

. Sont bénéficiaires de la mesure liée à l'augmentation générale tous les salariés éligibles présents au 31 mars 2023 et toujours présents dans les effectifs à la date du 31 octobre 2023. Le salaire de base mensuel et la situation du salarié au 30 septembre 2023 détermineront le montant de la mesure salariale qui lui sera applicable.

. Sont bénéficiaires de la mesure liée à l'augmentation individuelle tous les salariés éligibles présents au 30 juin 2023 et toujours présents dans les effectifs à la date du 31 janvier 2024. Le salaire de base mensuel et la situation du salarié au 30 septembre 2023 détermineront le montant de la mesure salariale qui lui sera applicable.

Il est rappelé qu'en application des dispositions légales et réglementaires, les salariées en congé maternité ainsi que les salariés en dispense d'activité rémunérée à la suite d'inaptitude bénéficient des augmentations générales.

2.3. Modalités d'application

Les mesures liées à l'augmentation générale seront applicables à compter du 1^{er} octobre 2023 et les mesures liées à l'augmentation individuelle seront applicables à compter du 1^{er} janvier 2024.

Comme les années précédentes, la Direction entend reconduire à l'identique les modalités d'application des mesures salariales de manière à ce que celles-ci produisent un impact maximum.

Ainsi, il est expressément prévu que les mesures liées à l'augmentation individuelle interviendront après les mesures d'augmentation générale pour les salariés concernés, et les mesures salariales spécifiques aux Team Leaders et Team Leaders expérimentés.

Les augmentations liées à des promotions ne sont pas prises en considération dans ces pourcentages d'augmentation visés à l'article 2.1. Les augmentations individuelles et générales seront précisées au cours d'un entretien entre chaque salarié et son supérieur hiérarchique.

Pour reconnaître la performance professionnelle, le supérieur hiérarchique s'appuie sur les différents feedbacks, aujourd'hui valorisés sous la forme de Quality Conversations (QC), réalisés avec le salarié tout au long de l'année en y intégrant le regard des différentes parties prenantes. Ces QC régulières permettent, notamment, à chaque supérieur hiérarchique, de mesurer et d'accompagner la performance de chaque salarié au regard des attendus (missions, et objectifs le cas échéant), et selon ses compétences professionnelles (savoir-faire) et comportementales (savoir-être).

Ainsi, les critères d'attribution de ces augmentations individuelles sont multiples et peuvent varier selon la nature de l'activité du salarié et son niveau de responsabilités. Ces critères permettent de différencier le poids de la contribution de chacun qui se reflète dans le pourcentage d'augmentation attribué.

Doivent notamment être pris en compte des éléments liés aux savoirs faire individuels dans l'exécution du poste. Il s'agit notamment du niveau de maîtrise des connaissances et compétences et de la qualité du travail nécessaire à une exécution conforme aux attentes.

Doivent aussi être pris en compte des éléments liés aux savoirs être dans l'exécution du poste. Il s'agit notamment du respect des horaires de travail, respect des consignes et procédures applicables, du respect des échéances dès lors qu'elles sont réalisables, de l'interaction avec les autres membres de l'équipe reflétant l'esprit d'équipe et de collaboration y compris vis-à-vis de la hiérarchie et de l'interaction avec les visiteurs.

Ces éléments de savoir-faire et de savoir être permettent d'évaluer la contribution individuelle au service d'une performance collective d'un service, d'une direction ou plus largement de l'Entreprise en fonction du niveau de responsabilités.

Aucun critère discriminant ne devra être pris en considération ni le positionnement salarial du salarié par rapport à son équipe.

De même, un changement d'affectation en cours d'année ne peut pénaliser le salarié dans sa progression salariale.

Dans les situations où le salarié a des restrictions médicales notamment, il est rappelé le principe de non-discrimination par rapport à l'état de santé, ce qui signifie que l'appréciation doit se faire par rapport à l'emploi qui peut avoir subi des modifications et/ou restrictions.

Dans l'hypothèse où le salarié a plusieurs responsables hiérarchiques, y compris pour les salariés qui changent de poste du fait d'une restriction médicale notamment, ces derniers doivent impérativement se concerter pour refléter la performance réalisée dans son ensemble.

En cas de désaccord, le salarié pourra saisir le Directeur et le Responsable Ressources Humaines qui, à sa demande, le recevront seul.

Article 3 - Défraiements kilométriques.

Le dispositif des défraiements kilométriques est applicable depuis le 1er avril 2019 en remplacement « des bons d'essence ».

Cette mesure vise l'ensemble des salariés (quel que soit leur statut et secteur d'activité) dont les horaires pratiqués ne leur permettent pas d'utiliser les moyens de transport en commun et sont contraints d'utiliser leur véhicule personnel pour se rendre sur leur lieu de travail. Ainsi, cette indemnité est versée dès lors que le salarié commence son travail avant 7 heures du matin et/ou finit son travail après 23h30 (23h20 pour les salariés du Ranch.)

Au regard du contexte d'inflation, la Direction souhaite étendre ce dispositif à plus de bénéficiaires et ainsi permettre le versement de ces défraiements aux salariés qui se rendent sur leur lieu de travail avec leur véhicule personnel quels que soient les horaires pratiqués.

Ainsi, le dispositif des défraiements kilométriques vient en lieu et place du précédent dispositif selon les modalités suivantes :

Conditions de versement : le défraiement kilométrique est versé aux salariés qui utilisent leur véhicule personnel pour les trajets domicile et lieu de travail et sont détenteurs soit d'un sticker véhicule ou d'un accès parking sur l'un des bâtiments du Val d'Europe.

Montant : un défraiement kilométrique sera versé pour chaque journée de travail réalisée dans les conditions précitées. Son montant tient compte du kilométrage réalisé dans cette journée :

Kilométrage	≤ 20 kms AR	Au-delà de 20 kms et ≤ 40 kms	>40kms
Montant quotidien	2€	4€	6€
Limite annuelle	400 €	800€	1.200€

Modalités de versement :

- . Le salarié qui souhaite bénéficier du défraiement kilométrique doit remettre à la signature de son responsable hiérarchique une attestation précisant la distance séparant son domicile du site (prise en considération de Mappy en référence au chemin le plus court) et les coordonnées du véhicule utilisé ;
- . Le responsable hiérarchique sera, quant à lui, chargé de préciser et valider le nombre de journées de travail réalisées en cours de mois ;
- . Les salariés résidant dans les appartements mis à leur disposition par la Société Euro Disney sont concernés par ce chapitre ;
- . Le défraiement kilométrique sera intégré à chaque paie mensuelle, aucune demande rétroactive ne sera acceptée, la déclaration doit être réalisée au mois le mois.

Cette mesure peut être cumulée avec le dispositif de remboursement pour partie par l'Entreprise du Pass Navigo.

Il est par ailleurs précisé que cette mesure est applicable à titre expérimental pour une durée d'une année à compter du 1er janvier 2024.

Article 4 – 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 a bénéficié, au 1^{er} juillet 2023, d'une revalorisation selon les modalités définies dans le cadre de la NAO 2008.

Il a été mis en place une prime annuelle dite de déploiement. Du fait de leur flexibilité opérationnelle permanente au sein de différentes locations, les salariés non cadres (coefficient 150 à 215 inclus) des parcs, hôtels et Disney Village du pool de déploiement, sont éligibles à compter du 1^{er} juin 2023 à une prime spécifique de déploiement annuelle par période de 12 mois glissants de 800 euros bruts dès lors qu'ils sont affectés sur des locations différentes de leur location de rattachement (une location s'entendant comme une unité opérationnelle (UO) sous la responsabilité d'un manager) à raison d'un rythme minimum de 2 fois par semaine, pendant au moins 40 semaines par période de 12 mois.

Conformément aux dispositions précitées l'ensemble des primes forfaitaires bénéficiera, au 1^{er} juillet 2024, d'une revalorisation de 1.2% ou en fonction de l'évolution de l'inflation enregistrée en mai 2024 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 2024 seront connus, le montant de la revalorisation de la prime sera déterminé et communiqué aux Organisations Syndicales Représentatives.

Titre 2 : Leviers de reconnaissance professionnelle.

Article 5 - Prime d'ancienneté

Dans une optique de reconnaître l'ancienneté des salariés qui jouent un rôle important dans le succès de l'Entreprise du fait de leurs connaissances et de leurs expériences, et afin de récompenser leur fidélité, la Direction décide de revoir le dispositif de prime d'ancienneté.

Tout en restant dans le même état d'esprit visant à favoriser les salaires les moins élevés et à attribuer cette prime aux Cast Members ayant une ancienneté significative, la Direction décide de modifier le barème actuel de la prime d'ancienneté en valorisant davantage l'ancienneté avec deux tranches d'ancienneté supplémentaires et en augmentant le niveau du plafond annuel pour chacune des autres tranches.

Ainsi, la prime d'ancienneté reste calculée en pourcentage du salaire de base et selon le barème et les plafonds suivants :

	Ancienneté					
	3 à 9 ans	10 à 14 ans	15 à 19 ans	20 à 24 ans	25 à 29 ans	30 ans et plus
Coefficient						
181 à 215	2.50%	4.00%	5.00%	6.00%	7.00%	8.00%
220 à 280	2.00%	3.00%	3.50%	4.00%	4.50%	5.00%
300 à 360	1.50%	2.00%	2.50%	3.00%	3.50%	4.00%
400 à 520	1.00%	1.50%	2.00%	2.50%	3.00%	3.50%
Montant annuel maximal	750€	1050€	1300€	1500€	1600€	1700€

Ce nouveau barème est applicable à compter du 1^{er} janvier 2024.

L'ensemble des autres dispositions (bénéficiaires, période de versement...) relatives à cette prime restent inchangées.

Article 6- Dispositions particulières concernant les Team Leaders et Team Leaders expérimentés

a) Mesures salariales

La Direction décide également de valoriser les rôles de Team Leaders et de Team Leaders expérimentés qui jouent un rôle important au quotidien dans le fonctionnement et la réussite de l'Entreprise.

Pour les Team Leaders :

La Direction décide de valoriser les années d'expérience acquises au titre des fonctions de Team Leaders et ainsi augmenter le salaire d'entrée à cette fonction ainsi que le positionnement salarial selon l'ancienneté sur ce poste selon les modalités suivantes :

Salaire de base brut mensuel d'entrée au poste	2.200€
Salaire de base brut mensuel pour une ancienneté au poste entre 5 et 9 ans	2.500€
Salaire de base brut mensuel pour une ancienneté au poste à partir de 10 ans	2.900€

Par ailleurs, la Direction convient d'appliquer un ajustement de 1.75% du salaire de base brut pour les Team Leaders qui sont au-delà des minima de leur tranche d'ancienneté énoncés ci-dessus et qui ne bénéficient pas d'une rémunération supérieure au maximum de la tranche d'ancienneté supérieure.

Ces dispositions sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2024

Pour les Team Leaders expérimentés :

Actuellement, les Team Leaders Expérimentés qui ont 2 ans d'ancienneté dans le coefficient 250, sont promus au coefficient 260, coefficient de statut agent de maîtrise assimilé cadre (AMA)

La Direction convient que les salariés promus Team Leaders Expérimentés seront positionnés au coefficient 260 (AMA) dès leur entrée en fonction dans ce rôle, avec un salaire de base brut mensuel fixé à 2.600€

Ces dispositions sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2024

b) Organisation du temps de travail

Depuis le 1^{er} octobre 2022, l'Entreprise a reconduit, pour les Team Leaders et Team Leaders expérimentés de certains secteurs identifiés une planification de 7 heures à raison de 5 jours par semaine, sur une base hebdomadaire de 35 heures (décompte à la semaine) selon les modalités présentées lors de la consultation du Comité Social et Economique du 11 octobre 2022.

Dans ce cadre, les Team Leaders et Team Leaders Expérimentés bénéficient de 5 jours ouvrés de repos supplémentaires par période de référence, pour une présence sur toute la période, cette dernière allant du 1^{er} octobre N au 30 septembre N+1.

L'Entreprise souhaite déterminer cette période de référence du 1^{er} janvier au 31 décembre N, la prochaine période de référence sera donc du 1^{er} janvier au 31 décembre 2024.

Afin de tenir compte de ce décalage de période, il est convenu que les salariés concernés se verront attribuer exceptionnellement un jour ouvré de repos supplémentaire sur le quatrième trimestre 2023.

Les autres modalités liées à ce rythme horaire sont inchangées.

Titre 3 : Equilibre vie professionnelle et vie privée.

Article 7 - Planification des salariés non-cadres

Prenant en compte le besoin des salariés de disposer d'une visibilité plus importante sur leur planification en raison de leurs contraintes personnelles, la Direction s'oriente sur une planification sur 4 et non 3 semaines.

Ainsi, les horaires de travail des salariés seront affichés chaque vendredi pour les 4 semaines civiles suivantes, les 3 premières semaines étant figées et la 4^{ème} semaine annoncée étant indicative, la semaine civile allant du dimanche 0 heure au samedi 24 heures.

Les dispositions relatives aux changements de shifts restent inchangées et s'appliqueront sur les trois premières semaines figées.

Par ailleurs, compte tenu de la transformation digitale de l'Entreprise et pour plus de fluidité et de gain de temps pour les équipes concernées, l'affichage des plannings se fera désormais de manière digitale via l'application KRONOS avec une possibilité pour les salariés de consulter leur planification sur l'application mobile ou sur demande auprès de leur hiérarchie.

Ces mesures entreront en vigueur au 12 janvier 2024.

Article 8 - Temps de Travail des cadres

Les cadres autonomes bénéficient d'une convention de forfait annuelle en jours. Ainsi, le nombre de jours travaillés par année de référence (allant du mois de juin de l'année N au mois de mai de l'année N+1) est de 211 jours¹ pour les supports comme pour les opérationnels.

Pour le calcul du forfait annuel en jours des cadres autonomes, le nombre de jours travaillés pour une année complète de référence s'entend des congés payés inclus pour la totalité des droits acquis annuellement. Ainsi le forfait cité en référence ci-dessus sera valable si l'intégralité des congés payés est acquise. Le

¹ Les 211 jours travaillés sont obtenus à partir du calcul suivant : 365 jours dans l'année - 104 jours de repos hebdomadaires - 25 jours de congés payés - 10 jours fériés - 15 jours de repos liés au bénéfice de la réduction du temps de travail

nombre de jours travaillés sera automatiquement augmenté à due proportion si les congés payés ne sont pas intégralement acquis.

Dans l'hypothèse où le nombre de jours travaillés par le cadre autonome est, en fin de période de référence (31 mai), supérieur au nombre de jours fixés dans la convention annuelle de forfait, le salarié aura la possibilité de prendre les jours excédentaires avant le 31 août de l'année suivante de référence en formulant la demande auprès de sa hiérarchie.

A défaut de prise avant cette échéance du 31 août, ces jours excédentaires :

- Pourront être déposés par le salarié dans le Fonds Social et Familial,
- Ne seront pas perdus et seront automatiquement affectés au CET dans la limite de 5 jours (CET Autres).

Dans l'hypothèse où le nombre de jours travaillés par le cadre autonome serait, en fin de période de référence (31 mai), inférieur au nombre de jours fixés dans la convention annuelle de forfait, les jours manquants devront impérativement être travaillés avant le 31 août. Le salarié devra alors planifier le travail des jours à effectuer à l'intérieur de ce délai. À défaut, les jours manquants feront l'objet d'une retenue sur salaires sur le mois de septembre.

Article 9 - Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

L'article L.1225-35 du Code du travail précise qu'après la naissance de l'enfant, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint ou concubin salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de vingt-cinq jours calendaires ou de trente-deux jours calendaires en cas de naissances multiples.

Afin de ne pas pénaliser le conjoint, partenaire ou concubin du père biologique de l'enfant, la Direction décide de leur accorder ce congé de paternité et d'accueil de l'enfant à compter du 1er janvier 2024 et ce dans les mêmes conditions que les bénéficiaires actuels.

Article 10 - Accompagnement des salariées atteintes d'endométriose

Les salariées atteintes d'endométriose pourront bénéficier, sur présentation d'un justificatif médical, d'un congé spécifique rémunéré de 4 jours par an si leur état de santé ne leur permet pas de venir travailler. Ce congé est destiné à permettre à la salariée de mieux gérer sa maladie et de préserver sa santé.

Pour bénéficier de cette disposition, la salariée devra avoir une ancienneté d'un an à la date de prise du premier jour. Elle devra produire un justificatif médical au plus tard avant la prise du premier jour, justificatif valable pour une année et sera tenue d'avertir son responsable hiérarchique de son absence au moins deux heures avant le début de sa prise de poste.

Il est décidé d'une mise en œuvre à titre expérimental pour une durée d'une année à compter du 1er janvier 2024, un bilan étant réalisé fin 2024.

Titre 5 : Dispositions diverses

Article 11 – Durée

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

Les dispositions des articles 4, 5, 6, 7, 8 et 9 du présent protocole de désaccord sont définies pour une durée indéterminée conformément à leur objet.

Les articles 3 et 10 sont définis pour une durée déterminée d'un an à compter du 1er janvier 2024.

Article 12 – Mise en œuvre du protocole de désaccord

Le présent protocole de désaccord 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 protocole de désaccord sera également déposé au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Meaux. Conformément aux dispositions légales, le présent protocole de désaccord sera rendu public et versé dans la base de données nationale selon une version anonyme. La Direction n'entend émettre aucune réserve à la publication intégrale du présent protocole de désaccord.

Fait à Chessy, le 25 octobre 2023 en 8 exemplaires.

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

