

NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2010

----- 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 16 septembre, le 12 octobre, et le 17 novembre 2009.

Au cours de la 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 des données statistiques illustrant la dégradation sans précédent de l'environnement économique liée à la crise actuelle, et ses conséquences financières pour l'Entreprise (baisse du chiffre d'affaires lié notamment à la baisse des dépenses moyennes par visiteur, diminution du nombre de visiteurs sur nos marchés distants...).

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

La Direction a indiqué que le manque de visibilité toujours aussi important sur l'activité de l'Entreprise et l'évolution de la crise économique encore largement incertaine, l'absence de redressement de conjoncture rapide et significatif envisagé à moyen terme par les prévisionnistes, et les multiples incertitudes, voire inconnues, pesant sur de nombreux paramètres indispensables à l'élaboration de sa politique salariale (activité prévisionnelle 2010, évolution du SMIC au 01/01/2010, ...) ne lui permettait pas à cette période de l'année de faire des propositions salariales sans prendre le risque de devoir prendre ultérieurement des mesures correctives.

L'Entreprise a néanmoins rappelé qu'elle avait mis en place un plan salaire en 2009 qui a pris effet le 1^{er} juillet dernier, alors même que les pratiques salariales au niveau national ont été marquées par une austérité record au cours de cette année.

Au cours de la deuxième réunion, la Direction a échangé, avec les organisations syndicales, sur les données statistiques et leurs enseignements.

Le 17 novembre 2009, la Direction a confirmé aux organisations syndicales qu'elle ne pouvait pas à ce stade faire de propositions salariales compte tenu du manque de visibilité dans lequel elle se trouve et des résultats pour l'année fiscale 2009. Elle a précisé qu'elle ne souhaitait pas s'engager dans une voie qui pourrait l'amener à remettre en cause l'objectif même de son plan de prudence qui est de préserver l'emploi autant que possible dans ce contexte économique difficile.

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 qu'elle se doit de tenir compte des effets de la crise et de sa durée difficilement prévisible.

C'est la raison pour laquelle, tout en souhaitant continuer à privilégier autant que possible l'emploi, elle a proposé aux organisations syndicales de conclure la négociation sur cette base. La Direction avait toutefois précisé qu'une nouvelle ouverture de négociation pourrait être envisagée à un moment plus opportun en terme de visibilité, et ce au plus tard avant la fin du 1^{er} trimestre civil 2010. Toutefois, suite aux revendications des Organisations Syndicales, la Direction a souhaité prendre des engagements plus précis afin de préciser ces intentions. Ces engagements figurent à l'article 4 du présent protocole.

A l'issue de ces différentes réunions, après la consultation du Comité d'Entreprise en date du 08 décembre 2009, un protocole d'accord a été soumis à la signature des Organisations Syndicales le 29 décembre 2009. 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 - 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 2010

Conformément au mécanisme mis en place dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire de 2005, certaines primes forfaitaires bénéficieront, au 1^{er} 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.

Article 3 – 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 convenu d'aborder 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 4 – Engagements complémentaires de la Direction

Suite à une réunion d'information avec les organisations syndicales en date du 14 décembre, la Direction a pris les engagements suivants :

- Elle a tout d'abord réaffirmé sa volonté de mettre en place un plan de salaires pour l'année 2010 en ouvrant de nouvelles négociations salariales le 18 février 2010.
- Elle s'est engagée à permettre un aboutissement de ces négociations avec un plan de salaires qui ne soit pas égal à zéro. Ce plan de salaires sera fonction de la situation économique et notamment des résultats du premier trimestre de l'exercice fiscal 2010.
- Elle a également pris l'engagement d'une mise en œuvre de ce plan au plus tard au 1^{er} juillet 2010 (soit un an après le plan de salaires 2009).

De fait, de nouvelles négociations salariales s'ouvriront à compter du 18 février 2010.

Article 5 – 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 11 janvier 2010, en 13 exemplaires

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

Daniel Dreux



ANNEXE 1 : TABLEAU RECAPITULATIF DES PRIMES - NAO 2010

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	167,30€/ 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 revu 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	103,30 € ou 51,70 €	Mécanisme et montant revus dans le cadre de la NAO 2007 Montant revu 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	141,80€ ou 177,30€ par événement	Décision en 1996 Montants revu 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 à revoir le 01/07/2010
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	Engagement unilatéral 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	15,50 € bruts/jour	Décision unilatérale, à compter du 31/03/2007 Montant revu 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	10,90 € bruts par jour travaillé	Engagement unilatéral à compter du 01/04/2007 Montant revu le 01/07/09

ANNEXE 1 : TABLEAU RECAPITULATIF DES PRIMES - NAO 2010

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 à revoir le 01/07/2010
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 à revoir le 01/07/2010
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 à revoir le 01/07/2010
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 bénéficier 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 à revoir le 01/07/2010
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 à revoir le 01/07/2010

ANNEXE 1 : TABLEAU RECAPITULATIF DES PRIMES - NAO 2010

Libellé	Salariés concernés	Conditions de versement	Montant brut et Modalités de calcul	Création / Modification
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 à revoir le 01/07/2010
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	79,90€/mois - prime proratisée en cas d'absences injustifiées	Engagement unilatéral à compter du 01 octobre 2005. Montant revu le 01/07/09
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 à revoir le 01/07/2010

ANNEXE 1 : TABLEAU RECAPITULATIF DES PRIMES - NAO 2010

Libellé	Salariés concernés	Conditions de versement	Montant brut et Modalités de calcul	Création / Modification
Disney Village				
Prime contractuelle Ed Spectacles	Indiens et cowboys Wild West Show originaires Amérique du nord	<ul style="list-style-type: none"> Prime doublure (remplacement des personnages principaux : Annie Oakley, Sitting 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) 	<ul style="list-style-type: none"> Prime doublure : 66,80€, 58,50€, 75,20€, 7,70€ par spectacle Prime Lead : 96€/semaine - 19,20€/jour Prime Stunt Men : 14,40€/jour Prime Indien/Cowboy : 10,40€/jour Primes de jeux : de 7,70€ à 10€ par jour 	<ul style="list-style-type: none"> Offre d'embauche à la création du WWS en 1995 Création de la prime Indien et Cowboy à compter du 01/10/07 Montants revus 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.	8,70€/jour travaillé	Engagement unilatéral à compter du 8/10/2001 Montant revu le 01/07/09
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>	26,70€/ par acte conservatoire (ou 35,40 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 revu le 01/07/09

ANNEXE 1 : TABLEAU RECAPITULATIF DES PRIMES - NAO 2010

Libellé	Salariés concernés	Conditions de versement	Montant brut et Modalités de calcul	Création / Modification
G & A (suite)				
Variable réservation	CRO : Forcé 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>	<p>Prime trimestrielle, variable, fonction d'objectif quantitatif exprimé en chiffre d'affaires réservé.</p> <p>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.</p>	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	3,60€/jour	Engagement unilatéral à compter de 2001 Montant revu le 01/07/09
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 à revoir le 01/07/2010

ANNEXE 1 : TABLEAU RECAPITULATIF DES PRIMES - NAO 2010

Libellé	Salariés concernés	Conditions de versement	Montant brut et Modalités de calcul	Création / Modification
Tous les secteurs				
Indemnité d'habillement	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	2,70€	Accord du 06/09/1995 + NAO 2000 + accord du 14/10/2002 Montant revu 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	12,40 €/période de 6 heures NCA, AMIN et AMA et cadres	Accord ARTT du 15 avril 1999 (article 5 chapitre 1) Montant revu le 01/07/09

ANNEXE 1 : TABLEAU RECAPITULATIF DES PRIMES - NAO 2010

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)	41,40€/interventions	Accord ARTT du 15 avril 1999 (article 5.3 chapitre 1) Montant revu le 01/07/09
Indemnité forfaitaire d'intervention	Non cadres	Intervenir pendant une astreinte sur le site	20,70€/intervention	Accord ARTT du 15 avril 1999 (article 5.3 chapitre 1) Montant revu 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 à revoir le 01/07/2010
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 à revoir le 01/07/2010
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.	44,50 €/mois - proratisation en fonction du temps de travail effectif	Négociation annuelle obligatoire 1997 + Accord HAT Montant revu 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 à revoir le 01/07/2010

ANNEXE 1 : TABLEAU RECAPITULATIF DES PRIMES - NAO 2010

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 suivant. A l'issue des 12 mois, prime de 132,60€ intégrée au salaire de base et prime de 66,30€ pendant les 6 mois suivant (prime intégrée dans le salaire de base à l'issue des 18 mois).	Accord du 25 juin 2002 Montants à revoir le 01/07/2010
Prime petite enfance	Tous les salariés jusqu'au coefficient 520	Ancienneté d'au minimum 1 an au 1er décembre 2005	<p>Pour la prime versée en décembre 2008 :</p> <p>. 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)</p> <p>. 260€/an pour les AMN, 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)</p>	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 salaire 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 (à l'exclusion des métiers techniques, supports, administratifs et artistiques)	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.	8,30 € par jour travaillé	NAO 2007 Application à compter du 1er janvier 2007 Montant revu le 01/07/09

