

**PROTOCOLE D'ACCORD PORTANT SUR LA  
NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2023**

**ENTRE :**

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

La Société Euro Disney Associés S.A.S. au capital de 2.735.978.999,26 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 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 et Projets Relations Sociales,

D'une part,

**ET**

**Les Organisations Syndicales Représentatives :**

La CFDT, représentée par l'un de ses délégué(e)s syndicaux de l'Unité Économique et Sociale.

La CFE-CGC, représentée par l'un de ses délégué(e)s syndicaux de l'Unité Économique et Sociale.

La CFTC, représentée par l'un de ses délégué(e)s syndicaux de l'Unité Économique et Sociale.

La CGT, représentée par l'un de ses délégué(e)s syndicaux de l'Unité Économique et Sociale.

L'UNSA, représentée par l'un de ses délégué(e)s syndicaux de l'Unité Économique et Sociale.

D'autre part,

Direction Stratégie Sociale

TC  
RB KC  
L OO

## IL A ETE CONVENU ET ARRÊTÉ CE QUI SUIV

### 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 Organisations Syndicales Représentatives dans l'Entreprise se sont réunies les 2, 12 et 22 septembre 2022.

- Lors de la première réunion, la Direction, après avoir en particulier abordé avec les Organisations Syndicales Représentatives le calendrier des négociations, a présenté les données macro-économiques, les tendances du secteur touristique et des Parcs de Loisirs en Europe, et celles relatives aux politiques d'augmentation des rémunérations.

S'agissant des données macro-économiques, après une récession économique sans précédent en Europe en 2020, l'année 2021 a été marquée par un rebond économique lié à une reprise progressive des activités et de la consommation. Cette reprise reste toujours impactée par la crise sanitaire, notamment sur le premier trimestre 2021, avec une contraction économique liée à la seconde vague de pandémie. Les pays Européens ont rebondi différemment en 2021, la Belgique, les Pays-Bas et la France ayant récupéré dès 2021 leur niveau d'activité, à la différence du Royaume Uni, de l'Italie, de l'Allemagne, et surtout de l'Espagne, qui n'ont retrouvé que partiellement leur niveau pré-covid.

Les premières tendances pour l'année 2022 s'orientent sur la poursuite de la reprise économique en Europe, qui est toutefois freinée par le conflit en Ukraine. Ce conflit accentue les perturbations du commerce international ainsi que la pression sur l'inflation des matières premières constatée au second semestre 2021, avec un impact différent suivant les pays selon leurs dépendances à l'importation russe et les mesures de protection prises. La confiance des ménages est impactée par ce contexte, les ménages allant certainement devoir réaliser des arbitrages, malgré le niveau d'épargne élevé et les aides mises en place par les différents gouvernements pour maintenir le pouvoir d'achat. Toutefois, la plupart des marchés clefs européens devraient retrouver leur niveau pré-crise en 2022, à l'exception de l'Espagne.

En termes de prévisions sur l'année 2023, dans ce contexte de fortes incertitudes, un net ralentissement de la croissance européenne est attendu du fait de l'inflation alimentée par le conflit en Ukraine, même s'il est prévu un recul de cette inflation courant 2023, en lien avec la réduction de la pression sur les prix de l'énergie et de l'alimentation.

S'agissant de l'environnement sectoriel, après une lente reprise en 2021, les secteurs de l'Industrie du Commerce en France devraient retrouver leur niveau pré-crise en 2022, la reprise de l'activité étant notamment portée par la fréquentation des touristes Français mais également par le retour des touristes européens et américains. Le secteur des voyages d'affaires et la fréquentation touristique internationale ne devraient, pour leur part, retrouver leur niveau de pré-crise qu'en 2024.

Pour ce qui concerne l'environnement concurrentiel, après deux années très difficiles liées au contexte sanitaire, les perspectives de reprise du secteur des loisirs en Europe en 2022 et 2023 sont encourageantes, en lien avec le retour des voyages touristiques et le désir de voyager des Européens. Cette dynamique est appuyée par la poursuite des programmes d'investissements des parcs Européens et de nouvelles destinations en devenir qui renforcent l'attractivité des différents Parcs.

La Direction a ensuite présenté les premières tendances et pratiques du marché concernant les politiques salariales des entreprises en France pour 2023, avec un niveau de prévisions budgétaires lié au contexte, notamment l'inflation et la tension sur le marché du travail.

Lors de cette réunion, les Organisations Syndicales Représentatives ont été attentives aux éléments présentés, soulignant que le contexte d'inflation orientait nécessairement sur une politique salariale axée sur des mesures d'augmentations générales permettant ainsi de soutenir le pouvoir d'achat de l'ensemble des salariés. Pour sa part, la Direction a indiqué qu'il était également important de revenir à des mesures d'augmentations individuelles, après deux années consécutives sans cette mesure, afin de reconnaître les performances individuelles des salariés. Par ailleurs, elle a rappelé que l'inflation n'impacte pas les salariés de la même manière au regard des niveaux de rémunération de chacun et qu'elle serait moins importante en 2023 au regard des prévisions présentées, qui est l'année durant laquelle la politique salariale négociée sera appliquée.

- Au cours de la deuxième réunion de négociation, la Direction a commenté les éléments statistiques adressés préalablement aux Organisations Syndicales Représentatives portant sur l'évolution des effectifs et des rémunérations.

S'agissant de l'effectif au 31 Juillet 2022, en raison de la reprise soutenue de l'activité portée par un allègement progressif des contraintes sanitaires permettant le retour des spectacles et des différentes saisons qui s'accompagne d'une dynamique d'emploi de l'Entreprise reprise dès le mois d'août 2021, notamment pour l'emploi permanent, l'effectif est en hausse de + 34.14%. Cette hausse concerne tous les statuts, elle est particulièrement significative pour la population NCA (+ 43.88%). La structure des effectifs reste toujours majoritairement en faveur des non-cadres, prédominance plus prononcée cette année du fait des embauches CDI/CDD sur cette population au profit des secteurs opérationnels.

L'effectif CDI a également augmenté de +9.55%, un niveau d'effectifs supérieur au niveau pré-Covid et toujours en lien avec la dynamique de recrutements. Là encore, cette hausse concerne l'ensemble des statuts et de manière plus prononcée pour la population NCA (68% de l'effectif CDI supplémentaire est NCA). Pour sa part, l'effectif CDD a connu un net rebond du fait du retour des CDD saisonniers, des intermittents et de la nouvelle dynamique de l'offre Entertainment accentuée par les célébrations (30ème anniversaire et Avengers Campus). La répartition CDI/CDD est toujours en faveur de l'emploi permanent avec une proportion CDI moins importante en 2022 du fait de la dynamique de recrutement en CDD.

Ainsi et en synthèse, une dynamique d'emploi significative au regard des niveaux d'effectifs CDI et CDD, qui sont bien supérieurs à ceux constatés avant la période pré-covid, et accentue la structure des effectifs en faveur de la population non encadrante et opérationnelle, mais également de la population féminine.

S'agissant de la rémunération, l'évolution du salaire de base moyen mensuel est de 4.1% et 4.3% pour le salaire de base annuel avec le 13<sup>ème</sup> mois et la prime d'ancienneté.

Les niveaux d'augmentation ont été très bons eu égard au contexte, 96.2% des salariés ayant perçu des niveaux d'augmentation supérieurs à 3% et 76.4% de 3% à moins de 4%. Plus de 49% des salariés ont un salaire de base égal ou supérieur à 2 100€ par mois. L'ensemble de ces éléments démontre les effets des différentes mesures liées à la politique salariale, notamment pour l'année 2022, et des différentes revalorisations des minimas conventionnels. Les écarts d'augmentation entre les femmes et les hommes, et sur les principaux emplois, restent très limités et stables par rapport à 2021.

Lors de cette réunion, les Organisations Syndicales Représentatives ont formulé un certain nombre de remarques et de questionnements au regard des statistiques présentées. De son côté, la Direction a fait part de ses premières propositions salariales avec des mesures d'augmentation générale et individuelle pour les salariés du coefficient 150 à 280 inclus (y compris les salariés au coefficient 300 de l'annexe Spectacle), une mesure d'augmentation individuelle pour les cadres non éligibles à un bonus et les cadres éligibles à un bonus selon un niveau différent.

S'agissant des mesures salariales, les Organisations Syndicales Représentatives se sont de nouveau exprimées en faveur de mesures d'augmentation générale compte tenu de l'inflation qui touche l'ensemble des salariés. Elles soulignent également, dans l'hypothèse de mesures individuelles, de prévoir une répartition entre ces deux mesures salariales avec une proportion collective plus importante, et de ne pas distinguer le niveau d'augmentation entre les cadres éligibles et les cadres non éligibles à bonus.

Pour sa part, la Direction a souligné que les mesures salariales individuelles répondent aux attentes des salariés et de l'encadrement. Elle a également rappelé que la distinction de budget d'augmentations individuelles entre les cadres éligibles et non éligibles à bonus se justifiait par le critère objectif de perception d'un bonus lié à un statut et des niveaux de responsabilité différente.

- Lors de la troisième réunion, la Direction, au regard des précédents échanges intervenus, a proposé aux Organisations Syndicales Représentatives les mesures suivantes afin d'augmenter le pouvoir d'achat des salariés, notamment dans ce contexte particulier, tout en reconnaissant leur engagement professionnel. Dans cette même logique de soutien du pouvoir d'achat des salariés, l'entreprise a également annoncé le maintien des tarifs actuellement pratiqués dans les cafétarias et Brioche Dorée ainsi que la prise en charge de la totalité de l'augmentation des tarifs contractuels (+10%) et ce, jusqu'en octobre 2023.

À l'issue de ces réunions, il a été convenu ce qui suit entre la Direction, d'une part, et les Organisations Syndicales Représentatives, d'autre part :

### **Article 1 – Champ d'application du protocole d'accord**

Le présent protocole d'accord s'applique à l'ensemble des salariés de l'Unité Economique et Sociale.

Pour ce qui concerne les Sociétés SETEMO et EDLI, qui sont régies par les dispositions de la Convention Collective de Branche des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil, les parties ont convenu que les mesures d'augmentation générale et individuelle leur seront applicables.

### **Article 2 – Mesures salariales**

#### **2.1 Montants**

- Les salariés aux coefficients 150 à 280 inclus (y compris le coefficient 300 de l'annexe Spectacle) bénéficieront d'une augmentation générale de salaire de 5.5%.
- Les salariés aux coefficients 300 à 520 inclus bénéficieront :
  - pour les salariés non éligibles à bonus :
    - d'une augmentation générale de salaire de 3%
    - de 1.5% de budget réparti en augmentations individuelles
  - pour les salariés éligibles à bonus :
    - d'une augmentation générale de salaire de 1%
    - de 1.5% de budget réparti en augmentations individuelles

#### **2.2 Bénéficiaires (avec condition d'ancienneté de 6 mois)**

Sont bénéficiaires de la mesure visée à l'Article 2 tous les salariés éligibles présents au 30 juin 2022 et toujours présents dans les effectifs à la date du 31 janvier 2023. Le salaire de base mensuel et la

situation du salarié au 30 septembre 2022 détermineront le montant de la mesure salariale qui lui sera applicable.

Il est rappelé qu'en application des dispositions légales et réglementaires, les salariées en congé maternité ainsi que les salariés en dispense d'activité rémunérée à la suite d'inaptitude bénéficient des augmentations générales.

### 2.3 Modalités d'application

Ces mesures seront applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

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 prévu que les mesures liées à l'augmentation individuelle interviendront après les mesures d'augmentation générale pour les salariés concernés.

Les augmentations liées à des promotions ne sont pas prises en considération dans ces pourcentages d'augmentation visés à l'article 2.1.

Les augmentations individuelles et générales seront précisées au cours d'un entretien entre chaque salarié et son supérieur hiérarchique.

Pour reconnaître la performance professionnelle, le supérieur hiérarchique s'appuie sur les différents feedbacks, aujourd'hui valorisés sous la forme de Quality Conversations (QC), réalisés avec le salarié tout au long de l'année en y intégrant le regard des différentes parties prenantes. Ces QC régulières permettent, notamment, à chaque supérieur hiérarchique, de mesurer et d'accompagner la performance de chaque salarié au regard des attendus (missions, et objectifs le cas échéant), et selon ses compétences professionnelles (savoir-faire) et comportementales (savoir-être).

Ainsi, les critères d'attribution de ces augmentations individuelles sont multiples et peuvent varier selon la nature de l'activité du salarié et son niveau de responsabilités. Ces critères permettent de différencier le poids de la contribution de chacun qui se reflète dans le pourcentage d'augmentation attribué.

Doivent notamment être pris en compte des éléments liés aux savoirs faire individuels dans l'exécution du poste. Il s'agit notamment du niveau de maîtrise des connaissances et compétences et de la qualité du travail nécessaire à une exécution conforme aux attentes.

Doivent aussi être pris en compte des éléments liés aux savoirs être dans l'exécution du poste. Il s'agit notamment du respect des horaires de travail, respect des consignes et procédures applicables, du respect des échéances dès lors qu'elles sont réalisables, de l'interaction avec les autres membres de l'équipe reflétant l'esprit d'équipe et de collaboration y compris vis-à-vis de la hiérarchie et de l'interaction avec les visiteurs.

Ces éléments de savoir-faire et de savoir être permettent d'évaluer la contribution individuelle au service d'une performance collective d'un service, d'une direction ou plus largement de l'Entreprise en fonction du niveau de responsabilités.

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.

B 5 TG  
KC h  
DD  
S

Dans les situations où le salarié a des restrictions médicales notamment, il est rappelé le principe de non-discrimination par rapport à l'état de santé, ce qui signifie que l'appréciation doit se faire par rapport à l'emploi qui peut avoir subi des modifications et/ou restrictions.

Dans l'hypothèse où le salarié a plusieurs responsables hiérarchiques, y compris pour les salariés qui changent de poste du fait d'une restriction médicale notamment, ces derniers doivent impérativement se concerter pour refléter la performance réalisée dans son ensemble.

En cas de désaccord, le salarié pourra saisir le Directeur et le Responsable Ressources Humaines qui, à sa demande, le recevront seul.

### **Article 3 – Primes**

Conformément au mécanisme mis en place dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire de 2005 et aux engagements de revalorisation annuelle des primes forfaitaires pris dans le cadre de la NAO 2018, l'ensemble des primes forfaitaires a bénéficié, au 1<sup>er</sup> juillet 2022, d'une revalorisation selon les modalités définies dans le cadre de la NAO 2008.

Conformément aux dispositions précitées l'ensemble des primes forfaitaires bénéficiera, au 1<sup>er</sup> juillet 2023, d'une revalorisation de 1.2% ou en fonction de l'évolution de l'inflation enregistrée en mai 2023 si cette dernière est plus favorable et cela dans la limite de 4 %, comme convenu dans le cadre de la NAO 2008.

Dès que les taux d'inflation enregistrés à fin mai 2023 seront connus, le montant de la revalorisation de la prime sera déterminé et communiqué aux Organisations Syndicales Représentatives.

### **Article 4 – Durée**

Les dispositions de l'article 2 du présent protocole d'accord sont limitées au cadre de l'obligation d'engager une négociation portant notamment sur les salaires. Les dispositions de l'article 3 du présent protocole sont conclues pour une durée indéterminée conformément à leur objet.

### **Article 5 – Mise en œuvre du protocole d'accord**

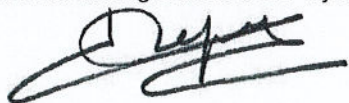
Le présent accord sera notifié par la Direction à l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives dès sa signature par une ou plusieurs Organisations Syndicales Représentatives recueillant les conditions de majorité énoncées par les dispositions légales.

Le présent accord sera déposé par la Direction sur la plateforme de téléprocédure 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 accord sera également déposé au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Meaux. Conformément aux dispositions légales, le présent accord 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 accord.

Fait à Chessy, le 27 septembre 2022 en 10 exemplaires.

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

Karine RAYNAUD, Directrice Stratégie Sociale et Projets Relations Sociales



Direction Stratégie Sociale

6

TG  
M  
DD  
CB  
SR

W

▪ Pour les Organisations Syndicales Représentatives

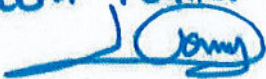
Pour la CFDT, Délégué(e) Syndical(e) de l'U.E.S.

QUARÉ Djami Pa QUARÉ

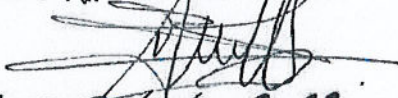
Pour la CFE-CGC, Délégué(e) Syndical(e) de l'U.E.S.

Hélène CHARVET 

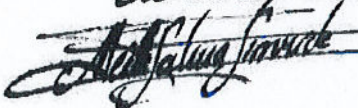
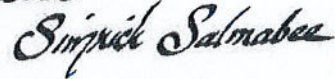
Pour la CFTC, Délégué(e) Syndical(e) de l'U.E.S.

GANDEGA JAMA. 30 septembre 2022  


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

BEYERSDORFF Robin 31/10/22  


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

le 30 Septembre 2022  
 Stéphane Juvare  Sirjick Salmabe

