

**PROTOCOLE D'ACCORD PORTANT SUR LA  
NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2010**

**ENTRE :**

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

La Société Euro Disney Associés S.C.A. au capital de 611.099.156,70 euros, sis Route nationale 34, Immeubles Administratifs, 77 700 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, sis Route nationale 34, Immeubles Administratifs, 77 700 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 60 979 euros, sis Route nationale 34, Immeubles Administratifs, 77 700 Chessy, inscrite au R.C.S. de Meaux sous le numéro 385 405 584,

La Société Euro Disney S.C.A. au capital de 38.976.490 euros, sis Route nationale 34, Immeubles Administratifs, 77 700 Chessy, inscrite R.C.S. de Meaux sous le numéro 334 173 887.

L'ensemble de ces Sociétés étant représentées par Monsieur Daniel DREUX, agissant en sa qualité de Vice-Président Ressources Humaines,

D'une part,

**ET :**

**Les Organisations Syndicales :**

La CFDT, représentée par l'un de ses délégués syndicaux de l'Unité Economique et Sociale.

La CFE-CGC, représentée par l'un de ses délégués syndicaux de l'Unité Economique et Sociale.

La CFTC, représentée par l'un de ses délégués syndicaux de l'Unité Economique et Sociale.

La CGT, représentée par l'un de ses délégués syndicaux de l'Unité Economique et Sociale.

La CGT-FO, représentée par l'un de ses délégués syndicaux de l'Unité Economique et Sociale.

Le SIPE, représenté par l'un de ses délégués syndicaux de l'Unité Economique et Sociale.

L'UNSA, représenté par l'un de ses délégués syndicaux de l'Unité Economique et Sociale.

D'autre part,

**IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT**

**Préambule :**

A l'issue de la dernière Négociation Annuelle Obligatoire, la Direction s'était engagée à ouvrir au cours du premier trimestre 2010 de nouvelles négociations, dès lors qu'elle disposerait des éléments lui permettant de prendre les décisions les plus appropriées au regard de sa situation financière et de l'évolution du contexte économique.

L'ouverture de ces nouvelles négociations a eu lieu le 18 février 2010. Au cours de cette première réunion, après avoir évoqué les thèmes à aborder lors des négociations et le calendrier prévisionnel des réunions, la Direction a échangé avec les Organisations Syndicales les dernières données statistiques et prévisions économiques qui viennent confirmer qu'aucun redressement de conjoncture rapide et significatif n'est envisagé à moyen terme, que ce soit en France ou en Europe.

Elle a rappelé que la crise économique, qui a profondément modifié le comportement des consommateurs et impacté ~~certains~~~~les—différents~~ marchés de l'Entreprise, allaient continuer à affecter durablement l'environnement économique et donc sa situation financière, en raison notamment du maintien d'un taux élevé de chômage en France et en Europe, et de la dégradation de la confiance des consommateurs.

Dans ce contexte, l'ensemble des acteurs clés du secteur Touristique continue d'être fortement touché par les effets de la crise économique, ~~qui conjugués aux impacts de la grippe A(H1N1) et aux intempéries de fin d'année, qui~~ se sont traduits pour l'Entreprise par une baisse de -11% du chiffre d'affaires au cours du premier trimestre de l'année fiscale 2010, soit une diminution de -34.4 millions d'euros par rapport à la même période l'année précédente.

L'ensemble de ces éléments vient confirmer le bien-fondé de la politique de l'Entreprise, engagée dès la fin de l'année 2008, et la nécessité de poursuivre les initiatives menées dans le cadre de son plan de prudence puis de rigueur, afin de continuer à atténuer les effets de la crise économique et se préparer à une reprise qui reste encore largement incertaine et fragile.

La Direction a souhaité proposer aux Organisations Syndicales dès cette première réunion de négociation des mesures salariales en portant ~~notamment~~~~plus particulièrement~~ ses efforts vers les plus bas salaires. Elle a pour cela tenu compte des enjeux liés tant à l'environnement économique qu'à son souhait de mettre en place une politique salariale raisonnable pour soutenir l'implication des équipes, afin de préparer l'avenir et la sortie de crise dans les meilleures conditions.

La Direction et les Organisations Syndicales se sont réunies lors d'une seconde réunion le 11 mars 2010. A cette occasion, la Direction a fait de nouvelles propositions en cherchant à se rapprocher des propositions des Organisations Syndicales, et à répondre aux attentes exprimées par les salariés dans le contexte économique actuel.

Lors de la troisième réunion de négociation qui s'est tenue le 25 mars 2010, de nouvelles propositions ont été faites par la Direction tenant compte des revendications formulées par les Organisations Syndicales.

A 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.C.A./ Euro Disney S.A.S / ED Spectacles Sarl / Euro Disney S.C.A.

### **Article 2 - Revalorisation du salaire minimum conventionnel au coefficient 150**

A compter du 1er juillet 2010, il est convenu de revaloriser de 1% le salaire minimum conventionnel pour les salariés au coefficient 150 (~~les montants~~ étant par ailleurs ~~arrondis~~ à l'unité supérieure).

A compter de cette date, le salaire minimum conventionnel des salariés au coefficient 150 sera de 1357€ brut mensuel (contre 1343.77€ au 01 janvier 2010). Les parties au présent protocole d'accord entendent à travers cette mesure garantir un niveau d'entrée au coefficient 150 supérieur au SMIC.

### **Article 3 - Mesures salariales**

#### **3.1 Montants**

- Les salariés aux coefficients 150 à 280 inclus (y compris le coefficient 300, statut agent de maîtrise assimilé cadre relevant de l'annexe Spectacles de la Convention Collective des Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturels) bénéficieront :
  - d'une augmentation de 1.5% au titre de l'augmentation générale
  - de 1.5% d'augmentations réparties ~~sous forme~~~~en~~ d'augmentations individuelles
- Les salariés aux coefficients 300 (statut cadre) à 360 inclus bénéficieront :
  - d'une augmentation de 1% au titre de l'augmentation générale

- de 1.5% d'augmentations réparties ~~en sous-forme d'~~augmentations individuelles
- Les salariés aux coefficients 400 à 520 inclus (statut cadre) bénéficieront de 2.5% d'augmentations réparties ~~en sous-forme d'~~augmentations individuelles

### 3.2 Bénéficiaires

Sont bénéficiaires des mesures visées à l'article 3, les salariés ayant au moins 6 mois d'ancienneté au 31 décembre 2009. Le positionnement du salarié au 31 mars 2010 déterminera le montant de la mesure salariale qui lui sera applicable, le montant mensuel de l'augmentation étant calculé sur le salaire de base à cette même date.

### 3.3 Modalités d'application

Ces mesures seront applicables à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2010. 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 convenu que les mesures liées à l'augmentation individuelle interviendront après la mesure d'augmentation générale, qui elle-même interviendra après l'application éventuelle de la revalorisation des salaires minima conventionnels.

Les promotions susceptibles d'intervenir en cours d'année ~~ne sont pas prises en compte dans ces pourcentages d'augmentation. Il s'agit en effet des promotions qui sont -et~~ consécutives à l'attribution à un salarié d'un poste vacant ou nouvellement créé, ~~et qui s'accompagneant~~ d'un changement de coefficient et d'une augmentation de salaire, ~~ne sont pas prises en compte dans ces pourcentages d'augmentation.-~~

Les modalités d'attribution des augmentations individuelles seront précisées au cours d'un entretien entre chaque salarié et son supérieur hiérarchique. Les critères d'attribution de ces augmentations individuelles sont multiples et peuvent varier selon la nature de l'activité du salarié. ~~Doivent~~~~Peuvent~~ notamment être pris en compte des éléments liés aux performances individuelles (qualité du travail ~~et execution conforme aux attentes du poste,~~ productivité, compétences techniques, ~~atteinte des objectifs...~~) ainsi qu'au ~~comportement savoir être~~ (respect des horaires de travail, esprit d'équipe, respect des procédures ...). 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.~~

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

## Article 4 - Primes forfaitaires

Le tableau récapitulatif des primes est annexé au présent protocole d'accord (annexe1).

### 4.1 Primes forfaitaires bénéficiant d'une revalorisation au 1<sup>er</sup> juillet 2010

Conformément au mécanisme mis en place dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire de 2005, certaines primes forfaitaires bénéficieront, au 1<sup>er</sup> juillet 2010, d'une revalorisation en fonction de l'évolution de l'inflation enregistrée en mai 2010 et cela dans la limite de 4%, comme convenu dans le cadre de la NAO 2008.

Il s'agit des primes suivantes :

|                                 |                       |                                  |                                    |
|---------------------------------|-----------------------|----------------------------------|------------------------------------|
| Prime chute de hauteur          | Prime de bus articulé | Prime de sécurisation            | Prime d'unité de valeur diplômante |
| Prime Assistance & Intervention | Prime de salissure    | Prime de bonne conduite          | Prime Steam Train                  |
| Prime de marché                 | Prime de flexibilité  | Prime de flexibilité maintenance | Prime HAT                          |
| Prime HATS                      |                       |                                  |                                    |

Dès que les taux d'inflation enregistrés à fin mai 2010 seront connus, le montant de la revalorisation de la prime sera déterminé et communiqué aux organisations syndicales ainsi qu'aux délégués du personnel.

#### 4.2 Création de la « prime cascade auto/moto chorégraphiée »

Afin de tenir compte des spécificités et de la maîtrise technique propres aux cascades chorégraphiées, qui peuvent être réalisées dans le cadre des spectacles du Stunt Show, il a été décidé de créer la prime cascade auto/moto chorégraphiée.

- Salariés bénéficiaires

Tous les cascadeurs auto et moto participant au spectacle du Stunt Show pourront prétendre au versement de cette prime.

- Conditions de versement

Cette prime sera versée aux salariés bénéficiaires participant à un spectacle du Stunt Show qui nécessite la maîtrise technique d'un pilotage de précision dans le cadre de cascades chorégraphiées.

- Montant et modalités de calcul

La prime de cascade auto/moto chorégraphiée sera d'un montant de 10 € bruts par participation à un spectacle donnant lieu au versement de cette prime.

- Date d'application

Cette prime sera versée à compter du 1er mai 2010.

#### 4.3 Création de la « prime de découcher »

Les parties rappellent que l'article 3 de l'avenant n°2 bis à l'avenant du 17 février 2000 relatif au temps de travail des salariés Prévention Incendie/Pompiers conclu le 09 mars 2010 institue une prime de découcher, dont il fixe les conditions d'éligibilité et de versement, ainsi que les modalités de calcul.

Les primes visées aux articles 4.2 et 4.3 du présent protocole seront intégrées dans le tableau récapitulatif des primes et bénéficieront, à ce titre, du mécanisme conventionnel de revalorisation tous les deux ans.

#### 4.4 Suppression de la prime de substitution de la PAI (prime assistance et intervention)

Conformément aux engagements pris par la Direction lors de la commission de dialogue du 19 août 2008 instituée lors du changement d'organisation des Services Techniques, il est convenu de procéder à la suppression de la prime de substitution de la PAI et de l'intégrer dans le salaire de base des salariés bénéficiaires.

Ainsi, chaque salarié concerné par cette mesure se verra réintégrer dans son salaire de base 12/13ème de la moyenne du montant des primes de substitution de la PAI perçues sur l'ensemble de la période du 1<sup>er</sup> juillet 2008 au 30 juin 2010.

Cette mesure s'appliquera à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2010.

#### **Article 5 – Prime à la « petite enfance »**

Afin d'harmoniser la participation de l'Entreprise aux frais liés à la garde des enfants, il est convenu d'étendre le montant de la prime petite enfance de 300€ brut par an, applicable aux salariés non-cadres, à tous les salariés éligibles quel que soit leur statut (au lieu de 260€ brut actuellement pour les agents de maîtrise et cadres). Cette mesure sera applicable lors du prochain versement devant intervenir en décembre 2010, selon les modalités et conditions de versement actuelles.

### **Article 6 - Participation de l'entreprise aux frais de transport public**

A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2010, la Direction portera le pourcentage de prise en charge du coût des abonnements « transports publics » à **75%** (contre 65% actuellement).

### **Article 7- Revalorisation de la valeur du ticket restaurant**

A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2010, il est convenu que la valeur unitaire du ticket restaurant sera portée de 7.5 euros à **8.5 euros**, soit une augmentation de plus de 13%, avec maintien d'une participation à hauteur de 60% pour l'Entreprise et de 40% pour le salarié.

### **Article 8 – Mise en place d'un mécanisme de compensation de la perte de la prime de nuit pour les salariés en nuits fixes ou en 3X8 en cas de retour en horaires de jour à l'initiative de l'Entreprise**

La Direction rappelle que les besoins liés à l'activité de l'Entreprise peuvent l'amener à modifier dans le cadre de son pouvoir de Direction l'organisation du temps de travail de certaines équipes bénéficiant de primes conventionnelles.

Elle rappelle le principe d'une absence de compensation de la perte de ces primes, dès lors que la pénibilité ou la contrainte dont elles sont la contrepartie disparaît suite à ces modifications.

~~Toutefois~~ S'agissant de la prime de nuit, l'Entreprise souhaite lorsqu'elle est à l'initiative de ces changements accompagner les salariés dans la mesure où ~~ont le montant de~~ ces primes représentaient une part ~~importante~~ **substantielle** de leur rémunération annuelle, ~~et ceci~~ afin de continuer à favoriser la mobilité.

C'est pourquoi, il a été convenu de mettre en place, à titre dérogatoire, un mécanisme destiné à accompagner et compenser l'arrêt du versement de la prime de nuit pour les salariés travaillant en nuits fixes ou en 3X8, lorsqu'ils retournent définitivement en horaires de jours suite à un changement dans l'organisation du temps de travail à l'initiative de l'Entreprise.

#### **8.1 Bénéficiaires/conditions d'éligibilité**

Tous les salariés travaillant en nuits fixes ou en 3X8 depuis au moins 2 ans et passant de façon définitive en horaires de jours à l'initiative de l'Entreprise dans le cadre d'un changement d'organisation, ou suite à un avis médical émanant du médecin du travail. ~~Il s'agit dans ce dernier cas d'une mesure complémentaire aux dispositions prévues à l'article 24 de la Section 6 de l'accord en faveur de l'emploi des salariés en situation de handicap ou de reclassement conclu le 26 décembre 2007.~~

#### **8.2 Modalités d'accompagnement et de compensation**

- Ajustement du salaire de base :
  - ✓ 25% du montant moyen mensuel des primes perçues sur les 3 dernières années.
- Versement d'une prime exceptionnelle mensuelle dégressive pendant 18 mois
  - ✓ 75% du montant mensuel moyen des primes de nuit perçues sur les trois dernières années pendant les 6 premiers mois.
  - ✓ 50% du montant mensuel moyen des primes de nuit perçues sur les trois dernières années du 7<sup>ème</sup> au 12<sup>ème</sup> mois inclus.
  - ✓ 25% du montant mensuel moyen des primes de nuit perçues sur les trois dernières années les 6 derniers mois.

Ce mécanisme d'accompagnement prendra fin en cas de retour en horaires de nuit durant cette période de 18 mois, ~~à l'exclusion de l'ajustement du salaire de base dont le salarié continuera de bénéficier.~~

### **Article 9 – Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes**

Conformément aux engagements pris dans le cadre de la NAO 2008, la Direction a procédé à une analyse des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sur l'ensemble de la population. En 2008, cette analyse a porté sur la population des salariés de statut non cadre. L'analyse portant sur la rémunération des agents de maîtrise et cadres a, quant à elle, été réalisée sur l'année fiscale 2009, et ce par anticipation au calendrier initial.

Il est, par ailleurs, convenu entre les parties de ~~traiter~~<sup>aborder</sup> cette question dans le cadre de la renégociation de l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 20 juillet 2007.

### **Article 10 - Durée**

Les dispositions des articles 2 ,3 du présent protocole d'accord sont limitées au cadre de l'obligation d'engager tous les ans une négociation portant notamment sur les salaires soit pour une durée déterminée d'une année à compter de leur date d'application.

Les dispositions des articles 4 à 9 du présent protocole sont conclues pour une durée indéterminée.

### **Article 11 – Mise en œuvre du protocole d'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 dernières élections du comité d'entreprise, aux autres organisations syndicales, étant précisé que les signataires pour les organisations syndicales disposent bien d'un mandat de délégué syndical. Les organisations syndicales représentant plus de la moitié des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections du comité d'entreprise pourront faire opposition à ce texte dans un délai de 8 (huit) jours.

A l'issue de ce délai de 8 jours et en l'absence d'opposition, le présent protocole d'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 Départementale du travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Melun, un exemplaire au Service Départemental du Travail et de la Protection Sociale Agricole.

Chaque organisation syndicale recevra un exemplaire de l'accord, ainsi que le comité d'entreprise et les délégués du personnel.

Fait à Chessy, le .....2010, en 13 exemplaires

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

Daniel DREUX  
Vice-Président Ressources Humaines

▪ **Pour les Organisations Syndicales**

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

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

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

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

Projet n°2

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

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

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