

PROTOCOLE D'ACCORD PORTANT SUR LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2007

Préambule :

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire prévue aux articles L.132-27 et suivants du code du travail, et tenant compte du mouvement social du mois de septembre 2006, la Direction a pris l'engagement d'anticiper le calendrier de la négociation annuelle sur les salaires. Ainsi, la Direction et les 7 Organisations Syndicales représentatives dans l'entreprise se sont réunies les 28 septembre, 12 octobre, 18 octobre, 26 octobre, 30 octobre, 31 octobre, 2 novembre, 6 novembre, 13 novembre et 17 novembre 2006.

La Direction a également pris des engagements portant sur la mise en place d'une politique sectorielle sur les rémunérations et l'emploi pour les années à venir, engagements détaillés dans le cadre de la première section du présent accord.

Cette année, la Direction a décidé de mettre en place, pour l'exercice fiscal 2007, une politique salariale permettant de répondre aux attentes des salariés exprimées lors du mouvement social du mois de septembre 2006, attentes portant notamment sur le pouvoir d'achat, la reconnaissance de l'ancienneté et de l'expérience professionnelle.

Par ailleurs, la Direction a souhaité, en cours de négociation, aborder le thème du temps de travail afin de faire prévaloir les intérêts de l'entreprise et des salariés, et ceci quel que soit le débat judiciaire en cours. Elle souligne ainsi la nécessité de trouver une issue négociée à cette situation en faisant des avancées complémentaires. Tenant compte toutefois de la position exprimée par les Organisations Syndicales, la Direction a accepté de traiter le sujet relatif au temps de travail dans le cadre d'un accord séparé et distinct de celui de la négociation annuelle obligatoire 2007.

Enfin, la Direction s'engage à étudier l'opportunité d'ici au 30 septembre 2007 d'engager des négociations portant sur un projet d'accord d'intéressement pour l'exercice fiscal 2008.

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 :

SECTION 1- MISE EN PLACE D'UNE POLITIQUE DE REMUNERATION ET DE L'EMPLOI SECTORIELLE

Chapitre 1 – Champ d'application de la présente section

La présente section s'applique à l'ensemble des salariés des sociétés Euro Disney S.A.S/Euro Disney S.C.A./Euro Disney Associés S.C.A./ED Spectacles Sarl.

Chapitre 2 – Méthode

Dans le cadre de l'engagement pris par la Direction Générale suite au mouvement de grève du mois de septembre 2006, il a été décidé la mise en place d'une analyse de la politique salariale par secteur d'activités et ceci afin de prendre en considération les spécificités de chacun desdits secteurs.

Soucieuse de tenir cet engagement, la Direction propose aux Organisations Syndicales la mise en place d'une méthode afin d'y répondre.

- Tout d'abord, il est indispensable de définir les secteurs d'activités prioritaires en s'attachant plus spécifiquement aux métiers opérationnels et techniques à l'exclusion des métiers administratifs.

Seront analysés, aux périodes mentionnées ci-après, les secteurs suivants :

- la maintenance, la sécurité, la logistique (**octobre 2006/ mars 2007**)
- l'hôtellerie et la restauration (**janvier / mars 2007**),
- les boutiques et les attractions (**avril / juin 2007**),
- le spectacle (pour les techniciens) et la Centrale de réservations (**juillet / septembre 2007**).

Si des difficultés apparaissent pendant cette première année sur un secteur non visé ci-dessus, une analyse pourra être engagée en parallèle.

- Il conviendra de déterminer les spécificités de chacun des métiers des secteurs visés ci-dessus et de comparer les politiques salariales applicables dans l'entreprise par rapport à celles pratiquées sur le marché.

Ce travail doit s'accompagner d'une analyse comparée, à fonction, profil et entreprise équivalente « toutes choses étant égales par ailleurs », portant tant sur les rémunérations de base que sur les primes, en tant qu'accessoires de salaire avec des rythmes et conditions de travail équivalents.

- Ce travail de comparaison implique également une analyse comparée des positionnements (en terme de coefficients) pratiqués par l'entreprise par rapport aux classifications proposées dans les mêmes secteurs d'activités à l'extérieur. Prenant en considération que les conventions collectives appliquées en fonction des secteurs d'activités sont différentes de celle appliquée dans l'entreprise, cela suppose de trouver, pour chacun des secteurs et des métiers visés, une grille de transposition.
- La Direction de l'entreprise souhaite également tirer profit de cette analyse comparée pour examiner le sujet de l'évolution professionnelle des salariés dans ces secteurs d'activités. En effet, ce travail de comparaison des différentes conventions collectives et pratiques appliquées à l'extérieur permettra également dans un premier temps, au regard de l'analyse des positionnements, de récupérer les éléments sur les mécanismes d'évolution et de parcours professionnels. Ces éléments permettront de nourrir la réflexion sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences afin de construire notamment des parcours professionnels dans les secteurs le nécessitant.

C'est dans ce long travail d'analyse, de comparaison, et d'enseignement que la Direction souhaite s'inscrire avec les Organisations Syndicales dans une perspective à trois ans. Il s'agit là d'une remise en cause de la méthode appliquée jusqu'à présent, qui pourra aboutir à la mise en place d'une politique sectorielle de rémunérations accompagnée d'une évolution professionnelle par filière de métiers. La Direction propose de faire cette analyse secteur d'activités par secteur d'activités.

Compte tenu du volume de travail que cela représente et du partage nécessaire des informations avec les Organisations Syndicales, il est convenu que cette analyse ne débutera pas avec la négociation annuelle sur les salaires de cette année.

En conséquence, la Direction propose, à l'issue de l'analyse faite au sein de chacun des secteurs (à savoir mars 2007, juin 2007 et septembre 2007), d'établir un relevé de conclusions pour permettre ensuite l'engagement d'une négociation prenant en compte les analyses sectorielles, et ceci en vue d'aboutir à un accord équilibré au titre de la politique de l'emploi (s'entendant de la politique salariale et d'emploi) pour les années fiscales 2008 et 2009. Concrètement, la négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences débutera au début de l'année fiscale 2008 et intégrera le thème de l'évolution professionnelle. Par ailleurs, les accords existants pourront également être revus en conséquence.

Chapitre 3 – Durée

Les dispositions de la présente section 1, concernant la méthode pour la mise en place d'une politique sectorielle de l'emploi, sont à durée déterminée de 3 ans allant du mois d'octobre 2006 au mois de septembre 2009.

SECTION 2- MESURES PORTANT SUR LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2007

Chapitre 1 – Champ d'application de la présente section

La présente section s'applique à l'ensemble des salariés des sociétés Euro Disney S.A./Euro Disney S.C.A./Euro Disney Associés S.C.A./ED Spectacles Sarl.

Pour ce qui concerne la Société SETEMO Imagineering Sarl, qui est régie par les dispositions de la Convention Collective de Branche des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil, une transposition d'une partie de ces mesures sera réalisée. Il s'agit des mesures prévues au chapitre 3 (mesures salariales) de la présente section. Une information sera réalisée auprès des salariés dès que l'application de ces mesures sera confirmée.

Chapitre 2 - Revalorisation des salaires minima conventionnels

A compter du 1er janvier 2007, il est convenu de revaloriser l'ensemble des salaires minima conventionnels de la grille de classification.

Ainsi, à compter de cette date, les salaires minima conventionnels s'établiront comme suit :

COEF	Minima au 1er juillet 2006	Minima au 1er janvier 2007	COEF	Minima au 1er juillet 2006	Minima au 1er janvier 2007
150	1 254,28 €	1 299 €	250	1 746 €	1 845 €
175	1 267 €	1 318 €	260	1 793 €	1 911 €
181	1 292 €	1 345 €	280	1 820 €	1 944 €
187	1 311 €	1 364 €	300	1 904 €	2 043 €
200	1 373 €	1 430 €	360	2 261 €	2 372 €
215	1 423 €	1 476 €	400	2 556 €	2 636 €
220	1 473 €	1 529 €	430	3 080 €	3 163 €
225	1 587 €	1 648 €	520	3 595 €	3 690 €

Chapitre 3 - Mesures salariales

1. Montants

- Pour les salariés aux coefficients 150 à 215 inclus : augmentation générale mensuelle forfaitaire de 50 € bruts et 1% réparti sous forme d'augmentations individuelles
- Pour les salariés aux coefficients 220 à 280 inclus (y compris le coefficient 300, statut agent de maîtrise relevant de l'annexe Spectacles de la Convention Collective des Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturels) : augmentation générale mensuelle forfaitaire de 30 € bruts et 2,00 % réparti sous forme d'augmentations individuelles
- Pour les salariés aux coefficients 300 à 360 inclus : augmentation générale mensuelle forfaitaire de 20 € bruts et 2,00 % réparti sous forme d'augmentations individuelles
- Pour les salariés aux coefficients 400 à 520 inclus : 3,00 % réparti sous forme d'augmentations individuelles

2. Bénéficiaires

Sont bénéficiaires des mesures du chapitre 3, les salariés ayant au moins 6 mois d'ancienneté au 1er janvier 2007. Le positionnement du salarié à cette date 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, étant précisé que le salaire pris en compte sera celui obtenu après revalorisation des salaires minima conventionnels et du passage au coefficient 175 tels que prévus respectivement aux chapitres 2 et 4 de la présente section.

3. Modalités d'application

Ces mesures seront applicables à compter du 1^{er} avril 2007. 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 forfaitaire.

Les promotions susceptibles d'intervenir en cours d'année et consécutives à l'attribution à un salarié d'un poste vacant ou nouvellement créé, s'accompagnant 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. Peuvent être pris en compte des éléments liés au comportement (respect des horaires de travail, esprit d'équipe, respect des procédures) ainsi que les performances individuelles (qualité du travail, productivité, compétences techniques, atteinte des objectifs).

Par ailleurs, il est convenu que l'enveloppe consacrée aux augmentations individuelles ne pourra servir à réduire les éventuels écarts salariaux existants.

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

Chapitre 4 – Passage du coefficient 150 au coefficient 175

Afin de valoriser l'expérience acquise au sein de l'une des sociétés visées par la présente section, l'évolution des salariés au coefficient 175 de la grille de classification se fera après 18 mois d'expérience professionnelle au coefficient 150 au sein de l'une de ces sociétés.

Cette mesure sera applicable à compter du 1^{er} janvier 2007.

Chapitre 5 – Refonte de la prime d'ancienneté

Tenant compte des demandes de valorisation de l'ancienneté et de l'acquisition des savoir-faire au sein de Disneyland Resort Paris, il a été décidé de procéder à une refonte de la prime d'ancienneté telle qu'issue de l'accord d'entreprise du 17 mai 2002.

Cette prime d'ancienneté sera désormais calculée en pourcentage du salaire de base, lequel sera différent selon le coefficient et l'ancienneté, étant précisé qu'une tranche de 15 ans d'ancienneté et plus est créée.

1. Les bénéficiaires

La prime d'ancienneté est versée au salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, sous réserve qu'il justifie de l'ancienneté requise, ancienneté telle que définie dans les dispositions conventionnelles applicables au sein de notre entreprise (article 1 de l'accord du 29 septembre 1994).

Les bénéficiaires sont l'ensemble des salariés des coefficients 181 à 520 inclus. Pour les salariés à temps partiel, le pourcentage de prime d'ancienneté sera applicable sur le salaire proratisé en fonction de la durée du travail.

2. Le barème

Coefficient	Ancienneté entre 3 et 9 ans	Ancienneté entre 10 et 14 ans	15 ans et plus
181 à 215 inclus	2,50%	4,00%	5,00%
220 à 280 inclus	2,00%	3,00%	3,5%
300 à 360 inclus	1,50%	2,00%	2,50%
400 à 520 inclus	1,00%	1,50%	2,00%

Les pourcentages figurant dans le présent tableau seront applicables sur le salaire de base, déduction faite des absences autres que :

- Congés payés,
- Formation au titre du plan de formation,
- Jours fériés chômés,
- Accident du travail,
- Maladie professionnelle,
- Maternité et adoption
- Exercice d'un mandat de représentant du personnel,
- Repos compensateur (légal, de remplacement, et de modulation),
- Jours de RTT des cadres autonomes tels que prévus à la section 3,
- Absence au titre d'événements familiaux.

Toute autre absence donnera lieu à abattement proportionnel à la durée de l'absence.

Il est néanmoins convenu que le montant mensuel de la prime d'ancienneté ne pourra excéder la somme de 60€ bruts pour la tranche d'ancienneté comprise entre 3 et 9 ans, de 80 € bruts pour la tranche d'ancienneté comprise entre 10 et 14 ans, de 100 € bruts pour la tranche d'ancienneté de 15 ans et plus et ceci pour un salarié à temps plein. Ce montant sera calculé prorata temporis pour un salarié à temps partiel.

3. La périodicité de versement de la prime d'ancienneté

La prime sera versée mensuellement à compter du mois civil suivant celui au cours duquel le salarié a acquis l'ancienneté requise pour bénéficier de son versement.

4. La prise en compte du montant de la prime d'ancienneté

Il est convenu que cette prime ne sera prise en compte dans aucune des bases de calculs des primes ou indemnités (notamment le 13^{ème} mois).

5. La date d'application

Ce nouveau mécanisme sera applicable à compter du 1^{er} janvier 2007, étant précisé que le salaire de base pris en compte à cette date sera celui obtenu après revalorisation des salaires minima conventionnels et du positionnement au coefficient 175 tels que prévus respectivement aux chapitres 2 et 4 de la présente section.

Ces dispositions annulent et remplacent celles issues de l'accord du 17 mai 2002.

Chapitre 6 – Primes forfaitaires

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

1. Suppression de la prime d'équipe

a) Prime d'équipe de la Maintenance Parcs et Hôtels

Pour faire suite aux engagements pris par la Direction envers les salariés la Maintenance Parcs et Hôtels lors du mouvement social engagé le 12 septembre 2006, il a été décidé de supprimer la prime d'équipe instituée par l'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail du 15 avril 1999, accord modifié par l'avenant n°5, et d'intégrer cette prime dans le salaire de base des salariés bénéficiaires.

Ainsi, tous les salariés concernés par cette mesure à la date du 1^{er} novembre 2006, se verront réintégrer dans leur salaire de base la somme forfaitaire d'un montant de 90 euros bruts.

Ce montant sera intégré dans le salaire de base du mois de décembre 2006 avec effet rétroactif au 1^{er} novembre 2006 tel que convenu dans le cadre de la lettre d'engagement du 15 septembre 2006.

Pour les salariés nouvellement embauchés sur un rythme de travail ouvrant droit, avant sa suppression, à l'attribution de cette prime d'équipe, ou ceux qui rejoindraient un tel rythme de travail, il est convenu que leur salaire de base sera majoré de cette somme brute de 90 €.

Par rythme de travail y ouvrant droit, il faut entendre les salariés qui travaillent par périodes successives dans chacun des horaires couvrant 24 heures/24, 7 jours sur 7, dans un système de rotations sur plusieurs semaines, et dans lequel le salarié travaille au moins 4 nuits par cycle d'une durée maximum de 6 semaines consécutives.

b) Prime d'équipe des techniciens d'exploitation et des chefs de salle

Afin de ne pas laisser subsister une prime applicable à un très faible nombre de bénéficiaires, il a été décidé de supprimer la prime d'équipe instituée par l'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail du 15 avril 1999 versée aux techniciens d'exploitation (anciennement appelés pupitreurs informatiques) et aux chefs de salle et d'intégrer cette prime dans le salaire de base des salariés bénéficiaires.

Ainsi, tous les salariés concernés par cette mesure, à la date du 1^{er} novembre 2006, se verront réintégrer dans leur salaire de base la somme forfaitaire d'un montant de 72 € bruts. Ce montant sera intégré dans le salaire de base du mois de décembre 2006 avec effet rétroactif au 1^{er} novembre 2006.

Pour les salariés nouvellement embauchés, ou ceux qui rejoindraient, sur un rythme de travail ouvrant droit, avant sa suppression, à l'attribution de cette prime d'équipe, il est convenu que leur salaire de base sera majoré de cette somme brute de 72 €.

Par rythme de travail y ouvrant droit, il faut entendre les salariés qui travaillent par périodes successives dans chacun des horaires couvrant 24 heures/24, 7 jours sur 7, dans un système de rotations sur plusieurs semaines, et dans lequel le salarié travaille au moins 4 nuits par cycle d'une durée maximum de 6 semaines consécutives.

2. Suppression de la prime de shift club

Il a été convenu, dans le cadre de cette négociation, de procéder à la suppression de la prime de shift club et de l'intégrer dans le salaire de base des membres de la patrouille équestre, seuls salariés à en bénéficier.

Pour les salariés concernés à la date du 1^{er} novembre 2006, cette réintégration s'effectuera sur la base du montant réellement perçu au cours des 12 mois précédents son intégration. Le montant moyen mensuel en résultant sera intégré dans le salaire de base du mois de décembre 2006.

3. Création de la prime de split shift

Afin de tenir compte des modalités organisationnelles des salariés amenés à faire face à deux périodes de forte activité dans la même journée, il a été décidé de créer la prime de Split Shift. Les intéressés bénéficieront également de la pause conventionnelle de 15 minutes nécessaire au changement de poste du fait de l'affectation sur deux lieux de travail différents, ainsi que du temps d'habillage et de déshabillage et du temps de trajet nécessaires au changement de costume adapté à la tenue d'un second poste de travail dans la même journée (ces temps étant considérés pour les intéressés comme du temps de travail effectif).

a) Salariés bénéficiaires

Tous les salariés jusqu'au coefficient 215 inclus pourront prétendre au versement de cette prime (à l'exclusion des métiers techniques, supports, administratifs et artistiques).

b) Conditions de versement

Cette prime sera versée aux salariés bénéficiaires qui, au cours d'une même journée, seront affectés sur deux lieux de travail différents et qui seront placés sous la responsabilité de deux managers différents. L'affectation dans chacun des lieux de travail doit être d'au moins 2 heures et trente minutes. Cette prime sera versée si le salarié a deux qualifications professionnelles différentes, mais également en cas de qualification professionnelle unique.

Seront prioritaires les salariés qui ont déjà effectué un tel split shift.

c) Montant

La prime de split shift sera d'un montant de 8 euros bruts par jour travaillé.

d) Date d'application

Cette prime sera versée à compter du 1^{er} janvier 2007.

4. Refonte de la prime cours de danse

Afin de tenir compte de l'augmentation du nombre de cours de danse dispensé par les capitaines de la Parade titulaires d'un diplôme d'Etat, il a été décidé de porter la prime de cours de danse à un montant de 100 € bruts par mois sous réserve de dispenser 3 cours de danse par mois d'au moins deux heures chacun. Si le capitaine de la Parade dispense moins de 3 cours de danse (d'au moins deux heures chacun) au cours d'un même mois, la prime sera d'un montant de 50€ bruts par mois.

Cette revalorisation interviendra le 1^{er} avril 2007.

5. Refonte de la prime de CCO

Sont bénéficiaires de la prime dite CCO, tous les salariés exerçant les fonctions d'opérateurs de centre de communication à la Sécurité nécessitant une surveillance permanente du Site pour des raisons de sécurité des biens et des personnes et dans les conditions d'organisation définies ci-après. Il s'agit des salariés travaillant par périodes successives, dans chacun des horaires couvrant 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, dans un système de rotations sur plusieurs semaines, dans lequel les intéressés travaillent au moins 4 nuits par cycle d'une durée maximum de 6 semaines consécutives. La prime accordée est d'un montant de 5.70 € bruts par jour.

Chapitre 7 - Primes forfaitaires bénéficiant d'une revalorisation au 1^{er} avril 2007

Conformément au mécanisme mis en place dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire de 2005, certaines primes forfaitaires bénéficieront, au 1^{er} avril 2007, d'une revalorisation en fonction de l'évolution de l'inflation enregistrée en février 2007, et cela dans la limite de 3%.

Il s'agit des primes suivantes :

Prime cours Aquagym	Prime évènements spéciaux	Prime de froid artificiel	Prime de diagnostic infirmier
Prime d'actes conservatoires	Prime parrainage CRO	Prime de nuit	Prime d'astreinte
Prime forfaitaire d'intervention	Prime de tutorat		

Chapitre 8– Mise en place d'une méthodologie sur le thème de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes

En application de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes qui a pour objectif de réduire les écarts salariaux entre les hommes et les femmes avant le 31 décembre 2010, la Direction et les Organisations Syndicales se sont accordées sur la méthodologie suivante :

- Phase d'identification des critères objectifs et méthode qui permettent d'établir un constat et une cartographie sur les situations égalité/d'inégalité de rémunération entre les hommes et les femmes, le seul rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes n'étant pas, à lui seul, suffisant. Ces éléments relatifs aux critères seront transmis aux Organisations Syndicales en janvier 2007.
- Communication des résultats de cette cartographie aux Organisations Syndicales en mai/juin 2007 en parallèle de la présentation du rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes pour l'année civile 2006
- Identification des mesures à prendre en fonction de la définition des objectifs et détermination d'un calendrier d'application lors de la NAO 2008 pour une atteinte des objectifs avant le 31 décembre 2010.

Chapitre 9 - Durée

Les dispositions des chapitres 2 ,3 et 8 de la présente section 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 chapitres 4 à 7 inclus de la présente section sont conclues pour une durée indéterminée.

SECTION 3 : MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

Le présent accord sera notifié par la Direction, dès sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales, aux autres organisations syndicales. 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 jours.

A l'issue de ce délai de 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 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 _____, en 13 exemplaires

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

Pour la CFDT

Pour la CFE-CGC.....

Pour la CFTC.....

Pour la CGT

Pour la CGT-FO

Pour le SIPE

Pour l'UNSA