



## Section Syndicale CFDT

Eurodisney SAS, SCA, SCA Associés, Setemo, ED Spectacles  
Boite postale 100 – Bâtiment Mary Poppins  
77777 Marne la Vallée Cedex 04  
Téléphone : 01 64 74 48 57 et 01 64 74 65 62  
Email : dlp.cfdt@disney.com

Le 28 11 2017

Objet : Qualité de Vie au Travail (QVT)

A l'attention de Karine RAYNAUD

Madame la Directrice des Relations Sociales, Diversité et Intégration

Par courrier en date du 29 juin 2017, ayant pour objet « Calendrier de négociations : positions et propositions de la CFDT Eurodisney », nous vous interpellions, de nouveau, tant sur la forme que sur le fond, quant à la négociation collective « fusionnée » (12 négociations obligatoires regroupées en 3 grands thèmes) suite aux lois Rebsamen du 17 août 2015 et Travail du 08 août 2016 (et depuis peu Macron dont il faudra nous interroger concernant les impacts sur nos accords en cours et à négocier) et l'indispensable nécessité d'en fixer, certes le calendrier, mais plus fondamentalement une méthodologie concertée quant à son application au sein de nos entreprises, une invitation à la prospective sociale à l'identique de celle adoptée et mise en œuvre dans la vision DLP2020 voulue par Catherine Powell.

Votre réponse du 07 juillet dernier a fait fi de cette approche progressiste demandée par la CFDT Eurodisney, vous avez, comme à votre habitude, préféré « cloisonner » les thématiques à négocier perdant ainsi, par cette approche obsolète, l'esprit même du législateur qui accordait, de fait, bien plus de modernité, de réalité et de responsabilités aux Partenaires Sociaux dans leur ensemble. C'est encore une fois regrettable ...

Néanmoins, la CFDT Eurodisney, fidèle à ses positions, à ses engagements et initiatives, se veut confiante dans cette négociation, espérant que celle-ci palliera, dans son contenu, aux oublis « volontaires » ou peu négociés.

Vous voulez « contraindre » la négociation à son strict champ thématique, nous souhaitons, à contrario, la faire tout simplement et naturellement prospérer et vivre afin qu'elle puisse s'adapter aux évolutions de toutes natures.

Sans revenir en détail (quoique) sur le contenu de notre précédent écrit en date du 29 juin dernier, la « fusion » des 12 négociations obligatoires précédentes en 3 grands thèmes ne doit pas servir à l'employeur à l'en dispenser de certaines de ses obligations ou d'en minorer volontairement le contenu et leur portée.

Hélas, ce que nous redoutions est arrivé, votre « cloisonnement » de la négociation a éludé et/ou dévoyé des points particuliers spécifiquement prévus aux 3 thèmes de négociation dorénavant consacrés.

La CFDT Eurodisney refuse cette approche et ne partage guère sur ce point votre vision du « partenariat » et du dialogue social responsable. Nous refusons de devoir à nouveau signer un contrat d'adhésion.

La CFDT Eurodisney vous demande expressément d'entendre cette fois-ci ses propositions et suggestions, le dialogue social ne devant pas se résoudre à une écoute de simple politesse, une tea party de l'entre-soi (à laquelle jamais nous ne souscrirons), mais à la prise en compte des réalités sociales et économiques que nous portons et/ou que nous subissons collectivement.

En posant notamment cette obligation à la négociation, le législateur a souhaité que le pouvoir omnipotent de l'employeur se voit à minima « partagé » avec les Organisations Syndicales de salariés. Il ne l'a pas (ou peu) contraint mais l'a incité à négocier sur différents thèmes, qu'ils soient obligatoires ... ou non. Il serait temps que vous vous saisissiez de cette opportunité. Pour sa part, la CFDT Eurodisney y est prête depuis bien longtemps ...

A ce titre, et comme vous le savez, un accord collectif peut prévoir un regroupement différent des thèmes de négociations obligatoires à condition de n'en supprimer aucun. Sachons enfin nous adapter à la singularité de notre entreprise !!! Faire vivre le dialogue social, c'est aussi cela !!!

Le 17 novembre dernier, vous avez réuni les Organisations Syndicales afin d'y entamer le processus de négociation sur la Qualité de Vie au Travail.

Force est de constater que, de nouveau, le principe, fondamental, de loyauté de la négociation a encore fait défaut.

En effet, avant l'entame même de ce processus, une interview accordée par Daniel Dreux, vice-président des Ressources Humaines et publiée en date du 27 octobre 2017 dans « news tank rh management », décidait et imposait, sans concertation préalable aucune, aux Partenaires Sociaux réunis autour de la table, un cadre et des points plus que restreints au contenu de la négociation sur la Qualité de Vie au Travail.

A cette logique de négociation inacceptable tant de forme que de contenu pour la CFDT Eurodisney, vous avez éludé unilatéralement des points des 3 grands thèmes de négociation, que nous reprendrons et développerons par la suite, et volontairement inscrit le télétravail comme thématique centrale (la digitalisation et la transformation voulue ne se faisant pas uniquement par ce biais) tout en l'y restreignant sans raison et motivation valables (secteurs concernés décidés sans concertation). Vous avez aussi dévoyé, lors de cette 1<sup>ère</sup> séance, le droit d'expression des salariés prévu précisément par le législateur (article L.2281-1 et suivants notamment) pourtant brillamment défendu et voulu par Catherine Powell lors de son intervention en réunion du Comité d'Entreprise en date du 20 novembre dernier concernant les Orientations Stratégiques de l'entreprise. Un positionnement que nous ne nous expliquons pas ...

Concernant donc les 3 grands thèmes de négociation :

**A la négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée (art. L.2242-5)**, l'organisation du temps de travail a totalement été éludée préférant renvoyer celle-ci, non pas à la négociation qui nécessite souvent un accord d'entreprise de droit commun, mais à la simple consultation, non contraignante, par le Comité d'Entreprise de projets (par étapes successives d'ailleurs et à court terme comme souvent). Le choix, unilatéral, et le déploiement des contrats « d'horaires dynamiques » pour planifier l'organisation du temps de travail des salariés opérationnels présentés lors du tout dernier Comité d'Entreprise étant l'exemple même d'éviction de ce point sur l'organisation.

Quant à l'aspect de mise en place du travail à temps partiel, les approches diffèrent tant et à tous points de vues d'un établissement à l'autre qu'un point d'étude serait nécessaire. Si un dispositif existe quant aux mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (accord sur l'égalité salariale et professionnelle entre les femmes/hommes et ses 2 avenants), rien n'est explicitement prévu afin de pallier aux différences de déroulement de carrière comme le prévoit pourtant obligatoirement ce thème. La CFDT Eurodisney vous demande de prendre en compte cet aspect. Que comptez-vous faire ?

**A la négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers (art. L.2242-13)**, même si celle-ci doit être engagée par l'employeur tous les trois ans, force est de constater qu'aucun des points n'y est repris dans nos négociations en cours alors que certains points seraient opportuns. A ce titre, nous vous rappelons les points prévus et déciderons collectivement de l'opportunité de les y voir traiter lors de cette négociation. Il s'agit de :

La mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, d'abondement du compte personnel de formation, des validations des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés. Le cas échéant, les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise qui doivent, en cas d'accord, faire l'objet d'un chapitre spécifique ;

Les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de formation, en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité, les compétences et qualifications à acquérir pendant la période de validité de l'accord ainsi que les critères et modalités d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation ;

Les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer les recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des contrats à durée indéterminée ;

Les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences ;

Le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions.

**A la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail (art.2242-8)**, un accord sur l'égalité salariale et professionnelle entre les femmes et les hommes et ses 2 avenants couvrent en partie ce que prévoit le législateur en la matière. Cependant, rien n'est explicitement prévu concernant les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes concernant le déroulement de carrière et de promotion professionnelle, de conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel, et de mixité des emplois. Enfin, toujours sur ce point précis, aucun dispositif concernant l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés, celui prévu à nos accords indiquant seulement « conciliation » qui ne peut en l'espèce se substituer à la nécessaire « articulation » des temps de vie prévue par le législateur.

Sur l'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés, celui-ci ne se résume pas, comme vous le faite dans votre présentation du 17 novembre, au seul moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise mais se doit bien de reprendre les dispositions prévues aux articles L.2281-1 et suivants. Que comptez-vous faire ? Pourquoi avez-vous peur de la mise en place d'espace de discussion (à l'instar de ce qui se fait dans nombres de grandes entreprises telles que La Poste, Orange, ...) ? Ne pensez-vous pas l'encadrement de l'entreprise assez mature pour mettre en place ceci et adhérer au concept ?

Quant aux modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congés ainsi que de la vie personnelle et familiale, cette obligation repose bien évidemment avant tout sur l'employeur et non à l'exclusif du salarié comme indiqué dans votre document de présentation du 17 novembre dernier faisant de ce dernier l'unique responsable des travers et excès possibles à la non déconnexion.

Quant au point également susceptible d'être abordé lors de cette thématique sur la prévention de la pénibilité (art. L. 2242-12), le vice-président, Daniel Dreux, en a définitivement écarté la possibilité dans son interview. Mais est-ce bien raisonnable ?

Constat est donc fait que nombres de points et sujets sont communs aux 3 thèmes de négociations obligatoires, que certains ont été éludés et d'autres partiellement traités.

En conclusion, la CFDT Eurodisney demande la conclusion et la mise en place de 3 accords collectifs distincts :

- Télétravail/Droit à la déconnexion ;
- Relatif à la politique de prévention, d'évaluation et de traitement du stress au travail et des risques psychosociaux dans l'entreprise ;
- Qualité de Vie au Travail en y reprenant l'ensemble des points particuliers et/ou prévus à ce thème et notamment évoqués dans notre courrier, la richesse d'un débat apportant nécessairement des points et éléments supplémentaires.

Dans l'attente,

Recevez, Madame, nos salutations distinguées.

La Section Syndicale CFDT Eurodisney