

**PROTOCOLE D'ACCORD PORTANT SUR LA
NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2022**

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 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 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,

AM

MC DO
W
C.G.

IL A ETE CONVENU ET ARRÊTÉ CE QUI SUIT

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 6, 16 et 30 Septembre 2021.

- 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 tendances quant aux politiques d'augmentation des rémunérations.

La Direction a rappelé que cette négociation annuelle sur les salaires s'ouvrait de nouveau dans un contexte très dégradé tant pour le secteur touristique que pour l'Entreprise. Au niveau de l'Entreprise, l'année 2021 a été marquée par plus de 8 mois de fermeture de la destination. Depuis sa réouverture au mois de juin, dans un environnement opérationnel toujours adapté à la situation sanitaire, le niveau de fréquentation est encourageant mais reste essentiellement porté par le marché français et un mix de visiteurs moins contributeur.

S'agissant des données macro-économiques, la récession économique sans précédent en Europe s'est confirmée pour l'année 2020 du fait de la crise sanitaire mondiale. Cette dernière s'est traduite par un arrêt ou une baisse de la production, une chute de la consommation, une crise de confiance des consommateurs notamment européens du fait d'une moindre appétence pour les activités touristiques et des exportations et importations limitées. L'ensemble des 7 marchés clés de l'Entreprise a été sévèrement touché par cette crise, et plus particulièrement l'Espagne, l'Italie et le Royaume Uni.

Le début de l'année 2021 a été marqué par une nouvelle vague de pandémie plus prononcée qu'en 2020 avec l'arrivée de nouveaux variants. Cependant la crise semble moins marquée qu'en 2020 avec des mesures sanitaires moins strictes et une adaptation des comportements des consommateurs. Les signes sont encourageants pour le second semestre 2021 avec la perspective de levée des mesures sanitaires et le développement de la vaccination. Ainsi, une reprise économique partielle est anticipée en Europe en 2021, mais sera insuffisante pour absorber le choc économique de 2020, la plupart des marchés clefs européens ne retrouveront un niveau d'avant la crise qu'à partir de 2022.

En termes de prévisions, cette reprise économique progressive devrait se poursuivre en 2022 pour un retour à une croissance modérée dès 2023. Ces perspectives restent là encore fragiles car liées à l'évolution du contexte sanitaire et doivent être mises en corrélation avec le niveau d'endettement de certains pays qui est de nature à freiner les marges de manœuvre en termes d'investissements.

S'agissant de l'environnement concurrentiel, après une année 2020 durant laquelle les Leaders du secteur ont subi de plein fouet la crise avec des pertes financières substantielles, l'année 2021 se caractérise là encore par des fermetures pendant les périodes de confinement, une reprise tardive en demi-teinte pendant la saison liée tant aux jauges qui limitent la capacité, avec également l'introduction du Pass Sanitaire, qu'à une baisse des dépenses de la clientèle essentiellement locale. Ces éléments conjoncturels freinent toujours la reprise économique de ce secteur qui se fera nécessairement progressivement avec un impact conséquent sur la situation financière des destinations qui ont été contraintes de revoir à la baisse leurs investissements ou de les reporter.

La Direction a ensuite présenté les premières tendances et pratiques marché concernant les politiques salariales des entreprises en France marquées par des budgets d'augmentations faibles du fait du contexte.

M

HM
me DO
CLG

Enfin, la Direction a présenté les enjeux de l'Entreprise visant à la poursuite de sa transformation stratégique sur le long terme portée par le plan de développement de notre destination. Ils visent à soutenir le retour à la rentabilité économique au travers, d'une part, la poursuite de l'amélioration de l'expérience de nos Guests (renouvellement de l'expérience par l'offre produit, plan de réhabilitation et de rénovation, opportunité du 30^{ème} anniversaire, transformation digitale et technologique) et, d'autre part, la poursuite de notre stratégie et de notre transformation digitale (récupération de la valeur de renouvellement de l'expérience, transformation du centre de réservation en un centre d'excellence) tout en préservant l'emploi permanent (poursuite du développement professionnel et de l'employabilité des salariés au travers d'une politique de formation et de développement de parcours professionnels, maîtrise de la masse salariale et adaptation des ressources aux besoins, poursuite de l'amélioration de l'expérience des salariés.)

Lors de cette réunion, les Organisations Syndicales Représentatives ont été attentives aux éléments présentés.

- Au cours de la seconde 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, il est constaté une diminution de l'effectif moyen de -19.7% en 2021 compte tenu de la fermeture de la destination depuis fin octobre 2020, des mesures visant à préserver l'emploi permanent (gel des embauches en CDI, mise en œuvre de la Rupture Conventionnelle Collective) et du non-recours aux CDD et intermittents en l'absence de saisons. Ces éléments expliquent également la baisse de l'effectif au 31 juillet 2021 (-21.4%). Au niveau de la répartition par statut, la structure de l'emploi reste majoritairement en faveur des non-cadres (53% de l'effectif) avec un léger glissement vers les cadres (+ 3 points).

L'effectif CDI a également diminué de -11.3% avec un total de 13.661 salariés, les salariés en CDI représentant 97% de l'effectif avec l'effet mécanique de l'absence de CDD. Cette baisse des effectifs CDI concerne tous les statuts, dans des proportions variables, avec notamment une diminution plus prononcée au niveau des NCA (-12%) et AMN (-15.5%). L'effectif CDD est particulièrement en baisse par rapport à 2020 (près de -84%), reflétant ainsi l'absence de recours aux CDD saisonniers en raison de la COVID. Cette baisse se retrouve notamment dans le statut NCA (-1586 salariés) et AMN (-327 salariés).

La répartition entre les femmes et les hommes est moins équilibrée en 2021 (47% femmes/53% hommes) du fait de l'absence de CDD avec des différences suivant les établissements comme chaque année. La part des salariées à temps partiel est en légère baisse de 2 points (10% de l'effectif total féminin).

S'agissant de la rémunération, l'évolution des salaires de base moyen mensuel est de 1,6% et 1,7% pour le salaire de base annuel avec le 13^{ème} mois et la prime d'ancienneté.

Les niveaux d'augmentation ont été plutôt très bons eu égard au contexte, 82.1% des salariés ayant perçu des niveaux d'augmentation entre 1 et 2%. 72% des salariés ont un salaire de base supérieur à 1.800 euros et plus de 50% ont un salaire de base supérieur à 2100 euros, démontrant ainsi les effets des différentes mesures liées à la mise en œuvre de la politique salariale. Les augmentations pour les femmes sont plus importantes que pour les hommes et cela sur tous les statuts, à l'exception du statut AMA. Les écarts sur les principaux emplois restent limités.

Lors de cette réunion, les Organisations Syndicales Représentatives ont formulé un certain nombre de remarques et de questionnements au regard des statistiques présentées. Certaines d'entre elles ont fait part de la revalorisation automatique du SMIC au 1^{er} octobre à prendre en compte et du nécessaire maintien du pouvoir d'achat des salariés dans un contexte d'inflation élevée.

HM
HC
DO
CLG

D'autres ont également exprimé un certain nombre de revendications au-delà des seules mesures salariales (ex : transport, restauration, parentalité, logement, ...) mettant en avant les attentes fortes des salariés en matière de gain de pouvoir d'achat compte tenu du contexte passé (fermeture de la destination et chômage partiel) et à venir, tant interne qu'externe (30ème anniversaire, augmentation du coût de la vie, ...).

- Lors de la troisième réunion, la Direction, au regard du contexte dégradé et de la profondeur de la crise économique, a proposé aux Organisations Syndicales Représentatives les mesures suivantes afin d'augmenter le pouvoir d'achat des salariés tout en reconnaissant leur engagement. Elle a, par ailleurs, rappelé les efforts faits tendant à un renfort des effectifs CDI avec plus de 800 embauches et le recrutement de CDD pour les saisons d'Halloween et de Noël, puis pour la période printemps et été 2022.

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 – Augmentation des minimas conventionnels

Les parties conviennent d'augmenter les minimas conventionnels mensuels des salariés aux coefficients 150, 175, 181, 187, 200 et 215.

Ainsi, la grille de rémunérations minimales sera la suivante, pour application au 1^{er} octobre 2021 pour le coefficient 150 et au 1^{er} janvier 2022 pour les coefficients 175 à 215 :

COEF	MINIMA au 1 ^{er} janvier 2022 (montant brut)	COEF	MINIMA au 1 ^{er} janvier 2022 (montant brut)
150	1 605.40 € (au le 1 ^{er} octobre 2021)	250	2 030.00 €
175	1 640.00 €	260	2 350.00 €
181	1 662.00 €	280	2 400.00 €
187	1 685.00 €	300	2 593.00 €
200	1 720.00 €	360	2 820.00 €
215	1 780.00 €	400	2 997.00 €
220	1 820.00 €	430	3 445.00 €
225	1 867.00 €	520	4 220.00 €

Handwritten marks: a stylized 'W' and some scribbles.

Handwritten notes: 'Hm', 'ke DD', and 'ch6'.

Article 3 - Mesures salariales

3.1 Montants

- Les salariés non éligibles à bonus bénéficieront :
 - d'une augmentation générale de salaire de 3%
- Les salariés éligibles à bonus bénéficieront :
 - de 2 % de budget réparti en augmentations individuelles

3.2 Bénéficiaires (avec condition d'ancienneté de 3 mois)

Sont bénéficiaires de la mesure visée à l'Article 3 tous les salariés éligibles présents au 30 septembre 2021 et toujours présents dans les effectifs à la date du 31 janvier 2022. Le salaire de base mensuel et la situation du salarié au 30 septembre 2021 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.

3.3 Modalités d'application

Ces mesures seront applicables à compter du 1^{er} janvier 2022.

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 générale interviendront après les mesures d'augmentation des minima conventionnels pour ceux qui sont concernés.

Les augmentations liées à des promotions ne sont pas prises en considération dans ces pourcentages d'augmentation visés à l'article 3.1.

Les augmentations individuelles seront précisées au cours d'un entretien entre chaque salarié et son supérieur hiérarchique, étant précisé qu'en regard à la période de fermeture de l'entreprise, les salariés qui n'auraient pas travaillé, et pour lesquels l'appréciation de leur performance individuelle est impossible, se verront appliquer la mesure d'augmentation générale.

Les critères d'attribution de ces augmentations individuelles sont multiples et peuvent varier selon la nature de l'activité du salarié et de son niveau de responsabilités. Ces critères permettent de différencier le poids de la contribution de chacun au service d'une performance collective (d'un service, d'une direction ou plus largement de l'Entreprise) et qui se reflète dans le pourcentage d'augmentation attribué.

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.

Dans les situations où le salarié a des restrictions médicales notamment, il est d'abord 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.

Hm

MC
m DO
CL6

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 4 – 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^{er} juillet 2021 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^{er} juillet 2022, d'une revalorisation de 1.2% ou en fonction de l'évolution de l'inflation enregistrée en mai 2022 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 2022 seront connus, le montant de la revalorisation de la prime sera déterminé et communiqué aux Organisations Syndicales Représentatives.

Article 5 – Transfert CET vers le PERCO

Dans le cadre de l'alimentation du PERCO, les parties ont prévu d'ouvrir la possibilité aux salariés de transférer dix (10) jours maximum par an du Compte Epargne Temps (CET) vers le Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif (PERCO).

Elles ont également prévu que les avoirs détenus sur le compte épargne temps ouvraient droit à abondement dans la limite de 10 jours par an. Il est par ailleurs rappelé que l'abondement est de 65% pour les 800 premiers euros et de 35% au-delà dans la limite de 1000 euros.

Dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires 2022, les parties à l'accord conviennent de reconduire ce dispositif pour les années civiles 2022 et 2023 permettant ainsi aux salariés de bénéficier de l'abondement sur le transfert de 10 jours maximum du Compte Epargne Temps (CET) vers le plan d'Epargne pour la Retraite Collectif (PERCO).

Il est également rappelé qu'en cas de versement de prime d'intéressement, celle-ci peut également faire l'objet de versement dans le dispositif d'Epargne.

Article 6 – Agenda Social

Il est rappelé que les négociations relatives aux frais de santé et à la prévoyance sont en cours avec un objectif de maintien des garanties sans augmentation des cotisations actuelles, dans le cadre d'un plan annuel. S'en suivra l'engagement de la négociation sur le télétravail. Parallèlement, les discussions sur les parcours professionnels ont commencé avec, en début d'année civile, l'ouverture de négociations relatives au temps de travail puis aux classifications une fois les discussions au niveau de la Branche Professionnelle terminées.

Article 7 – Durée

Les dispositions des articles 2 et 3 du présent protocole d'accord sont limitées au cadre de l'obligation d'engager une négociation portant notamment sur les salaires.

W

HM
CLG
JC 00

Les dispositions de l'article 4 du présent protocole sont conclues pour une durée indéterminée conformément à leur objet.

Celles de l'article 5 sont conclues pour une durée de deux ans soit du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2023.

Article 8 – 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 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 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.

Chaque organisation syndicale représentative recevra un exemplaire de l'accord.

Fait à Chessy, le 30 septembre 2021 en 10 exemplaires.

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

Karine RAYNAUD, Directrice Stratégie Sociale et Projets Relations Sociales

▪ **Pour les Organisations Syndicales Représentatives**

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.

Direction Stratégie Sociale- Septembre 2021

7
HM

he
m DO

CGC

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

~~Catherine HEGERS~~ *la*

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

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

ME Haddad.
[Signature] sous réserve de la décision du tribunal judiciaire de Meauze

[Faint mirrored handwriting]

50
m

HM
DO.