



8 SEPTEMBRE 2022

SORTIE DE CRISE

Organisation du temps de travail, NAO 2023, intéressement..., la rentrée sociale n'en finit pas de sonner. Souvenez-vous, mars 2020, le COVID 19 plongeait le monde dans un marasme sanitaire et économique sans précédent, entraînant à Disneyland Paris un panel de mesures salariales anti-crise, signés par la CFE CGC, permettant de préserver les emplois permanents.

Deux ans après, les excellents chiffres présentés en CSE et en négociations ont déjoué les scénarios les plus pessimistes de l'époque.

Tous les voyants sont déjà au vert, ce dont nous nous réjouissons. L'entreprise poursuit sa stratégie de développement, confortée par une politique commerciale gagnante toujours plus agressive, des visiteurs revenus en nombre et **des salariés toujours au rendez-vous**.

A qui profitent ces résultats inespérés ? aux salariés et à leur indéfectible résilience ?

Rien de moins sûr au vu des premières propositions de la Direction lors des négociations Temps de travail et NAO.

En réunion bilatérale et en négociation, la CFE CGC martèle depuis 3 ans auprès de la Direction son ambition de voir enfin reconnue la valeur travail, tout en conservant les talents au sein de notre destination.

La politique salariale de l'entreprise doit évoluer, en passant notamment par un package motivant de rémunération.

Au vu des excellents chiffres, les salariés attendent des gestes forts. L'attachement de ces derniers à l'entreprise, sur laquelle compte systématiquement l'exécutif, ne suffit plus.

La CFE CGC demande :

POUR LES CADRES :

- Pour les cadres non bonussables, l'éligibilité au bonus annuel sous la forme d'un **14^{ème} mois dès la NAO 2023** (applicable au 1^{er} janvier 2023)
- Le retour à **211 jours** forfaitaires annuels travaillés
- La possibilité de **monnayer les jours excédentaires** via la pose sur le CET

POUR LES TEAM LEADERS :

- Le retour à l'alternance des semaines en **31H/39H** répondant aux contraintes opérationnelles du terrain
- Le **passage au statut cadre** pour les futurs 'Assistant Managers'
- Une augmentation de **3%**, hors NAO, pour les futurs 'Superviseurs Opérationnels'

POUR LES SALAIRES SOUMIS AUX HORAIRES ADAPTES 'CHOISIS' :

- **5 jours supplémentaires** annuels de repos

POUR TOUS :

- **7%** d'augmentation lors de la NAO en cours
- Une prime exceptionnelle de fin d'année de **600€**
- **Un pacte de progression salariale** sur deux ans dès la NAO 2023
- **Une clause de revoyure** dès la 2^{ème} augmentation du SMIC dans l'année