

NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2009

----- PROCES VERBAL DE DESACCORD

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 sept Organisations Syndicales représentatives dans l'Entreprise se sont réunies à plusieurs reprises, le 18 septembre, les 07, 16 et 23 octobre, et le 14 novembre 2008.

Après une première réunion, au cours de laquelle ont été évoqués les thèmes qui seront abordés lors des négociations ainsi que le calendrier prévisionnel des réunions, la Direction a présenté, lors de la deuxième réunion, le résultat des analyses sectorielles de rémunération réalisées sur les quatre secteurs restant à étudier : Hôtellerie (pour la partie hébergement), Boutiques, Parcs Opérations, et Spectacle (pour la partie technique). Elle a ensuite échangé, avec les organisations syndicales, sur les données statistiques et leurs enseignements au cours de la troisième réunion.

Le 23 octobre 2008, la Direction a exposé ses premières propositions pour 2009 et recueilli les commentaires, observations et revendications des organisations syndicales.

Toutefois, compte tenu du contexte économique et des incertitudes pesant sur l'activité de l'entreprise, qui par nature est soumise à des aléas, et notamment en terme de fréquentation, les ménages pouvant décider de restreindre leurs dépenses en matière de loisirs, l'entreprise, bien que s'étant dite confiante au moment de l'annonce des résultats pour l'année fiscale 2008, a décidé de privilégier la voie de la prudence qui s'articule autour de deux axes que sont l'anticipation et la prévention.

Ainsi, dès 2008, les premiers signes d'un ralentissement important de la croissance en France et en Europe sont apparus se traduisant notamment par :

- une détérioration du contexte économique accentuée par la crise financière,
- une dégradation de la confiance des consommateurs par rapport à l'année précédente,
- un ralentissement significatif de l'activité touristique depuis l'été 2008,
- une diminution des réservations de voyages sur la plupart des marchés étrangers.

Pour 2009, il est à prévoir une dégradation de l'environnement économique dont l'évolution reste incertaine s'illustrant par :

- une détérioration prévisible des perspectives en Europe (Cf. rapport de l'OFCE et de l'OMT),
- une augmentation préoccupante du chômage et, par voie de conséquence, une stagnation, voire un ralentissement, des dépenses des ménages en Europe.

Ainsi, si l'entreprise souhaite mettre en œuvre toutes les stratégies nécessaires à la bonne poursuite de son activité, il n'en demeure pas moins que les effets de la crise et sa durée apparaissent difficilement prévisibles, ce qui ne permet pas de mettre en œuvre la politique salariale initialement envisagée.

C'est la raison pour laquelle, lors de la réunion du 14 novembre 2008, l'entreprise, souhaitant privilégier l'emploi, a proposé aux organisations syndicales, tout en complétant ses premières mesures, de décaler leur date d'effet au 1^{er} juillet 2009.

Dans ce contexte économique difficile, l'entreprise a cependant fait le choix de maintenir une politique salariale raisonnable comprenant néanmoins des mesures globalement plus favorables que celles mises en oeuvre pour 2008, et ceci afin de continuer à mobiliser les salariés dans la poursuite de leurs efforts pour permettre à nos visiteurs de vivre une expérience inoubliable.

A l'issue de ces différentes réunions, après la consultation du Comité d'Entreprise en date du 09 décembre 2008, un protocole d'accord a été soumis à la signature des Organisations Syndicales le 15 décembre 2008. Aucune des sept organisations syndicales n'ayant souhaité signer ce protocole d'accord, la Direction a rédigé le présent procès-verbal de désaccord, et entend appliquer de manière unilatérale les mesures figurant ci-dessous.

Article 1 – Champ d'application du présent protocole

Le présent protocole de désaccord 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.

Article 2 - Revalorisation des salaires minima conventionnels

A compter du 1^{er} juillet 2009, il est convenu de revaloriser l'ensemble des salaires minima conventionnels de la grille de classification, hormis celui du coefficient 150.

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

COEF	Minima au 1er juillet 2008	Minima au 1er juillet 2009	COEF	Minima au 1er juillet 2008	Minima au 1er juillet 2009
150	1 321,05 €	1 321,05 €	250	1 857 €	1 925 €
175	1 326 €	1 375 €	260	1 923 €	1 993 €
181	1 353 €	1 402 €	280	1 956 €	2 028 €
187	1 373 €	1 423 €	300	2 043 €	2 131 €
200	1 439 €	1 492 €	360	2 372 €	2 474 €
215	1 486 €	1 540 €	400	2 636 €	2 749 €
220	1 539 €	1 595 €	430	3 163 €	3 299 €
225	1 658 €	1 718 €	520	3 690 €	3 849 €

Article 3 - Mesures salariales

1. Montants

- Pour les salariés aux coefficients 150 à 220 inclus : augmentation générale mensuelle forfaitaire de 30 € bruts et 1,5 % réparti sous forme d'augmentations individuelles.
- Pour les salariés aux coefficients 225 et 250 : augmentation générale mensuelle forfaitaire de 20 € bruts et 2,5 % réparti sous forme d'augmentations individuelles.
- Pour les salariés aux coefficients 260 à 520 inclus : 2,5% réparti sous forme d'augmentations individuelles.

Par ailleurs, afin de reconnaître le niveau d'engagement des Teams Leaders mais également pour pouvoir marquer une plus grande différenciation dans les niveaux de rémunération vis à vis des équipes gérées, il est convenu de porter le budget d'augmentation individuelle pour les salariés occupant les fonctions de Teams Leaders et Teams Leaders Expérimentés à **3.5%** (hormis pour ceux relevant du statut cadre) en lieu et place des 2.5%.

2. Bénéficiaires

Sont bénéficiaires des mesures visées à l'article 3, les salariés ayant au moins 6 mois d'ancienneté au 31 décembre 2008. Le positionnement du salarié au 31 mars 2009

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. Modalités d'application

Ces mesures seront applicables à compter du 1^{er} juillet 2009. Comme les années précédentes, la Direction entend reconduire à l'identique les modalités d'application des mesures salariales permettant aux salariés de bénéficier de chacune des mesures, sans effet d'écrasement.

Ainsi, il est expressément convenu que les mesures liées à l'augmentation individuelle interviendront après la mesure d'augmentation générale forfaitaire, qui elle-même intervient après la revalorisation des salaires minima conventionnels.

Pour les salariés qui bénéficieront d'un ajustement salarial au titre des mesures prises en vertu du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes (voir ci-après les dispositions de l'article 6), il est convenu que cet ajustement interviendra avant la revalorisation des salaires minima conventionnels et l'application des mesures d'augmentation générale forfaitaire et d'augmentation individuelle.

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 aux performances individuelles (qualité du travail, productivité, compétences techniques, atteinte des objectifs,...) ainsi qu'au comportement (respect des horaires de travail, esprit d'équipe, respect des procédures).

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).

a) Primes forfaitaires bénéficiant d'une revalorisation au 1^{er} juillet 2009

Conformément au mécanisme mis en place dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire de 2005, certaines primes forfaitaires bénéficieront, au 1^{er} juillet 2009, d'une revalorisation en fonction de l'évolution de l'inflation enregistrée en mai 2009 et cela dans la limite de 4%, comme convenu dans le cadre de la NAO 2008.

Il s'agit des primes suivantes :

Prime cours de danse	Prime évènements spéciaux	Prime échasses dynamiques	Prime contractuelle Ed Spectacles
Prime Régisseur technique	Prime de froid artificiel négatif	Prime acte conservatoire	Prime de diagnostic infirmier
Prime parrainage CRO	Prime de nuit	Prime d'astreinte	Prime forfaitaire d'intervention
Prime de tutorat	Prime split shift	Prime cours aqua-gym	

Dès que les taux d'inflation enregistrés à fin mai 2009 seront connus, le montant de la revalorisation de la prime sera déterminé et communiqué aux organisations syndicales ainsi qu'aux délégués du personnel.

b) Création de la prime de chute de feu

Afin de compenser les risques liés à l'exécution d'une cascade avec embrasement total du corps, il a été décidé de mettre en place une prime de chute de feu destinée aux cascadeurs du Spectacle du Stunt Show qui réalisent cette cascade au cours d'un spectacle.

Cette prime, d'un montant de 13,40€ bruts par spectacle, sera versée à compter du 1^{er} juillet 2009.

Article 5 – Restauration collective

a) Dans le contexte d'évolution des prix des denrées alimentaires, la Direction a précisé qu'elle intégrerait définitivement, dans la participation employeur, la prise en charge de l'augmentation de 3.28% de 2008.

b) Par ailleurs, afin de limiter le coût de la restauration collective, la Direction a indiqué qu'elle entendait maintenir pour 2009 le prix des deux menus de base (celui à 1.89€ et celui à 2.27€) en n'appliquant pas l'augmentation de 3.5% prévue pour 2009 sur la partie prise en charge par les salariés. Ainsi, sur 2008 et 2009, le prix de ces deux menus reste inchangé, alors même qu'il aurait dû augmenter de 6.78% (3.28% pour 2008 et 3.5% pour 2009).

Ces deux mesures prennent effet au 1^{er} janvier 2009.

Article 6 – Calendrier de mise en œuvre d'analyse des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire 2008, il a été déterminé une méthodologie d'analyse des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, ainsi qu'un calendrier de mise en œuvre. Ce calendrier précisait que sur l'année fiscale 2008, l'analyse porterait sur la population des salariés de statut non cadre, l'analyse des agents de maîtrise étant réalisée sur l'année fiscale 2009 et enfin celle des cadres sur l'année fiscale 2010.

Il a été convenu d'anticiper la mise en œuvre de l'analyse pour la population des salariés de statut cadre afin que celle-ci soit réalisée sur l'année fiscale 2009 au même titre que l'analyse sur les populations de statuts agents de maîtrise.

Dans le cas où un ajustement s'avérerait nécessaire, celui-ci interviendra avant la revalorisation des salaires minima conventionnels et l'application des mesures salariales contenues dans l'article 3 du présent protocole de désaccord.

Article 7 – Analyses sectorielles de rémunération

Comme convenu dans le cadre de la NAO 2008, la Direction a présenté, lors de cette négociation, le résultat des analyses sectorielles réalisées sur les 4 secteurs restant à étudier, à savoir : l'Hôtellerie (pour la partie hébergement), Boutiques, Attractions, Spectacles (pour la partie technique).

Après avoir rappelé la méthodologie utilisée, la Direction a présenté les principaux enseignements tirés de ces études. Elle a ainsi indiqué que les rémunérations directes des secteurs étudiés se situaient globalement au niveau du marché (1) ou au-dessus, et qu'en conséquence de quoi, elle ne prendrait pas de mesure salariale spécifique sur ces secteurs.

(1) soit dans une fourchette allant de + 20 % à - 20 % par rapport au salaire médian du marché de référence.

Article 8 - Durée

Les dispositions des articles 2 et 3 du présent protocole de désaccord 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 de l'article 5 b) sont à durée déterminée de 1 an et couvrent l'année 2009.

Les dispositions de l'article 6 et 7 sont à durée déterminée conformément à leur objet.

Les dispositions des articles 4 et 5 a) sont conclues pour une durée indéterminée.

Par ailleurs, s'agissant des négociations salariales relatives à l'année 2010, la Direction et les Organisations Syndicales se réuniront dans le courant du mois de septembre 2009, pour analyser l'opportunité de décaler le début des négociations salariales au mois de janvier 2010 et ceci afin d'être en cohérence avec la date de la mise en œuvre habituelle des mesures arrêtées. Un tel report nous permettrait de disposer d'une meilleure visibilité quant à la situation de l'entreprise (exercice fiscal clos, résultats du 1^{er} trimestre et prévisions annuelles connus), de connaître les principaux indicateurs économiques et de faciliter la communication auprès des salariés, celle-ci pouvant être concomitante avec l'application effective des mesures.

Article 9 – Dépôt du présent protocole

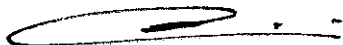
Deux exemplaires (une version sur support papier signée, l'autre sur support électronique) du présent protocole de désaccord seront déposés à la Direction Départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Melun, un exemplaire au service départemental du travail et de la protection sociale agricole.

Il sera également déposé, à l'initiative de la Direction des Relations Sociales, auprès du secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Meaux en un exemplaire.

Chaque organisation syndicale recevra un exemplaire de ce protocole de désaccord signé par la Direction.

Fait à Chessy, le 22 janvier 2009, en 13 exemplaires

Pour l'ensemble des Sociétés visées dans le cadre de ce protocole
Daniel Dreux



ANNEXE 1 : TABLEAU RECAPITULATIF DES PRIMES - NAO 2009

Libellé	Salariés concernés	Conditions de versement	Montant brut et Modalités de calcul	Création / Modification
Hôtels et convention				
Prime cours aquagym	Hôtes de sports de loisirs titulaires de BEESAN	Salariés dispensant au moins 6 cours d'aquagym par mois à la piscine du New York	161,90€/ mois - prime proratisée en fonction du temps de travail effectif, en cas de maladie, congés payés, absence non rémunérée	Engagement unilatéral à compter du 01/01/2003 Montant à revoir le 01/07/09
Prime objectifs convention	Chargés d'événements	Réalisation des objectifs fixés	Variable /à définir chaque année	Engagement unilatéral
Spectacles				
Prime Cours de danse	Capitaines de la parade, titulaires d'un diplôme d'état	Soit dispenser au moins 3 cours de danse d'une durée de 2 heures chacun dans le mois; Soit réalisation d'un nombre de cours inférieur à 3 avec un minimum de 1 cours	100 € ou 50 €	Mécanisme et montant revus dans le cadre de la NAO 2007 Montant à revoir le 01/07/09
Prime événements spéciaux	Musiciens du spectacle	Assurer l'animation musicale d'un événement spécial après le shift ou sur un jour off	137,30€ ou 171,60€ par événement	Décision en 1996 Montants à revoir le 01/07/09
Prime chute de hauteur	Cascadeurs du stunt show	Prime destinée à compenser les risques liés à la chute d'une hauteur de 10 mètres	13,40€ par spectacle	Engagement unilatéral à compter du 1er février 2002 Montant revu en avril 2008
Prime chute de feu	Cascadeurs du stunt show	Prime destinée à compenser les risques liés à l'exécution d'une cascade avec embrasement total du corps	13,40€ par spectacle	NAO 2009 Mise en place à compter du 01/07/09
Prime échasses dynamiques	Artiste Interprète Parade et Artiste Interprète Spectacle et Parade coefficient 220	3 conditions cumulatives : - Pratique de la discipline Echasse - Port de costume - Maîtrise d'enchaînements sur une distance importante	15 € bruts/jour	Décision unilatérale, à compter du 31/03/2007 Montant à revoir le 01/07/09
Prime régisseur technique	Technicien du spectacle au coefficient 200 ou 220	Etre affecté temporairement sur une fonction de régisseur audio, vidéo, lumière ou machiniste	10,50 € bruts par jour travaillé	Engagement unilatéral à compter du 01/04/2007 Montant à revoir le 01/07/09

ANNEXE 1 : TABLEAU RECAPITULATIF DES PRIMES - NAO 2009

Libellé	Salariés concernés	Conditions de versement	Montant brut et Modalités de calcul	Création / Modification
Services généraux				
Prime de Bus articulé	Conducteurs de transport en commun et du Tram Tours (Parcs Ops)	Prime destinée à compenser la contrainte liée à la conduite d'un véhicule qui peut comporter jusqu'à 150 personnes	64,30€/mois - proratisation en fonction du temps de travail effectif	Engagement unilatéral à compter du 01/10/2001 Montant revu en avril 2008
Prime sécurisation	Hôtes de sécurité et maîtres chien, à l'exception des hôtes de sécurité du département Assistance et Recherche, des salariés opérateurs système et des Team Leaders cadres.	Indemnisation de la pénibilité du travail effectué par les salariés qui du fait du contact direct qu'ils entretiennent avec les visiteurs sont amenés à gérer des situations complexes, conflictuelles et délicates. Versement de la prime aux TL (hormis TL cadres) à compter du 1er décembre 2005	146,90€/mois - proratisation en cas d'absences non payées, à l'exclusion de toute autre absence.	Accord du 23 mars 2004 Montant revu en avril 2008
Prime de relève	Pompiers des hôtels + position oscar madison	Partir un quart d'heure avant le début de shift de Baloo pour se rendre à une position dans les hôtels	quart taux horaire du salaire	Engagement unilatéral depuis 1998
Prime d'unité de valeur diplômante	Pompiers	Détention d'une unité de valeur diplômante	1 unité = 42,90€/mois 2 unités et plus = 85,80€/mois - prime proratisée en fonction du temps de travail effectif.	Montants revus en avril 2008
Prime CCO	Tout salarié exerçant les fonctions d'opérateurs de centre de communication (Sécurité)	Salariés travaillant par périodes successives dans chacun des horaires couvrant 24 heures/24, 7 jours sur 7, dans un système de rotations sur plusieurs semaines, dans lequel le salarié travaille au moins 4 nuits par cycle d'une durée maximum de 6 semaines consécutives dans les conditions d'exercice des fonctions d'opérateurs de Centre de Communication nécessitant une surveillance permanente du site pour des raisons de sécurité des biens et des personnes	6€/jour	Formalisation des conditions dans le cadre de la NAO 2007 Montant revu en avril 2008

ANNEXE 1 : TABLEAU RECAPITULATIF DES PRIMES - NAO 2009

Libellé	Salariés concernés	Conditions de versement	Montant brut et Modalités de calcul	Création / Modification
Services techniques				
Prime assistance et d'intervention (remplace la prime de fonction maintenance)	Techniciens de la maintenance non cadre et agents de maîtrise (y compris les assimilés cadres)	Prime destinée à rémunérer le technicien qui assure le bon fonctionnement des installations dont il a la charge dans le cadre de son activité continue sur un cycle de 7 jours sur 7. Pour bénéficiaire de cette prime, le technicien en 3x8, 2x8 ou 1x8 devra travailler sur un cycle de 7 jours sur 7 et être identifié sur le planning comme technicien d'Assistance et Intervention.	11,20€/Jour effectivement travaillé	Avenant n° 5 à l'accord ARTT du 14 mars 2002 Montant revu en avril 2008
Prime de salissure	Techniciens non-cadres de l'équipe Fluides et énergies; extension (NAO 2005), aux techniciens de la maintenance (Parcs et Hôtels) et du DV.	Prime versée au technicien amené à effectuer des interventions manuelles (sans outil) sur les urinoirs, toilettes, lavabos, bacs à graisse et canalisations d'eaux usées. Prime également versée au technicien amené à effectuer des interventions manuelles ou avec outils dans un environnement insalubre (galeries techniques, fosses à graisse, fosses d'eaux usées, grosses canalisations parc, ...).	3,60€/jour	Engagement unilatéral à compter du 01/07/2000 Montant revu en avril 2008
Boutiques				
Prime de bonne conduite	Chauffeurs poids lourds de l'entrepôt, ainsi qu'aux chauffeurs poids lourds de Disney Express	Ne pas avoir eu d'accident majeur à responsabilité, accident défini comme entraînant un dommage de 150 euros HT ou plus sur la base d'un devis, dommage causé au véhicule et/ou aux biens de l'entreprise	80,40€/mois - prime proratisée en cas d'absences injustifiées	Accord d'entreprise du 12 août 2005 Montant revu en avril 2008
Prime de froid artificiel négatif	techniciens logistiques, agents techniques logistiques et chefs d'équipe logistique	Effectuer au moins 50% de son temps de travail effectif quotidien des activités de manutention et de préparation de commandes dans les chambres froides de l'entrepôt impliquant une exposition à une température artificielle de -18° au moins	77,30€/mois - prime proratisée en cas d'absences injustifiées	Engagement unilatéral à compter du 01 octobre 2005. Montant à revoir le 01/07/09

ANNEXE 1 : TABLEAU RECAPITULATIF DES PRIMES - NAO 2009

Libellé	Salariés concernés	Conditions de versement	Montant brut et Modalités de calcul	Création / Modification
Parcs Opérations				
Prime Steam Train	Opérateur Animateur d'Attraction exerçant les positions de Driver (conducteur de la locomotive) et de Fireman (position consistant à maintenir et à alimenter le feu de la chaudière du train).	Tenir compte de la responsabilité dévolue au conducteur de la locomotive qui se doit d'adapter sa conduite du train (démarrage, vitesse, freinage) en tenant compte de tous les paramètres externes (conditions climatiques, état de la voie, poids du train) en fonction du remplissage...) et plus spécifiquement de l'ensemble des actions de maintenance menées en cours d'exploitation de l'attraction par le salarié en charge de la chaudière située dans la locomotive des trains de l'attraction « Steam Train » qui se doit d'effectuer le dosage de la pression de la chaudière afin de réguler la vitesse du train, de procéder à l'allumage du feu en cas d'extinction de celui-ci si la pression est supérieure à 5 bars et d'intervenir sur la pompe à air en cas de blocage	4,60€/jour quel que soit le nombre d'heures travaillées au sein de la journée - prime non versée en cas d'absence sur la journée entière quelle que soit la cause de l'absence	Engagement unilatéral Montant revu en avril 2008
Disney Village				
Prime contractuelle Ed Spectacles	Indiens et cowboys Wild West Show originaires Amérique du nord	.Prime double (remplacement des personnages principaux : Annie Oakley, Sifting Bull, Buffalo Bill) et du conducteur de la diligence . Prime Lead . Prime Stunt Men / Prime Indien/Cowboy . Primes de jeux (Pony Express, Buffalo Chase, Roman Riding, Trick Roping, Rescue game, Man Fall)	.Prime double : 64,64€, 56,56€, 72,72€, 7,44€ par spectacle .Prime Lead : 92,91€/semaine - 18,58€/jour .Prime Stunt Men : 13,93€/jour .Prime Indien/Cowboy : 10€/jour . Primes de jeux : de 7,44€ à 9,29€ par jour	Offre d'embauche à la création du WWS en 1995 Création de la prime Indien et Cowboy à compter du 01/10/07 Montants à revoir le 01/07/09
G & A				
Prime de diagnostic infirmier	Infirmiers First Aid & flyers paramédicaux / NCA ou AMN	Infirmiers assurant les soins pouvant être amenés à pratiquer un diagnostic infirmier et à mettre en oeuvre dans un second temps le protocole infirmier selon les règles définies.	8,40€/jour travaillé	Engagement unilatéral à compter du 8/10/2001 Montant à revoir le 01/07/09

ANNEXE 1 : TABLEAU RECAPITULATIF DES PRIMES - NAO 2009

Libellé	Salariés concernés	Conditions de versement	Montant brut et Modalités de calcul	Création / Modification
G & A (suite)				
Prime acte conservatoire	Infirmiers First Aid et flyers paramédical	<p>Infirmiers pouvant assurer les premiers soins dans le cadre de l'urgence, sur l'infirmierie du DV, sans présence de médecin AXA et en liaison avec le SAMU si la situation l'exige.</p> <p>Cette prime résulte du fait qu'en l'absence du médecin, l'infirmier après avoir reconnu une situation comme relevant de l'urgence ou de la détresse psychologique, met en oeuvre des protocoles de soins d'urgence préalablement écrits, datés et signés par le médecin responsable".</p> <p>Cette prime a été étendue aux infirmiers en position "flyer".</p>	25.80€/ par acte conservatoire (ou 34,20 si ce montant inclut la prime de diagnostic infirmier allouée à tous salariés des centres de premiers soins).	Engagement unilatéral à compter du 01/07/1999, extension au 1er juillet 2003 aux flyers Montant à revoir le 01/07/09
Variable réservation	CRO : Force de vente et Relation clientèle	<p>Une part collective avec un seuil de déclenchement à 90% (jusqu'à 115%) pouvant aller de 3,5% à 6% du salaire de base brut mensuel pour les agents de la Force de Vente et de la Relation Clientèle.</p> <p>Une part individuelle avec un seuil de déclenchement à 80% (jusqu'à 150%) pouvant aller de 2% à 19% du salaire de base brut mensuel pour les agents de la Force de Vente.</p> <p>Pour les Team leaders de la Force de Vente : une part collective et une part individuelle avec un seuil de déclenchement à 90% (jusqu'à 115%) pouvant aller de 2 à 4,5 % du salaire de base brut mensuel pour chacune.</p> <p>Fixation des objectifs annuels globaux en début d'année fiscale et par équipe en début de mois.</p>	Prime trimestrielle, variable, fonction d'objectif quantitatif exprimé en chiffre d'affaires réservé. Primes pondérées par le taux d'annulation (individuel pour la Force de Vente et collectif pour Relation Clientèle) et le taux de qualité (pour la Force de Vente). Pour les TL Force de Vente, prime individuelle pondérée par l'objectif de coachings réalisés.	Engagement le 10/02/1999, modifié en 2007 dans le cadre du Projet Chrysalis
Prime Parrainage CRO	CRO / NCA jusqu'au coeff 215	Mission de formation et de parrainage au CRO pendant 4 h	3,40€/jour	Engagement unilatéral à compter de 2001 Montant à revoir le 01/07/09

ANNEXE 1 : TABLEAU RECAPITULATIF DES PRIMES - NAO 2009

Libellé	Salariés concernés	Conditions de versement	Montant brut et Modalités de calcul	Création / Modification
G & A (suite)				
Prime de marché	Agents de réservation	Maîtrise d'un 3ème marché supplémentaire pour lequel DLRP publie une brochure et un n° de téléphone local, sous réserve de satisfaire aux tests spécifiques du marché	55,20€ brut par marché supplémentaire	Accord du 16/11/1998 Montant revu en avril 2008
Tous les secteurs				
Indemnité d'habillage	Tous secteurs / non-cadres à cadres, y compris cadres autonomes	Porter un «costume », fourni par l'entreprise, adapté à leur environnement professionnel et utiliser les vestiaires de l'entreprise.	Quart du taux de salaire horaire brut / jour habillé ou 3€ brut par jour pour les cadres autonomes portant un costume fourni par l'entreprise et utilisant les vestiaires de l'entreprise	NAO 2000 et NAO 2007
Prime d'Ancienneté	Tous les salariés jusqu'au coefficient 520	Ancienneté d'au minimum 3 ans	% fonction du coefficient et de l'ancienneté - prime plafonnée à la somme de 60, 80 ou 100 € par mois en fonction de la tranche d'ancienneté	Mécanisme et montant revus dans le cadre de la NAO 2007 Application à compter du 1er janvier 2007
Prime de nuit	Tous les salariés	Salarié dont le travail débute entre minuit et 4 heures du matin incluses ou qui travaille plus de 50% de son horaire entre minuit et 6 heures matin	2,60€	Accord du 06/09/1995 + NAO 2000 + accord du 14/10/2002 Montant à revoir le 01/07/09
Prime affectation temporaire	Tous les secteurs	Prime calculée en cas d'affectation d'une certaine durée à un emploi payé à un salaire supérieur / Conclusion d'un avenant au contrat de travail	Prime égale à la différence entre le salaire initial et le salaire d'embauche pour un salarié sans expérience à l'emploi d'affectation temporaire / ne se cumule pas avec la prime de flexibilité.	Usage
Prime d'astreinte	Tous les salariés	Etre en position d'astreinte à son domicile ou à proximité avec un téléphone portable pour pouvoir intervenir dans l'entreprise ou à distance	12 €/période de 6 heures NCA, AMN et AMA et cadres	Accord ARTT du 15 avril 1999 (article 5 chapitre 1) Montant à revoir le 01/07/09

ANNEXE 1 : TABLEAU RECAPITULATIF DES PRIMES - NAO 2009

Libellé	Salariés concernés	Conditions de versement	Montant brut et Modalités de calcul	Création / Modification
Tous les secteurs (suite)				
Indemnité forfaitaire d'intervention	Cadres	Intervenir pendant une astreinte à domicile (utilisation d'outils informatiques)	40€/interventions	Accord ARTT du 15 avril 1999 (article 5.3 chapitre 1) Montant à revoir le 01/07/09
Indemnité forfaitaire d'intervention	Non cadres	Intervenir pendant une astreinte sur le site	20€/Intervention	Accord ARTT du 15 avril 1999 (article 5.3 chapitre 1) Montant à revoir le 01/07/09
Prime de flexibilité "maintenance"	Techniciens NCA ou AMN	Remplacement temporaire d'un Team Leader ou un TL Expérimenté durant 4 heures ou plus durant une journée de travail	3,70€/par jour travaillé	Accord du 2/12/1992, modifié par l'avenant n° 5 à l'accord ARTT du 14 mars 2002 Montant revu en avril 2008
Prime de flexibilité	Non cadres (hors maintenance)	Affectation d'un salarié non cadre, durant 4 heures ou plus durant une journée de travail, à une position dotée d'un coefficient supérieur y compris sur un coefficient de statut supérieur	3,70€/ jour	Accord du 02/12/1992 modifié par NAO 2007 Montant revu en avril 2008
Prime de tutorat	Non-cadres (NCA et AMN)	Salariés assumant la fonction de tuteur auprès d'un ou plusieurs apprentis ou auprès de salariés HAT. Les maîtres de stage ne sont pas concernés par cette prime de tutorat.	43 €/mois - proratisation en fonction du temps de travail effectif	Négociation annuelle obligatoire 1997 + Accord HAT Montant à revoir le 01/07/09
Prime Hat	Salariés au sein du parcours HAT	Participation au parcours de qualification HAT / Attribution le premier du mois suivant le terme de chaque affectation, si toutes les compétences requises ont été acquises	Prime mensuelle de 11,20€. A partir de la seconde affectation, montant porté à 22,40€. En fin de parcours qualifiant et sauf hypothèse d'échec, salaire de base brut majoré de 33,60€, y compris pour les parcours de 10 mois.	Accord du 29 novembre 2000, modifié par avenant signé en date du 25 juin 2002 Montants revus en avril 2008

20

ANNEXE 1 : TABLEAU RECAPITULATIF DES PRIMES - NAO 2009

Libellé	Salariés concernés	Conditions de versement	Montant brut et Modalités de calcul	Création / Modification
Tous les secteurs (suite)				
Prime Hats	Salariés au sein du programme HATS	Participation au programme HATS	Prime mensuelle de 66,30€ pendant les 6 premiers mois, 132,60€ les 6 mois suivants. A l'issue des 12 mois, prime de 132,60€ intégrée au salaire de base et prime de 66,30€ pendant les 6 mois suivants (prime intégrée dans le salaire de base à l'issue des 18 mois).	Accord du 25 juin 2002 Montants revus en avril 2008
Prime petite enfance	Tous les salariés jusqu'au coefficient 520	Ancienneté d'au minimum 1 an au 1er décembre 2005	Pour la prime versée en décembre 2008 : - 300€ /an pour les NCA par enfant né au cours des 4 années fiscales précédant le versement de la prime (enfant inscrit et déclarés dans la base du personnel) - 260€/an pour les AMIN, AMA et CAD par enfant né au cours des 4 années fiscales précédant le versement de la prime (enfant inscrit et déclarés dans la base du personnel)	NAO 2004/2005/2006 NAO 2008 Montants revus en 2008
13ème mois	Tous les salariés	Avoir une ancienneté minimale d'un an.	2 versements en juin et décembre/1/12ème des salaires perçus de janvier à juin pour le versement de juin et 1/12ème des salaires de juillet à décembre pour le versement de décembre	Accord du 29/09/1994
Prime Split Shift	Tout salarié jusqu'au coefficient 215 inclus	Avoir travaillé dans la même journée au sein de deux locations différentes placées sous la responsabilité de deux managers différents pour une durée d'au moins 2 heures et 30 minutes sur chacune des locations dans le cadre d'une simple ou double qualification professionnelle.	8 € par jour travaillé	NAO 2007 Application à compter du 1er janvier 2007 Montant à revoir le 01/07/09