



Section Syndicale CFDT Eurodisney SCA/EDSCA/SAS/ED Spectacles Sarl  
Bâtiment Brother Bear  
BP 100 Le Site  
77 777 Marne La Vallée Cedex 4

A

Ministère du Travail, des Relations Sociales, de  
la Famille, de la Solidarité et de la Ville

127 rue de Grenelle  
75 007 Paris 07 SP

Monsieur Le Ministre du Travail  
Xavier DARCOS

Chessy le 01 décembre 2009

Objet : demande d'entretien

Monsieur,

Par la présente, je viens porter à votre connaissance un certain nombre de faits constitutifs des thématiques de nos négociations d'entreprise qui à ce jour ont abouti dans une impasse.

La volonté permanente de dialogue et la force de propositions qui caractérisent notre organisation syndicale font que les propositions, somme toute, raisonnables, compte tenu du contexte économique, que nous formulons dans le cadre de ces négociations n'ont jamais reçu l'adhésion minimale de la direction de notre entreprise.

Plutôt que de parler de dialogue, nous sommes confrontés à un véritable monologue, lequel nous met dans une situation inconfortable conduisant à un blocage.

Nous ne cessons de nous interroger par rapport à la volonté de la direction de cette entreprise et surtout la stratégie qu'elle met en œuvre pour aborder les différentes négociations qui marquent l'intensité de la vie sociale de notre entreprise, au travers de la richesse et surtout de l'importance des thèmes abordés.

Pour s'en convaincre nous ne citerons ici que trois thématiques développées au cours de ces derniers mois. Les résultats obtenus à l'issue de ces négociations nous laissent perplexes quant à la finalité visée par la direction.

#### 1 – Négociation Annuelle Obligatoire

Nous avons conscience que si la loi fait obligation aux entreprises d'ouvrir tous les ans des négociations sur les salaires, mais certes il n'y a aucune obligation de conclure. En effet, les différents éléments que nous avons intégré dans notre cahier de revendication, notamment les conditions de travail, la revalorisation des minima, le

problème des effectifs et la répercussion de la TVA sur les salaires n'ont reçu de la direction qu'une réponse mitigée.

Le plan salaire 2010, n'augmentera pas, même d'un centime. Concrètement, M. Daniel DREUX, vice-président des ressources humaines d'Eurodisney a déclaré solennellement lors du démarrage de cette réunion de négociation « qu'il y aura zéro pour cent d'augmentation pour 2010 »

Point n'est besoin de vous expliquer que malgré le rôle de régulateur de conflits sociaux que la CFDT joue auprès des salariés dans un but de préservation de paix sociale, nous jugeons inacceptable la déclaration du vice-président des ressources humaines que nous considérons comme dénuée d'esprit de responsabilité.

Les salariés ont conscience que nous traversons une crise économique difficile. Il aurait été judicieux que les efforts qu'ils consentent en dépit de la dégradation croissante de leurs conditions de travail soient récompensés à leur juste valeur.

Nous sommes d'autant plus offusqués par la déclaration de « zéro centime d'augmentation » faite par la direction qu'en dépit des petits salaires qui sont le lot quotidien pratiqué à Eurodisney, la direction n'a aucune décence à distribuer généreusement de bonus aux dirigeants.

## **2 – Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences**

La démarche de la CFDT au regard de l'enjeu que représente cette thématique était pleine d'espoir, tellement les attentes que suscite cette GPEC étaient considérables. Deux principes ont guidé notre démarche : Celui des objectifs visés et celui des outils à mettre en œuvre en vue de la concrétisation de cette GPEC.

Aux termes des objectifs, nous avons voulu qu'il soit abordé la question de la pénibilité au travail, la question des reclassements et inaptitudes avec des budgets afférents, la gestion et l'anticipation des deuxièmes parties de carrières, la question du vieillissement des salariés notamment ceux qui sont issus des secteurs opérationnels, le développement de parcours professionnels et le maintien de l'employabilité axé sur une politique de formation continue et qualifiante.

Par rapport aux outils préconisés, nous avons souhaité l'instauration d'un observatoire de métiers listés, définis, suivis avec une mise à jour régulière permettant une meilleure adéquation entre la gestion des ressources humaines et le triptyque embauche-formation-transfert, la refonte du dispositif d'évaluation des salariés etc...

Face à ces propositions, la direction a jugé utile d'aborder la négociation GPEC par une méthodologie de négociation peu orthodoxe, notamment celle de l'accord de méthode que la direction souhaite intégrée à l'accord cadre. En effet, l'accord de méthode préconisé par la direction s'entendait au sens de l'article L. 1233 – 3 du code du travail. En d'autre terme, la direction, par l'intégration de l'accord de méthode à l'accord cadre GPEC a voulu que nous entérinions purement et simplement les modalités de déclenchement d'un éventuel plan social.

Face à notre détermination et aux différentes revendications des organisations syndicales, la direction a mis un terme à la négociation GPEC.

Par la déclaration suivante, la direction d'Eurodisney affirme qu'elle « n'est pas capable et n'est pas mûre pour signer un accord de GPEC mettant en œuvre des mesures concrètes, telles que des parcours professionnels ou un observatoire des métiers »

## **3 – Santé au Travail**

La problématique de la santé au travail est un sujet réel d'inquiétude. Dans un contexte économique particulièrement morose, avec des conséquences non négligeables sur les salariés pour maintenir un fort niveau d'activités et de performances, dans une population salariale qui commence à être marquée par l'usure et la fatigue, la baisse de surveillance médicale risque de leur être préjudiciable. Le responsable du service médical a dressé dans un rapport annuel d'activités du service de santé au travail 2008 de l'Unité Economique et Sociale Eurodisney présenté à la réunion du comité d'entreprise du 14 avril 2009, un bilan effroyable de l'état de santé des salariés en place. Il pointe du doigt l'inadéquation du dispositif médical fonctionnel en vigueur qui ne répond plus aux préoccupations et attentes des salariés.

Le rapport met en exergue l'absence d'une politique générale de prévention dans les établissements. Les conséquences remarquées sont des retards de plus 4000 visites périodiques, des augmentations des accidents de travail avec un taux de fréquences qui est passé de 53,54% à 57,23%, et un taux de gravité de 1,94 à 2,11.

La question d'inaptitude demeure pendante au sein de notre entreprise. Malgré la faible implication de la direction dans la politique de reclassement, les inaptitudes malheureusement débouchent souvent sur des licenciements.

#### **4 – Situation des Pompiers**

Dans l'organisation du temps de travail pratiqué dans notre entreprise, les pompiers travaillent selon un cycle de 24 heures de garde consécutive suivies de 72 heures de repos. Or, il se trouve que cet accord n'est plus d'actualité. Les négociations sur ce sujet s'avèrent difficiles. Les positions sont tantôt irréconciliables compte tenu de l'enjeu qui prévaut.

Pour nous permettre de progresser dans la réflexion, nous vous demandons d'accorder une dérogation pour les pompiers en attendant la conclusion d'un accord sur l'organisation du temps de travail de ces salariés concernés. A l'heure actuelle se développe au niveau national une réflexion sur le statut des pompiers. Nous ne voulions pas rester en marge de celle-ci.

Compte tenu de la diversité des thèmes soulevés et vu l'intérêt que nous y attachons, nous souhaiterions vous rencontrer pour approfondir la réflexion autour des points développés dans ce courrier. La situation sociale dans notre entreprise n'est pas gaie et en même temps nous avons conscience que le contexte économique pénalise nos activités. L'attitude réaliste que nous adoptons dans notre approche des problématiques ne doit pas servir d'exutoire à la direction de notre entreprise qui se réfugie derrière l'alibi de la crise pour s'exonérer de ses responsabilités.

L'appel à la grève n'est pas dans notre culture. Mais il faut parfois comprendre que lorsqu'une direction d'entreprise ne trace aucune perspective dans les relations sociales, adopte une attitude autiste face aux revendications posées, l'on est tenté de choisir un mode de rupture brutal pour se faire entendre.

Dans l'attente de vous rencontrer, recevez Monsieur le Ministre, mes salutations distinguées.

Djamila OUAZ

Pour la section syndicale CFDT Eurodisney SCA/EDSCA/SAS/ED Spectacles Sarl