

PROTOCOLE D'ACCORD PORTANT SUR LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2010

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. Une nouvelle ouverture de négociation pourrait toutefois 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.

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 présent protocole d'accord

Le présent protocole d'accord 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 entre les parties 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 – 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 XX novembre 2009, 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.....