

**PROTOCOLE D'ACCORD PORTANT SUR LA
NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2010**

ENTRE :

Les Sociétés suivantes composant l'Unité Economique et Sociale (U.E.S) :

La Société Euro Disney Associés S.C.A. au capital de 611.099.156,70 euros, sise Route nationale 34, Immeubles Administratifs, 77 700 Chessy, inscrite au R.C.S. de Meaux sous le numéro 397 471 822,

La Société Euro Disney S.A.S. au capital de 1.676.940 euros, sise Route nationale 34, Immeubles Administratifs, 77 700 Chessy, inscrite au R.C.S. de Meaux sous le numéro 341 908 945,

La Société ED Spectacles S.A.R.L. au capital de 60 979 euros, sise Route nationale 34, Immeubles Administratifs, 77 700 Chessy, inscrite au R.C.S. de Meaux sous le numéro 385 405 584,

La Société Euro Disney S.C.A. au capital de 38.976.490 euros, sise Route nationale 34, Immeubles Administratifs, 77 700 Chessy, inscrite R.C.S. de Meaux sous le numéro 334 173 887.

L'ensemble de ces Sociétés étant représenté par Monsieur Daniel DREUX, agissant en sa qualité de Vice-Président Ressources Humaines,

D'une part,

ET :

Les Organisations Syndicales :

La CFDT, représentée par l'un de ses délégués syndicaux de l'Unité Economique et Sociale.

La CFE-CGC, représentée par l'un de ses délégués syndicaux de l'Unité Economique et Sociale.

La CFTC, représentée par l'un de ses délégués syndicaux de l'Unité Economique et Sociale.

La CGT, représentée par l'un de ses délégués syndicaux de l'Unité Economique et Sociale.

La CGT-FO, représentée par l'un de ses délégués syndicaux de l'Unité Economique et Sociale.

Le SIPE, représenté par l'un de ses délégués syndicaux de l'Unité Economique et Sociale.

L'UNSA, représenté par l'un de ses délégués syndicaux de l'Unité Economique et Sociale.

D'autre part,

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT

Préambule :

A l'issue de la dernière Négociation Annuelle Obligatoire, la Direction s'était engagée à ouvrir au cours du premier trimestre 2010 de nouvelles négociations, dès lors qu'elle disposerait des éléments lui permettant de prendre les décisions les plus appropriées au regard de sa situation financière et de l'évolution du contexte économique.

L'ouverture de ces nouvelles négociations a eu lieu le 18 février 2010. Au cours de cette 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 les dernières données statistiques et prévisions économiques qui viennent confirmer qu'aucun redressement de conjoncture rapide et significatif n'est envisagé à moyen terme, que ce soit en France ou en Europe.

FB

BB
DD
RH

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

Dans ce contexte, l'ensemble des acteurs clés du Secteur Touristique continue d'être fortement touché par les effets de la crise économique, conjugués aux impacts de la grippe A(H1N1) et aux intempéries de fin d'année, qui se sont traduits pour l'Entreprise par une baisse de -11 % du chiffre d'affaires au cours du premier trimestre de l'année fiscale 2010, soit une diminution de -34.4 millions d'euros par rapport à la même période l'année précédente.

L'ensemble de ces éléments vient confirmer le bien-fondé de la politique de l'Entreprise, engagée dès la fin de l'année 2008, et la nécessité de poursuivre les initiatives menées dans le cadre de son plan de prudence puis de rigueur, afin de continuer à atténuer les effets de la crise économique et se préparer à une reprise qui reste encore largement incertaine et fragile.

La Direction a souhaité proposer aux Organisations Syndicales dès cette première réunion de négociation des mesures salariales en portant notamment ses efforts vers les plus bas salaires. Elle a pour cela tenu compte des enjeux liés tant à l'environnement économique qu'à son souhait de mettre en place une politique salariale raisonnable pour soutenir l'implication des équipes, afin de préparer l'avenir et la sortie de crise dans les meilleures conditions.

La Direction et les Organisations Syndicales se sont réunies lors d'une seconde réunion le 11 mars 2010. A cette occasion, la Direction a fait de nouvelles propositions en cherchant à se rapprocher des propositions des Organisations Syndicales, et à répondre aux attentes exprimées par les salariés dans le contexte économique actuel.

Lors de la troisième réunion de négociation qui s'est tenue le 25 mars 2010, de nouvelles propositions ont été faites par la Direction tenant compte des revendications formulées par les Organisations Syndicales.

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 protocole d'accord

Le présent protocole d'accord s'applique à l'ensemble des salariés des sociétés Euro Disney Associés S.C.A/ Euro Disney S.A.S./ED Spectacles Sarl/Euro Disney S.C.A.

Article 2 - Revalorisation du salaire minimum conventionnel au coefficient 150

A compter du 1er juillet 2010, il est convenu de revaloriser de 1 % le salaire minimum conventionnel pour les salariés au coefficient 150 (le montant étant par ailleurs arrondi à l'unité supérieure).

A compter de cette date, le salaire minimum conventionnel des salariés au coefficient 150 sera de 1357 € brut mensuel (contre 1343.77 € au 1er janvier 2010). Les parties au présent protocole d'accord entendent à travers cette mesure garantir un niveau d'entrée au coefficient 150 supérieur au SMIC.

Article 3 - Mesures salariales

3.1 Montants

- Les salariés aux coefficients 150 à 280 inclus (y compris le coefficient 300, statut agent de maîtrise assimilé cadre relevant de l'annexe Spectacles de la Convention Collective des Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturels) bénéficieront :
 - d'une augmentation de 1.5 % au titre de l'augmentation générale.
 - de 1.5 % d'augmentation répartie en augmentations individuelles

- Les salariés aux coefficients 300 (statut cadre) à 360 inclus bénéficieront :
 - d'une augmentation de 1 % au titre de l'augmentation générale

B

JB DD PH

- de 1.5 % d'augmentation répartie en augmentations individuelles
- Les salariés aux coefficients 400 à 520 inclus (statut cadre) bénéficieront de 2.5 % d'augmentation répartie en augmentations individuelles

3.2 Bénéficiaires

Sont bénéficiaires des mesures visées à l'article 3, les salariés ayant au moins 6 mois d'ancienneté au 31 décembre 2009. Le positionnement du salarié au 31 mars 2010 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.

3.3 Modalités d'application

Ces mesures seront applicables à compter du 1^{er} juillet 2010. 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, qui elle-même interviendra après l'application éventuelle de la revalorisation des salaires minima conventionnels.

Les promotions susceptibles d'intervenir en cours d'année ne sont pas prises en compte dans ces pourcentages d'augmentation. Il s'agit en effet des promotions qui sont consécutives à l'attribution à un salarié d'un poste vacant ou nouvellement créé, et qui s'accompagnent d'un changement de coefficient et d'une augmentation de salaire.

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. Doivent notamment être pris en compte des éléments liés aux performances individuelles (qualité du travail et exécution conforme aux attentes du poste, compétences techniques....) ainsi qu'au savoir être (respect des horaires de travail, esprit d'équipe, respect des procédures ...). Aucun critère discriminant ne devra être pris en considération ni le positionnement salarial du salarié par rapport à son équipe. De même, un changement d'affectation en cours d'année ne peut pénaliser le salarié dans sa progression salariale.

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 (Annexe 1).

4.1 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			

FB
BSS DO
RU

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.

4.2 Création de la «prime cascade auto/moto chorégraphiée»

Afin de tenir compte des spécificités et de la maîtrise technique propres aux cascades chorégraphiées, qui peuvent être réalisées dans le cadre des spectacles du Stunt Show, il a été décidé de créer la prime cascade auto/moto chorégraphiée.

- Salariés bénéficiaires

Tous les cascadeurs auto et moto participant au spectacle du Stunt Show pourront prétendre au versement de cette prime.

- Conditions de versement

Cette prime sera versée aux salariés bénéficiaires participant à un spectacle du Stunt Show qui nécessite la maîtrise technique d'un pilotage de précision dans le cadre de cascades chorégraphiées.

- Montant et modalités de calcul

La prime de cascade auto/moto chorégraphiée sera d'un montant de 10 € bruts par participation à un spectacle donnant lieu au versement de cette prime.

- Date d'application

Cette prime sera versée à compter du 1er mai 2010.

4.3 Création de la «prime de découcher»

Les parties rappellent que l'article 3 de l'avenant n° 2 bis à l'avenant du 17 février 2000 relatif au temps de travail des salariés Prévention Incendie/Pompiers conclu le 09 mars 2010 institue une prime de découcher, dont il fixe les conditions d'éligibilité et de versement, ainsi que les modalités de calcul.

Les primes visées aux articles 4.2 et 4.3 du présent protocole seront intégrées dans le tableau récapitulatif des primes et bénéficieront, à ce titre, du mécanisme conventionnel de revalorisation tous les deux ans.

4.4 Suppression de la prime de substitution de la PAI (prime assistance et intervention)

Conformément aux engagements pris par la Direction lors de la commission de dialogue du 19 août 2008 instituée lors du changement d'organisation des Services Techniques, il est convenu de procéder à la suppression de la prime de substitution de la PAI et de l'intégrer dans le salaire de base des salariés bénéficiaires.

Ainsi, chaque salarié concerné par cette mesure se verra réintégrer dans son salaire de base 12/13ème de la moyenne du montant des primes de substitution de la PAI perçues sur l'ensemble de la période du 1^{er} juillet 2008 au 30 juin 2010.

Cette mesure s'appliquera à compter du 1^{er} juillet 2010.

Article 5 – Prime à la «petite enfance»

Afin d'harmoniser la participation de l'Entreprise aux frais liés à la garde des enfants, il est convenu d'étendre le montant de la prime petite enfance de 300 € brut par an, applicable aux salariés non-cadres, à tous les salariés éligibles quel que soit leur statut (au lieu de 260 € brut actuellement pour les agents de maîtrise et cadres). Cette mesure sera applicable lors du prochain versement devant intervenir en décembre 2010, selon les modalités et conditions de versement actuelles.

FB
135 DO
AM

Article 6 - Participation de l'entreprise aux frais de transport public

A compter du 1^{er} juillet 2010, la Direction portera le pourcentage de prise en charge du coût des abonnements « transports publics » à 75 % (contre 65 % actuellement).

Article 7- Revalorisation de la valeur du ticket restaurant

A compter du 1^{er} juillet 2010, il est convenu que la valeur unitaire du ticket restaurant sera portée de 7.5 euros à 8.5 euros, soit une augmentation de plus de 13 %, avec maintien d'une participation à hauteur de 60 % pour l'Entreprise et de 40 % pour le salarié.

Article 8 - Mise en place d'un mécanisme de compensation de la perte de la prime de nuit pour les salariés en nuits fixes ou en 3X8 en cas de retour en horaires de jour à l'initiative de l'Entreprise

La Direction rappelle que les besoins liés à l'activité de l'Entreprise peuvent l'amener à modifier dans le cadre de son pouvoir de Direction l'organisation du temps de travail de certaines équipes bénéficiant de primes conventionnelles.

Elle rappelle le principe d'une absence de compensation de la perte de ces primes, dès lors que la pénibilité ou la contrainte dont elles sont la contrepartie disparaît suite à ces modifications.

S'agissant de la prime de nuit, l'Entreprise souhaite lorsqu'elle est à l'initiative de ces changements accompagner les salariés dans la mesure où ces primes représentent une part substantielle de leur rémunération annuelle, et ceci afin de continuer à favoriser la mobilité.

C'est pourquoi, il a été convenu de mettre en place, à titre dérogatoire, un mécanisme destiné à accompagner et compenser l'arrêt du versement de la prime de nuit pour les salariés travaillant en nuits fixes ou en 3X8, lorsqu'ils retournent définitivement en horaires de jour suite à un changement dans l'organisation du temps de travail à l'initiative de l'Entreprise.

8.1 Bénéficiaires/conditions d'éligibilité

Tous les salariés travaillant en nuits fixes ou en 3X8 depuis au moins 2 ans et passant de façon définitive en horaires de jour à l'initiative de l'Entreprise dans le cadre d'un changement d'organisation, ou suite à un avis médical émanant du médecin du travail. Il s'agit dans ce dernier cas d'une mesure complémentaire aux dispositions prévues à l'article 24 de la Section 6 de l'accord en faveur de l'emploi des salariés en situation de handicap ou de reclassement conclu le 26 décembre 2007.

8.2 Modalités d'accompagnement et de compensation

- Ajustement du salaire de base :
 - ✓ 25 % du montant moyen mensuel des primes perçues sur les 3 dernières années.
- Versement d'une prime exceptionnelle mensuelle dégressive pendant 18 mois
 - ✓ 75 % du montant mensuel moyen des primes de nuit perçues sur les trois dernières années pendant les 6 premiers mois.
 - ✓ 50 % du montant mensuel moyen des primes de nuit perçues sur les trois dernières années du 7^{ème} au 12^{ème} mois inclus.
 - ✓ 25 % du montant mensuel moyen des primes de nuit perçues sur les trois dernières années les 6 derniers mois.

Ce mécanisme d'accompagnement prendra fin en cas de retour en horaires de nuit durant cette période de 18 mois, à l'exclusion de l'ajustement du salaire de base dont le salarié continuera de bénéficier.

Article 9 - Égalité 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

FB
SBS DO
RM

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, par ailleurs, convenu entre les parties de traiter 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 10 - Durée

Les dispositions des articles 2 et 3 du présent protocole d'accord 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 articles 4 à 9 du présent protocole sont conclues pour une durée indéterminée.

Article 11 - 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.

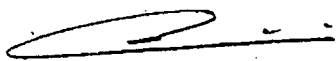
A l'issue de ce délai de 8 jours et en l'absence d'opposition, le présent protocole d'accord sera déposé à l'initiative de la Direction des Relations Sociales auprès du secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Meaux en un exemplaire.

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.

Chaque organisation syndicale recevra un exemplaire de l'accord, ainsi que le comité d'entreprise et les délégués du personnel.

Fait à Chessy, le 17/05/2010, en 13 exemplaires.

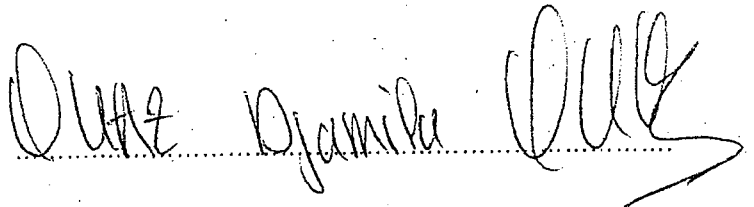
Pour l'ensemble des Sociétés visées dans le cadre de cet accord



Daniel DREUX
Vice-Président Ressources Humaines

Pour les Organisations Syndicales

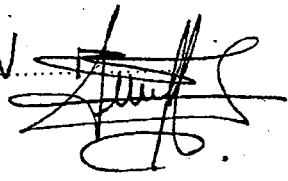
Pour la CFDT, Délégué(e) Syndical(e) de l'U.E.S.



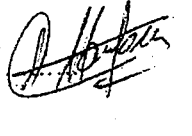
Pour la CFE-CGC, Délégué(e) Syndical(e) de l'U.E.S.

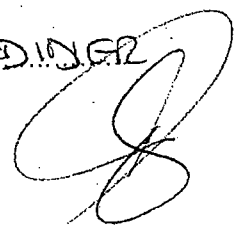
Pour la CFTC, Délégué(e) Syndical(e) de l'U.E.S.

FB
33
PA 00

Pour la CGT, Délégué(e) Syndical(e) de l'U.E.S. 21 Mai 2010 Benedict F. FROEN 

Pour la CGT-FO, Délégué(e) Syndical(e) de l'U.E.S.

Pour le SIPE, Délégué(e) Syndical(e) de l'U.E.S. 19 Avril 2010 Bernard B. BARNES 

Pour l'UNSA, Délégué(e) Syndical(e) de l'U.E.S. 19 Avril 2010 Patrick MALDIER 

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 liées 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 cascade auto/moto chorégraphiée	Cascadeurs auto et moto participant au spectacle du Stunt Show	Participation à un spectacle du Stunt Show qui nécessite la maîtrise technique d'un pilotage de précision dans le cadre de cascades chorégraphiées.	10€ bruts par participation à un spectacle ouvrant droit à la prime	NAO 2010 Application compter du 01/05/2010
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 de découcher	Salariés Prévention Incendie/Pompiers	Prime destinée à compenser les 4h de repos de sécurité sur site	25€ bruts par garde Prime versée pour chaque période effective de garde nécessitant la prise du repos de sécurité libre sur site de 4h. Elle n'est pas versée en cas d'absence du salarié (à l'exception des absences assimilées à du temps de travail effectif) ni en cas de période travaillée ne nécessitant pas la prise du repos de sécurité sur site.	Avenant n°2bis à l'avenant du 17 février 2000 Application à compter du 01/04/2010
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
Disney Village				
Prime contractuelle Ed Spectacles	Indiens et cowboys Wild West Show originaires Amérique du nord	.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)	.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	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

ANNEXE 1 : TABLEAU RECAPITULATIF DES PRIMES - NAO 2010

Libellé	Salariés concernés	Conditions de versement	Montant brut et Modalités de calcul	Création / Modification
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	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. 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". Cette prime a été étendue aux infirmiers en position "flyer".	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
Variable réservation	CRO : Force de vente et Relation clientèle	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. 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. 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. Fixation des objectifs annuels globaux en début d'année fiscale et par équipe en début de mois.	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

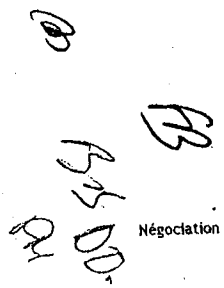
ANNEXE 1 : TABLEAU RECAPITULATIF DES PRIMES - NAO 2010

Libellé	Salariés concernés	Conditions de versement	Montant brut et Modalités de calcul	Création / Modification
G & A (suite)				
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
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, AMN et AMA et cadres	Accord ARTT du 15 avril 1999 (article 5 chapitre 1) Montant revu le 01/07/09

ed
Bys
DD
DD

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



 FB

 B-5

 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	<u>Pour la prime versée en décembre 2010 :</u> . 300€ /an par enfant né au cours des 4 années fiscales précédant le versement de la prime (enfant inscrit et déclarés dans la base du personnel) pour tous les salariés éligibles quel que soit leur statut	NAO 2004/2005/2006 NAO 2008 Harmonisation Montant unique en 2010
13ème mois	Tous les salariés	Avoir une ancienneté minimale d'un an.	2 versements en juin et décembre/1/12ème des salaires percus 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

ND
FB
LH