

# ACCORD RELATIF AUX MODALITES D'EVOLUTION PROFESSIONNELLE AU COEFFICIENT 200

## Préambule

Le présent protocole a pour objet de définir les modalités d'évolution professionnelle au coefficient 200 en fonction des critères définis dans la Convention Collective des Espaces de Loisirs, d'Attractions et culturels, et repris dans le cadre de la Convention Collective d'Adaptation.

Il est préalablement rappelé que la Direction avait pris l'engagement, lors de la conclusion de la Convention Collective d'Adaptation, de définir, en accord avec les organisations syndicales signataires de l'accord, les modalités d'évolution du coefficient 187 au coefficient 200, et ceci avant le 31 décembre 2001. Il est rappelé que la Direction a étendu cette négociation aux modalités d'évolution du degré confirmé au degré expérimenté, degrés relevant du système antérieur de classification reposant sur la valorisation des compétences.

Les accords de valorisation des compétences arrivent à expiration au 31 décembre 2001 conformément aux dispositions transitoires prises dans le cadre de la Convention Collective d'Adaptation. Le nouveau système de classification repose sur des critères classants et c'est dans ce cadre que se situe la présente négociation.

Les parties se sont rencontrées régulièrement lors des réunions des 3, 31 octobre et 4 décembre 2001, afin de définir les modalités d'évolution professionnelle au coefficient 200.

## Article 1 – Champ d'application



La Direction précise que les Cast Members concernés par cette évolution professionnelle au coefficient 200 sont les Cast Members qui sont positionnés aux coefficients 175, 181 ou 187. A titre dérogatoire et dans la mesure où ils remplissent les conditions requises, les Cast Members positionnés au coefficient 150 pourront également être concernés par cette évolution professionnelle au coefficient 200.

## Article 2- Définition générique des critères classants de la formation, de l'autonomie et de la responsabilité.

Le système de classification prévue par la Convention Collective des Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturels et la Convention Collective d'Adaptation conclue en date du 26 avril 2001, repose sur la combinaison de trois critères classants qui sont :

- la formation,
- l'autonomie
- et la responsabilité.

De façon générique, la formation s'entend d'une formation diplômante, à savoir la possession d'un diplôme en adéquation avec l'emploi exercé, ou d'une expérience professionnelle acquise soit au sein de Disneyland paris, soit à l'extérieur de l'entreprise.

L'autonomie s'analyse au regard des consignes ou des ordres donnés au Cast member pour effectuer sa mission.

La responsabilité est appréciée en fonction du contrôle opéré sur les fonctions exercées par le salarié, contrôle qui peut être plus ou moins étendu ou ponctuel.

Pour pouvoir être promu au coefficient 200 (215), le Cast Member devra remplir les trois critères dont la définition est spécifique à ce coefficient.

### **Article 3- Spécificité de la définition des critères classants au coefficient 200 (215)**

Au regard de l'outil de promotion au coefficient 200 présenté aux organisations syndicales, il convient de rappeler les principes suivants.

Le critère de la formation s'entend de la possession d'un diplôme de niveau IV de l'éducation nationale en adéquation avec l'emploi exercé et référencé dans la liste annexée à la Convention Collective d'Adaptation relative aux diplômes, étant précisé que cette annexe pourra être complétée compte tenu de son caractère non exhaustif. Il pourra donc s'agir à titre d'exemple d'un bac professionnel de commerce ou vente pour être vendeur boutique ou d'un bac professionnel de l'hôtellerie ou de la restauration pour être serveur. Ce critère s'entend également d'une expérience professionnelle au sein de Disneyland Paris, dont l'appréciation est réalisée par l'encadrement. A titre complémentaire, et sans que cela constitue un critère déterminant en soi, il sera tenu compte des formations professionnelles complémentaires suivies par le Cast Member.

Le critère de l'autonomie s'entend de la polyvalence sur les activités correspondantes à l'emploi exercé par le Cast Member. Le Cast Member devra avoir une connaissance approfondie des techniques et des procédures spécifiques aux fonctions exercées. Enfin pour pouvoir être promu au coefficient 200, le Cast Member devra être capable de gérer des situations complexes, difficiles ou conflictuelles.

S'agissant de la responsabilité, le Cast Member promu au coefficient 200 (215) doit savoir transmettre son savoir-faire, il doit être responsable de la bonne application des règles et procédures qu'il maîtrise par ailleurs. Il doit pouvoir exercer sa mission avec un contrôle ponctuel et transmettre à son supérieur hiérarchique les informations pertinentes et essentielles au bon fonctionnement du service auquel il appartient.

### **Article 4- Appréciation des acquis en vue de la promotion au coefficient 200 (215)**

Pour pouvoir être promu au coefficient 200 (215), le Cast member doit avoir acquis l'intégralité des trois critères. A titre de rappel, le simple fait de posséder un diplôme ne

permet en soi d'être promu au coefficient 200, il faut également remplir les deux autres critères.

### **Article 5- Grille d'évaluation : outil de promotion au coefficient 200 (215)**

L'outil de promotion au coefficient 200 sera individualisé par filière et par métier ou groupes de métiers.

1- L'évolution professionnelle au coefficient 200 intégrera les parcours professionnels existants dans certains secteurs (Boutiques, Parc Opérations, Centrale de Réservation notamment). Pour pouvoir évoluer au coefficient 200, le Cast Member suivra ce parcours afin d'acquérir toutes les compétences nécessaires définies en termes d'autonomie et de responsabilité.

2-Dans les autres filières (Services Techniques, Administration, Services Généraux...), l'outil de promotion prend en compte la spécificité technique de chaque métier.

Ces métiers techniques ne sont pas spécifiques à Disneyland Paris et nécessitent une certaine expertise qui ne peut être acquise que par une formation externe à la société et qui doit, en outre, être complétée en interne par une expérience au sein de Disneyland Paris.

Lors de son arrivée sur le site, le Cast Member pourra être accompagné par un autre Cast Member plus expérimenté, même si son expérience professionnelle antérieure et sa formation lui permettent d'exécuter les travaux à réaliser de façon quasi autonome.

La prise en compte de la formation et de l'expérience professionnelle antérieure du Cast Member lui permettront d'évoluer plus rapidement au coefficient 200.

A titre d'information, les outils de promotion spécifiques à chaque filière seront remis aux organisations syndicales lors de la prochaine commission de suivi de la Convention Collective d'Adaptation.

### **Article 6- Périodicité des promotions au coefficient 200**

S'agissant de promotion au coefficient 200, il est rappelé que les promotions s'effectueront en fonction des besoins opérationnels. Après un an passé au coefficient 175, 181 ou 187, une rencontre personnelle sera organisée dans les 12 mois suivants afin d'examiner les possibilités d'évolution au coefficient 200. Il est précisé que le délai moyen pour passer au coefficient 200 notamment dans le cadre des parcours professionnels est de 18 mois.

### **Article 7- Durée- Révision- Dénonciation**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé et dénoncé dans les conditions légales.

**Article 8- Date d'entrée en vigueur**

Le présent accord entrera en vigueur le 1er du mois qui suit la date de signature et de dépôt.

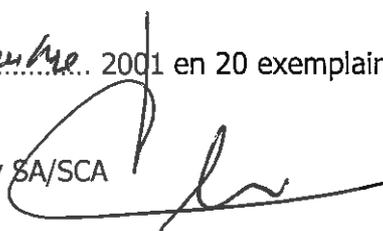
**Article 9- Dépôt**

Le présent accord sera déposé à l'initiative de la Direction des Relations sociales auprès du secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Meaux en un exemplaire. Cinq exemplaires seront transmis à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi à Melun et au Service Départemental du Travail de la Protection Sociale Agricole.

Chaque Organisation Syndicale recevra un exemplaire du présent accord.

Fait à Chessy, le 28 Décembre 2001 en 20 exemplaires.

Pour les sociétés Euro Disney SA/SCA



Bernard SCHMITT

Pour la CFDT

.....

Pour la CFE/CGC

.....

Pour la CFTC

.....

Pour la CGT

.....

Pour la CGT/FO



Pour la CSL

.....

Pour l'UNSA

.....

# ANNEXES



## LEXIQUE

Les parties à l'accord conviennent des définitions suivantes :

- **Classification** : Il s'agit de la grille hiérarchisée des emplois par niveaux, coefficients et échelons. Elle permet de déterminer le positionnement des salariés en fonction de l'emploi exercé et des critères classants formation, autonomie et responsabilité.
  
- **Métier** : On entend par métier un regroupement de compétences professionnelles et d'activités propres à une profession, exigeant une formation de base, un apprentissage et/ou de l'expérience.
  
- **Emploi** : c'est l'ensemble des activités, responsabilités et missions exercées par un salarié au sein d'une organisation et d'une entité donnée. L'emploi regroupe un certain nombre de postes. A titre d'exemple, constitue un emploi le fait d'être réceptionniste.
  
- **Poste** : Le poste se définit par le lieu précis où le salarié exerce son activité au quotidien. Le poste quant à lui permet de situer le salarié en termes spatio- temporels. Ainsi le fait d'être réceptionniste à l'hôtel New York permet de caractériser le poste du salarié.
  
- **Qualification professionnelle** : Elle figure dans le contrat de travail du Cast Member, ou dans un avenant en cas de modification de celle-ci et doit être inscrite sur le bulletin de paie de l'intéressé. Aujourd'hui elle est dénommée sous le « libellé de l'emploi » dans le bulletin de paie du salarié. Juridiquement, elle correspond aux fonctions réellement exercées par le salarié. A titre d'exemple, un salarié qui est vendeur boutique a pour qualification professionnelle celle de vendeur boutique.
  
- **Compétences professionnelles** : Par compétences professionnelles, il faut entendre l'ensemble des capacités résultant de la combinaison de connaissances générales, techniques, de savoir-faire professionnel et de l'expérience professionnelle acquise.
  
- **Statut professionnel** : Le statut du salarié permet de connaître les règles et garanties conventionnelles applicables à une catégorie particulière de salariés. Avec la mise en place de la Convention Collective d'Adaptation, les différents statuts existants seront les suivants :
  - Les non-cadres (NCA)
  - Les agents de maîtrise non assimilés cadres (AMN)
  - Les agents de maîtrise assimilés cadres (AMA)
  - Les cadres (CAD)

Date --/--/----

**POSTE**

|                    |  |
|--------------------|--|
| <b>ID</b>          |  |
| <b>NOM</b>         |  |
| <b>Prénom</b>      |  |
| <b>Cost center</b> |  |
| <b>Ancienneté</b>  |  |

**NIVEAU 115 - Coef 200**

**Postulat**

Pour les emplois classés dans ce niveau, le titulaire est responsable de l'application des règles relevant d'une technique bien déterminée exigeant des connaissances professionnelles qualifiées. L'intéressé, placé sous le contrôle direct d'un responsable d'un niveau de qualification supérieur, peut être appelé à prendre des initiatives pour adapter les instructions et prévoir les moyens d'exécution.

**FORMATION (Diplômes et/ou expériences professionnelles équivalentes)**

|  |
|--|
| <b>Diplômes</b>                                    |
| <b>Expériences professionnelles équivalentes</b>   |
| <b>Formations professionnelles complémentaires</b> |

**AUTONOMIE**

Non Acquis    En cours d'acquisition    Acquis

|   | Non Acquis | En cours d'acquisition | Acquis |
|---|------------|------------------------|--------|
| <b>Polyvalent sur les activités de son métier (Ensemble d'activités)</b>  |            |                        |        |
| -   |            |                        |        |
| -   |            |                        |        |
| -   |            |                        |        |
| <b>Connaissances approfondies des techniques et des procédures</b>        |            |                        |        |
| -   |            |                        |        |
| -   |            |                        |        |
| -   |            |                        |        |
| <b>Capacité à gérer des situations imprévues, complexes et difficiles</b> |            |                        |        |
| -   |            |                        |        |
| -   |            |                        |        |
| -   |            |                        |        |

**RESPONSABILITE**

Non Acquis    En cours d'acquisition    Acquis

|   | Non Acquis | En cours d'acquisition | Acquis |
|---|------------|------------------------|--------|
| <b>Capable de transmettre son savoir-faire</b>                                    |            |                        |        |
| -   |            |                        |        |
| -   |            |                        |        |
| -   |            |                        |        |
| <b>Responsable de la bonne application et du respect des règles et procédures</b> |            |                        |        |
| -   |            |                        |        |
| -   |            |                        |        |
| -   |            |                        |        |
| <b>Capacité à exécuter sa mission avec un contrôle ponctuel</b>                   |            |                        |        |
| -   |            |                        |        |
| -   |            |                        |        |
| -   |            |                        |        |
| <b>Transmission des informations pertinentes et proposition de solutions</b>      |            |                        |        |
| -   |            |                        |        |
| -   |            |                        |        |
| -   |            |                        |        |

EST PROMU AU COEFFICIENT 200

DATE EFFECTIVE DU PASSAGE AU NIVEAU 200    01/--/----

N'EST PAS PROMU

Commentaires :

Nom du Responsable hiérarchique \_\_\_\_\_

SIGNATURE DU RESPONSABLE HIERARCHIQUE

SIGNATURE DU CAST MEMBER