

AVENANT N° 3 A L'ACCORD SUR L'EGALITE SALARIALE ET PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

ENTRE :

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

La Société Euro Disney Associés S.A.S. au capital de 1.435.978.998,48 euros, sise au 1, rue de la Galmy, 77700 Chessy, inscrite au R.C.S. de Meaux sous le numéro 397.471.822.,

La Société ED Spectacles S.A.R.L. au capital de 40.000 euros, sise au 1, rue de la Galmy, 77700 Chessy, inscrite au R.C.S. de Meaux sous le numéro 385.405.584.,

La Société SETEMO Imagineering S.A.R.L. au capital de 7.623 euros, sise au 1, rue de la Galmy, 77700 Chessy, inscrite au R.C.S. de Meaux sous le numéro 388.457.004.,

La Société EURO DISNEYLAND Imagineering S.A.R.L. au capital de 7.623 euros, sise au 1, rue de la Galmy, 77700 Chessy, inscrite au R.C.S. de Meaux sous le numéro 348.520.669.,

L'ensemble de ces Sociétés étant représenté par Madame Karine RAYNAUD, agissant en sa qualité de Directrice Stratégie Sociale,

D'une part,

ET

Les Organisations Syndicales Représentatives :

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

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

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

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

L'UNSA, représentée par l'un de ses délégués syndicaux de l'Unité Économique et Sociale,

D'autre part,

Direction Stratégie Sociale

TG 1 B
TB JF m + A

PREAMBULE

Les parties ont toujours accordé une attention toute particulière à l'égalité salariale et professionnelle entre les femmes et les hommes qui s'est notamment traduite par la signature de quatre accords d'entreprise et la mise en œuvre de différentes mesures tendant à favoriser la mixité et la diversité.

Cette politique dynamique et volontariste se traduit dans les différents bilans et indicateurs. Ainsi, la représentation des femmes est quasiment à l'équilibre dans l'Entreprise (49% de l'effectif au 31 décembre 2019) et cela depuis plusieurs années, même s'il subsiste des disparités au sein de certains établissements ou emplois qui sont, par nature, marqués par une sous-représentation féminine ou masculine ou sur certains niveaux hiérarchiques où la représentation des femmes n'est pas équilibrée.

Le dernier accord d'entreprise signé le 11 octobre 2013 a été complété par deux avenants en date respectivement des 30 septembre 2016 et 17 octobre 2017. Il était convenu entre les parties de faire un bilan d'application au plus tard en décembre 2020.

Les parties se sont donc rencontrées le 11 septembre 2020 afin de partager les éléments de bilan sur les 3 dernières années et cela sur les différents domaines d'actions abordés dans l'accord, à savoir l'embauche et la promotion, la formation, la rémunération, la conciliation vie professionnelle et personnelle, les conditions de travail et la communication et sensibilisation.

Tout en réaffirmant la volonté des parties de poursuivre les mesures mises en œuvre afin de garantir une égalité des chances pour tous les salariés, quel que soit leur statut, il a été mis en avant le contexte particulier de l'Entreprise au moment des échanges. Ainsi, une fermeture de plusieurs semaines, une reprise d'activité difficile et des perspectives incertaines au regard du contexte sanitaire et économique en crise sont autant d'éléments qu'il convient de prendre en considération.

Les parties ont ainsi convenu :

- de reconduire les objectifs et indicateurs de mesure définis en dernier lieu par l'avenant n°2 en date du 17 octobre 2017,
- de formaliser les nouvelles dispositions légales intervenues depuis la signature de cet avenant,
- de pérenniser un certain nombre de dispositifs mis en place de manière expérimentale.

Il a ainsi été convenu ce qui suit :



Article 1 : Congé paternité

Il est ajouté un article 22.3 rédigé comme suit : Congé paternité et hospitalisation du nouveau-né

Le congé paternité est allongé dans la limite de 30 jours consécutifs en cas d'hospitalisation immédiate après la naissance du nouveau-né dans l'une des unités de soins suivantes :

- unités de néonatalogie,
- unités de réanimation néonatale,
- unités de pédiatrie de nouveaux-nés et de nourrissons,
- unités indifférenciées de réanimation pédiatrique et néonatale.

Ce congé peut être pris dans les 4 mois qui suivent la naissance de l'enfant. Il se cumule avec le congé de paternité « classique » et peut être positionné avant ou après celui-ci. La durée du congé pris est proportionnelle à celle de l'hospitalisation et doit être pris en une seule fois.

Article 2 : Congés pour évènements familiaux

Il existe dans l'Entreprise au bénéfice des salariés un certain nombre de jours de congés pour évènements familiaux qui sont repris dans l'article 23.5.1 de l'accord du 11 octobre 2013 complété par son avenant en date du 30 septembre 2016.

Ces dispositions sont complétées par l'allongement du congé pour le décès d'un enfant de moins de 25 ans et la création d'un congé de deuil.

a) Décès d'un enfant de moins de 25 ans

Il est convenu que la durée du congé pour le décès d'un enfant est portée à 7 jours ouvrés en cas de décès d'un enfant ou d'une personne de moins de 25 ans dont le salarié à la charge effective et permanente. Ces jours sont également accordés en cas de décès d'un enfant, quel que soit son âge, lorsque celui-ci est lui-même parent.

b) Congé de deuil

Le salarié peut bénéficier d'un congé de deuil d'une durée de 7 jours ouvrés (8 jours ouvrables) en cas de décès d'un enfant de moins de 25 ans ou d'une personne de moins de 25 ans dont il assume la charge effective et permanente, se traduisant au sens à charge fiscalement, étant précisé qu'il peut s'appliquer en cas de garde alternée.

Ce congé pourra être pris dans l'année qui suit le décès et pourra faire l'objet d'un fractionnement dans des conditions qui seront précisées par décret. Le salarié devra informer son responsable hiérarchique 24 heures au moins avant le début de chaque période d'absence.

Afin de bénéficier de ces congés, le salarié devra produire un justificatif au moment de la survenance de l'évènement. Ces congés n'entraînent pas de diminution de la rémunération et sont assimilés à du temps de travail pour le calcul des droits liés à l'ancienneté.

Article 3 : Protection contre le licenciement

Il est ajouté un article 23.6 rédigé comme suit : Protection contre le licenciement

Selon l'article L.1225-4-2 du code du travail, aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié pendant les 13 semaines suivant le décès de son enfant de moins de 25 ans ou de la personne âgée de moins de 25 ans dont le salarié a la charge effective et permanente. Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger au décès de l'enfant.

Article 4 : Congé parental d'éducation à temps plein

Dans le cadre de l'avenant n°2 du 17 octobre 2017, les parties avaient convenu de la mise en place à titre expérimental de la prise en charge de la part patronale et salariale des cotisations de retraite complémentaire calculées sur un salaire de base reconstitué à temps plein ceci durant les 6 premiers mois de congé parental d'éducation à temps plein et cela pour les congés pris à partir du 1^{er} janvier 2018 jusqu'au 31 décembre 2020.

Les parties ont convenu de pérenniser cette disposition qui contribue à améliorer les conditions de départ à la retraite notamment des femmes qui sont les principales bénéficiaires de ce type de congé.

Article 5 : Dons de jours de repos

a) Bénéficiaires des dons

Au-delà des bénéficiaires visés par l'article 28.1.1. bis dans l'avenant n° 2 du 17 octobre 2017, le dispositif de dons de jours est également applicable au salarié :

- ayant perdu un enfant à charge de moins de 25 ans ou une personne de moins de 25 ans dont le salarié à la charge effective et permanente,
- aidant une personne proche (*) atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap.

() cette personne proche doit être un ascendant, un descendant, un enfant dont il assume la charge, un collatéral jusqu'au 4^{ème} degré, un ascendant, un descendant, un collatéral jusqu'au 4^{ème} degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un Pacs, une personne âgée ou handicapée avec laquelle le salarié réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente à titre non professionnel pour accomplir tout ou partie des actes ou activités de la vie quotidienne.*

L'utilisation du dispositif de don de jours dans le cadre du décès (d'un enfant ou d'une personne à charge) peut intervenir dans l'année qui suit le décès.

MJ
TG
FB
TB

b) Conditions relatives aux jours de repos cessibles

Les jours de repos pouvant faire l'objet d'un don sont :

- Les jours de congés payés acquis correspondant uniquement à tout ou partie de la cinquième semaine,
- Les jours acquis dans le Compte Epargne Temps (CET),
- Les jours de repos compensateur de remplacement non pris selon les dispositions conventionnelles,
- Les reliquats de repos compensateur de remplacement,
- Les JRTT (Jours de Réduction du Temps de Travail) excédentaires.

Le nombre maximal de jours pouvant faire l'objet d'un don est de 10 jours par an.

Ces dispositions viennent modifier les dispositions de l'avenant n° 1 et n° 2 de l'accord sur l'égalité salariale et professionnelles entre les femmes et les hommes.

Il est convenu que la brochure d'informations relative au dispositif du don de jours sera actualisée afin d'y intégrer ces nouvelles dispositions et fera l'objet d'un envoi dans leur coffre-fort.

Article 6 : Conciergerie

Dans le cadre de l'avenant n°2 du 17 octobre 2017, les parties avaient convenu de la mise en place à titre expérimental d'un service de conciergerie d'entreprise visant à faciliter les tâches quotidiennes des salariés et les accompagner dans l'accomplissement de leurs démarches parentales ou familiales.

Ce service a été mis en place en juin 2018 sous forme dématérialisée avec deux prestataires, l'un spécialisé dans la garde d'enfant et le soutien scolaire et le second dans les tâches ménagères et d'aide au quotidien. En décembre 2019, une conciergerie physique a ouvert sur le bâtiment Baloo puis en septembre 2020 sur le bâtiment Imaginations.

Les premiers éléments de bilan semblent démontrer que ce dispositif répond aux attentes des salariés ; cependant les parties ont convenu, ne pas disposer de suffisamment de recul pour en apprécier pleinement les effets, notamment au regard de la fermeture du site pendant plusieurs semaines et de la mise en place récente des comptoirs physiques.

Il a donc été convenu de prolonger cette expérimentation pour une durée de trois années supplémentaires, et qu'un bilan serait réalisé courant décembre 2021.

Article 7 – Durée et entrée en vigueur de l'avenant.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2021, exception faite de l'article 2 qui est d'application immédiate. Les objectifs et indicateurs de suivi ajustés sont placés en annexe du présent avenant. Les parties conviennent de se revoir afin d'en faire le bilan au plus tard en décembre 2023.

Article 8 - Publicité et mise en œuvre de l'avenant.

Le présent avenant sera notifié par la Direction à l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives dès sa signature par une ou plusieurs Organisations Syndicales Représentatives recueillant les conditions de majorité énoncées par les dispositions légales.

Le présent avenant sera déposé par la Direction sur la plateforme de télé procédure du Ministère du Travail en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version anonyme sur support électronique conformément aux dispositions légales. Un exemplaire du présent avenant sera également déposé au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Meaux. Conformément aux dispositions légales, le présent avenant sera rendu public et versé dans la base de données nationale selon une version anonyme. Les parties n'entendent émettre aucune réserve à la publication intégrale du présent avenant.

Fait à Chessy, le 30.09.2020, en 8 exemplaires

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

Karine RAYNAUD, Directrice Stratégie Sociale

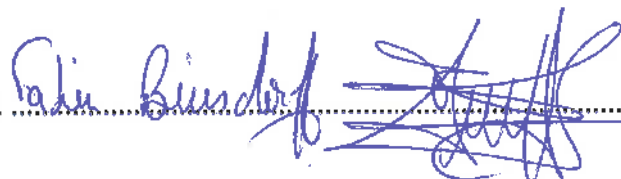



Pour les Organisations Syndicales Représentatives

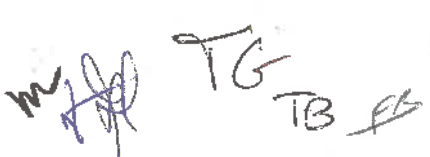
Pour la CFDT, Délégué(e) Syndical(e) de l'U.E.S. BAER THOMAS 

Pour la CFE-CGC, Délégué(e) Syndical(e) de l'U.E.S. SAGARAKI ASSIMINA 30/09/2020 

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

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

Pour l'UNSA, Délégué(e) Syndical(e) de l'U.E.S. RIMAN Leloue 30/09/2020 

 TG TB FB

THEMES	OBJECTIFS	INDICATEURS
EMBAUCHE ET PROMOTION	Suivre l'évolution des effectifs féminins et masculins par établissement	Répartition F/H des effectifs au 31 décembre par établissement CSSCT Répartition F/H des embauches par établissement CSSCT
	Suivre l'évolution annuelle des emplois présentant une sous-représentation féminine ou masculine	Répartition des effectifs F/H dans les emplois ayant un effectif supérieur à 30 salariés et pour lesquels les femmes ou les hommes représentent moins de 40% de l'effectif total Nombre et % de CV reçus F/H sur les secteurs concernés
	Suivre les embauches et candidatures F/H reçues sur les secteurs présentant une sous-représentation féminine	Nombre et % F/H de candidat(e)s reçu(e)s en entretien sur ces secteurs Nombre et % F/H d'embauches sur ces secteurs
	Suivre les embauches et candidatures F/H reçues sur les secteurs présentant une sous-représentation masculine	% d'embauches F/H par rapport aux personnes reçues en entretien sur ces secteurs Nombre et % de CV reçus F/H sur les secteurs concernés Nombre et % F/H de candidat(e)s reçu(e)s en entretien sur ces secteurs Nombre et % F/H d'embauches sur ces secteurs
FORMATION	Compléter les indicateurs de suivi du rapport annuel de situation comparée F/H relatifs à la promotion	% de promotions F/H des salariés à temps partiel au 1 ^{er} janvier et 31 décembre de l'année % de promotions F/H des salariés à temps plein au 1 ^{er} janvier et au 31 décembre de l'année
	Veiller à une répartition équilibrée des formations au regard de la proportion femmes/hommes présente dans les effectifs. Limiter les déplacements et faciliter l'accès à la formation.	Répartition F/H (en nombre et pourcentage) des formations suivies et proportion F/H dans les statuts Répartition F/H des formations suivies sur site et hors site (externe/interne/mixte).
CONCILIATION VIE PROFESSIONNELLE ET FAMILIALE	Faciliter l'accès à la formation en donnant aux salariés plus de souplesse dans l'organisation de leur temps de formation.	Nombre et % de formations dispensées en e-learning et en présentiel
	S'assurer que chaque femme enceinte soit informée de la possibilité de demander un entretien avant son départ en congé maternité.	Mise à disposition du guide parentalité et des fiches sur The Hub
	Suivi et analyse de la prise des congés paternité.	Nombre de salariés ayant pris un congé de paternité dans l'année répartis par statut Nombre de jours moyen pris par salarié par statut
	Suivi et analyse des passages à temps partiel et retour à temps plein. S'assurer de l'utilisation de l'ensemble des dispositifs facilitant la conciliation vie professionnelle/familiale/ personnelle.	Évolution des temps partiels dans l'année, passages temporaires inclus Comparaison du taux de retour à temps plein F/H Nombre de journées enfant malade F/H par statut (en distinguant les prises par % journées) Nombre de salariés ayant utilisé les journées pour enfant malade Nombre de salariés F/H par statut ayant pris une demi-journée pour rentrée scolaire Nombre de salariés F/H par statut ayant bénéficié de jours d'absences rémunérés en cas d'hospitalisation d'un de leurs enfants Nombre de salariés F/H par statut ayant bénéficié des congés pour événements familiaux Nombre de salariés F/H ayant perçu la prime petite enfance et le CESU Éléments statistiques sur le Don de jours et la conciergerie

TB

 FB

CONDITIONS DE TRAVAIL	100 % de demandes d'absences autorisées payées acceptées pour se rendre aux examens médicaux obligatoires durant la grossesse.	Nombre d'absences autorisées payées pour se rendre aux examens médicaux obligatoires par an
	Réduction des expositions/Agents chimiques dangereux (CMR).	Taux de substitution des CMR identifiés au 31 décembre
	Formation spécifique sur les produits CMR	Nombre de salariés formés à la prévention des risques CMR
	Suivi de l'utilisation du dispositif d'horaires individualisés.	Nombre de salariés F/H en horaires individualisés par service
REMUNERATION	Formation des chargé(e)s de recrutement portant notamment sur les règles applicables en termes de fixation des niveaux de rémunération à l'embauche - 100 % des chargé(e)s de recrutement formés.	Nombre de chargé(e)s de recrutement formé(e)s / nombre total de chargé(e)s de recrutement
	Garantir une égalité de traitement aux salariées en congé de maternité	Index égalité pour l'indicateur relatif aux augmentations après la maternité
	Renforcer le suivi de la situation des salariées de retour de congés parentaux 100% des congés parentaux de plus d'un an étudiés à leur retour dans l'entreprise	Nombre de situations étudiées
	Veiller à une équité de traitement dans l'attribution des augmentations individuelles	Nombre d'ajustements réalisés
	Suivre l'évolution des salaires de base moyen par établissement	Répartition F/H du montant moyen des augmentations individuelles versées (valeur et %) par niveau de performance et global entreprise
SENSIBILISATION ET COMMUNICATION	Diversifier les supports de communication.	Proportion F/H des salariées ayant bénéficié d'une augmentation individuelle globale entreprise comparée à la proportion F/H dans les effectifs éligibles au plan salaires
		Salaires de base moyen par établissement et par statut répartis F/H (hors suspension et stagiaires)
		Nombre d'actions de communication et supports utilisés.