

|                                                                                                          |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p align="center"><b>PROTOCOLE D'ACCORD PORTANT SUR LA<br/>NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2025</b></p> |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|

**ENTRE :**

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

La Société Euro Disney Associés S.A.S. au capital de 2.875.978.999,40 euros, sise au 1, rond-point d'Isigny, 77700 Chessy, inscrite au R.C.S. de Meaux sous le numéro 397.471.822,

La Société Euro Disneyland Imagineering S.A.R.L. au capital de 7.007.625,70 euros, sise au 1, rond-point d'Isigny, 77700 Chessy, inscrite au R.C.S. de Meaux sous le numéro 388.457.004,

L'ensemble de ces Sociétés étant représenté [REDACTED] ssant en sa qualité de Directrice Stratégie Sociale,

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,

## 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 3, 12 et 26 septembre 2024.

•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 en matière d'emploi et de rémunération.

**S'agissant des données macro-économiques**, l'année 2023 a été marquée par une croissance économique stagnante en zone euro, en lien notamment avec le conflit en Ukraine et ses conséquences inflationnistes. En 2023, cette inflation, portée majoritairement par la hausse des prix de l'alimentation, décélère avec la poursuite de la baisse des prix énergétiques et le repli des prix alimentaires en fin d'année (en zone euro, 2.9% d'inflation à fin décembre 2023 contre 9,9% en juin 2022). Ainsi, la croissance de la zone euro s'est établie à 0.6% en 2023 (3.5% en 2022), avec un léger recul du taux de chômage.

Les premières tendances pour 2024 s'orientent vers une légère croissance de l'économie européenne, soutenue par quasiment l'ensemble des pays et plus particulièrement l'Espagne (hormis les Pays Bas et l'Allemagne). Cette croissance est cependant plus lente que prévue, malgré une inflation qui continue sa décroissance avec un niveau de 2,5% en juin 2024 (zone euro et France), une confiance des consommateurs européens revenue au-dessus des niveaux Pré-Covid et une amélioration du pouvoir d'achat de ces consommateurs. Les économies européennes restent fragilisées dans un contexte de surendettement lié aux mesures mises en place dans le cadre des crises sanitaire et énergétique, mais également aux aides apportées à l'Ukraine.

En termes de prévisions pour 2025, une légère reprise de la croissance européenne est attendue avec des prévisions se situant autour de 1.7%, croissance soutenue par l'exportation, un regain modéré de la consommation des ménages et une inflation qui poursuit sa décélération (une inflation en France attendue aux alentours de 1.5 % en 2025), le tout dans un contexte de fortes incertitudes (tensions politiques et géopolitiques, énergétiques et alimentaires, commerciales et sociales).

**Pour ce qui concerne l'environnement sectoriel**, il est possible de constater une nouvelle progression de l'activité touristique en Ile de France en 2023 (47.5 millions de touristes contre 44.1 en 2022 et 21,7 milliards de recettes contre 19,6) sans pour autant atteindre les niveaux Pré-Covid, cette hausse étant notamment portée par les touristes étrangers. En perspectives, le niveau d'intention des européens de partir en voyage reste élevé, le secteur du Tourisme en France devrait retrouver en 2024 son niveau de 2019, tiré par la fréquentation des touristes Français mais également le retour des touristes étrangers.

**S'agissant de l'environnement concurrentiel**, dans la continuité de 2022 caractérisée par une forte demande post-Covid, l'année 2023 a été marquée par un rebond de l'activité des parcs européens (progressions de fréquentation de 1 à 8% par rapport à 2022), en lien avec le retour à un contexte opérationnel normalisé et la reprise des demandes de loisirs et de voyages des ménages. Les leaders du secteur des parcs du loisirs ont ainsi amélioré leur rentabilité, après deux années de plan d'économies. Cette dynamique est appuyée par la poursuite des programmes d'investissements des parcs Européens permettant l'allongement des séjours et le renforcement de l'attractivité, avec l'émergence également de nouvelles destinations en devenir en Europe.

Après un focus sur les grandes tendances relatives à la situation financière de l'Entreprise et ses enjeux à terme, la Direction a ensuite présenté les tendances en matière d'emploi et de rémunération.

D.A. JEN GOF

Ainsi, en France, une accélération du recul de l'inflation (2.3% en juillet 2024), décroissance qui devrait se poursuivre en 2024 pour s'établir à 2% début 2025. En matière de rémunération, le contexte politique et international incertain pousse les Entreprises au pessimisme. Ainsi, des budgets prévisionnels d'augmentation, avec un retour à une certaine forme de normalité s'agissant des budgets d'augmentation avec une part plus importante laissée aux augmentations individuelles. Des budgets qui s'annoncent en décélération (moyenne à 2.66%) et un très faible pourcentage d'entreprises qui envisagent de verser une prime de partage de la valeur.

Lors de cette première réunion, les Organisations Syndicales Représentatives ont été attentives aux éléments présentés. Dans le cadre des échanges, elles ont souligné les bons résultats prévisionnels de l'Entreprise, malgré l'impact des Jeux Olympiques qui, selon elles, n'a pas été anticipé par la Direction. Elles considèrent que les efforts des salariés permettant ces résultats doivent être valorisés, d'autant plus dans le contexte actuel de mesures de précaution demandées par l'Entreprise.

Les Organisations Syndicales Représentatives ont souligné que l'inflation en décélération reste tout de même élevée, et en cumul sur plusieurs années, avec un réel impact sur le quotidien des salariés. Elles demandent ainsi une politique salariale ambitieuse face à cet enjeu, et aussi pour permettre une rétention des talents, avec des mesures salariales correspondantes et orientées sur des augmentations générales.

Certaines Organisations Syndicales Représentatives ont également demandé une attention particulière sur la population des Team Leaders et Teams Leaders expérimentés, d'autres une revalorisation de la prime de nuit, d'autres encore la nécessité de répondre aux enjeux de gestion des Emplois et des Parcours Professionnels et de qualité de vie au travail.

•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.

En termes d'effectifs, l'effectif moyen au 31 juillet 2024, et par rapport au 31 juillet 2023, est en hausse de 8,70%, avec un effectif CDI en croissance de 8.89% et une très légère augmentation de l'effectif CDD, ce qui permet une structure d'emploi très majoritairement en faveur des CDI (91.05%).

S'agissant de l'effectif arrêté au 31 Juillet 2024, ce dernier est en hausse de 3.82%, hausse qui concerne tous les statuts, et plus particulièrement les populations AMA et AMN (+16.74% et +7.99%). La structure des effectifs reste toujours majoritairement en faveur des non-cadres qui représentent 57% des effectifs. Toujours en lien avec la dynamique de recrutements, l'effectif CDI a également augmenté de 7.36%, en faveur de l'ensemble des statuts et plus spécifiquement la population NCA (58% de l'effectif CDI supplémentaire et 55% des effectifs CDI est NCA). Pour sa part, l'effectif CDD a connu une diminution en raison du volume moindre pour la grande saison et du niveau de base CDI plus élevé. La répartition CDI/CDD est toujours en faveur de l'emploi permanent avec une proportion CDI plus importante en 2024 du fait de la dynamique de recrutement CDI et de la baisse des CDD (87% de l'emploi est permanent).

Ainsi et en synthèse, l'année 2024 marque la poursuite d'une dynamique d'emploi significative, notamment au niveau des effectifs CDI, qui sont bien supérieurs à ceux constatés avant la période pré-covid, ce qui accentue la structure des effectifs en faveur de l'emploi permanent, la population non encadrante et opérationnelle.

Concernant la rémunération, l'évolution du salaire moyen (13<sup>ème</sup> mois et prime d'ancienneté inclus) est de 6.3% (sur la base des salariés présents à la fois au 31 juillet 2023 et au 31 juillet 2024), évolution reflétant la mise en œuvre du plan salaire 2024, les revalorisations des minima conventionnels, les ajustements salariaux et les promotions.

A noter également de bons niveaux d'augmentation, 83.5% des salariés ont perçu des niveaux d'augmentation supérieurs à 5%. De même, plus de 2/3 des salariés présents au 31 juillet 2024 ont un salaire de base égal ou supérieur à 2.000 € par mois et cela, sans compter les différentes primes versées.

S'agissant de la comparaison femmes/hommes, il est possible de constater une progression moyenne identique du salaire de base moyen des femmes et hommes qui s'établit à 5.8%. Les écarts d'augmentation entre les femmes et les hommes, et sur les principaux emplois, restent très limités et stables par rapport à 2023, sachant qu'un même emploi recouvre des coefficients différents pouvant expliquer les écarts de salaire. Enfin, on observe une augmentation des primes versées entre 2023 et 2024, reflétant notamment la revalorisation des primes conventionnelles au 1er juillet de chaque année.

Au regard des statistiques présentées, les Organisations Syndicales Représentatives ont formulé un certain nombre de remarques et de questionnements. Certaines ont également demandé que les contraintes soient davantage prises en compte au travers de demandes de revalorisation de la prime de froid artificiel et de la prime de nuit et de compensation du travail du dimanche. Sur ce point, la Direction a rappelé que la prime de nuit augmente mécaniquement régulièrement dans la mesure où elle est calculée en fonction d'un pourcentage du salaire de base toujours en augmentation.

Certaines Organisations Syndicales Représentatives ont évoqué des salaires d'embauches supérieurs à ceux des salariés déjà dans l'Entreprise, la Direction a précisé que les salaires d'embauche sont fixés également selon le niveau du marché, les plans d'ajustements salariaux successifs permettent de prendre en considération ces éléments pour les anciens salariés.

Plusieurs Organisations Syndicales Représentatives ont demandé que cette négociation soit axée sur les salaires, avec un focus sur les salaires les plus bas selon une Organisation Syndicale Représentative.

Par la suite, la Direction a fait part de ses premières propositions. En premier lieu, elle a partagé la revalorisation de l'ensemble des minima conventionnels de l'Entreprise ce qui concernerait environ 4.000 salariés et selon des pourcentages d'augmentation entre 1.72 et 6.04%. Cette mesure, axée sur le pouvoir d'achat, permet de prendre en considération les salaires les plus bas et d'accompagner les mobilités statutaires avec des écarts plus significatifs entre coefficients.

Une Organisation Syndicale Représentative a souligné que le pourcentage d'augmentation des minima conventionnels des NCA était plus faible que celui des cadres. La Direction a rappelé que les minima des cadres n'avaient pas augmenté depuis mai 2023, à la différence des autres statuts.

En second lieu, toujours dans une dynamique de pouvoir d'achat et du fait que ce dispositif a été utilisé par plus de 7000 salariés, la Direction a proposé la reconduction à l'identique du mécanisme des défraiements kilométriques pour 2025.

Plusieurs Organisations Syndicales Représentatives ont demandé que ce dispositif puisse également bénéficier aux salariés détenteurs d'un véhicule électrique ou hybride. La Direction a indiqué ne pas y donner une suite favorable, cette mesure vise en effet le pouvoir d'achat et les frais de carburant sont beaucoup plus élevés en comparaison.

Lors de la troisième réunion, la Direction a proposé aux Organisations Syndicales Représentatives des mesures salariales tout en précisant sa volonté d'introduire des mesures salariales individuelles pour toutes les populations en réponse aux attentes des salariés et de l'encadrement.

Ainsi, au regard de l'ensemble des échanges intervenus lors de cette négociation, la Direction a proposé aux Organisations Syndicales Représentatives les mesures suivantes :

#### **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.

## Article 2 – Augmentation des minima conventionnels

Les parties conviennent d'augmenter l'ensemble des minima conventionnels mensuels des salariés.

Ainsi, la grille de rémunérations minimales sera la suivante avec application au 1<sup>er</sup> janvier 2025 :

| COEF | MINIMA au 1 <sup>er</sup> janvier 2025<br>(montant brut) | COEF | MINIMA au 1 <sup>er</sup> janvier 2025<br>(montant brut) |
|------|----------------------------------------------------------|------|----------------------------------------------------------|
| 150  | 1 829.20 €                                               | 250  | 2 225.00 €                                               |
| 175  | 1 850.00 €                                               | 260  | 2 500.00 €                                               |
| 181  | 1 870.00 €                                               | 280  | 2 650.00 €                                               |
| 187  | 1 890.00 €                                               | 300  | 2 777.78 €                                               |
| 200  | 1 925.00 €                                               | 360  | 3 055.50 €                                               |
| 215  | 1 955.00 €                                               | 400  | 3 240.74 €                                               |
| 220  | 2 000.00 €                                               | 430  | 3 703.70 €                                               |
| 225  | 2 025.00 €                                               | 520  | 4 629.63 €                                               |

## Article 3 – Mesures salariales

### 3.1. 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 2%,
  - d'1.5 % de budget réparti en augmentations individuelles.
- Les Team Leaders et Team Leaders expérimentés, bénéficieront :
  - d'une augmentation générale de salaire de 1.5%,
  - de 2 % de budget réparti en augmentations individuelles.
- Les salariés aux coefficients 300 à 520 inclus bénéficieront :
  - de 3.5 % de budget réparti en augmentations individuelles.

### 3.2. Bénéficiaires (avec condition d'ancienneté de 6 mois)

Sont bénéficiaires des mesures visées à l'article 3 tous les salariés éligibles présents au 30 juin 2024 et toujours présents dans les effectifs à la date du 31 janvier 2025. Le salaire de base mensuel et la situation du salarié au 30 septembre 2024 détermineront le montant de la mesure salariale qui lui sera applicable.

### 3.3. Modalités d'application

Ces mesures seront applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

G40F

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. De même, les mesures liées à l'augmentation individuelle interviendront après les mesures d'augmentation générale pour les salariés bénéficiaires.

Les augmentations liées à des promotions ne sont pas prises en considération dans les pourcentages d'augmentation visés à l'article 3.1. 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 savoir-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 savoir être dans l'exécution du poste. Il s'agit notamment du respect des horaires de travail, des consignes et des 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.

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 les éventuels aménagements de postes de travail ne doivent avoir aucun impact sur l'appréciation de la performance professionnelle.

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 - Défraiements kilométriques.

Par décision unilatérale, la Direction a instauré, à titre expérimental et pour l'année 2024, le dispositif des défraiements kilométriques en remplacement des bons d'essence, permettant le bénéfice de cette disposition à plus de bénéficiaires, puisque versée aux salariés qui se rendent sur leur lieu de travail avec leur véhicule personnel, quels que soient les horaires pratiqués.

Au regard du nombre important de salariés ayant bénéficié de cette mesure en faveur du pouvoir d'achat et afin d'accompagner le temps utile au reflet de la décélération de l'inflation sur les prix des carburants, les parties conviennent de prolonger ce dispositif pour une année supplémentaire à compter du 1er janvier 2025.

Ainsi, le dispositif des défraiements kilométriques est reconduit selon les modalités suivantes :

Conditions de versement : le défraiement kilométrique est versé aux salariés qui utilisent leur véhicule personnel thermique pour les trajets domicile et lieu de travail et sont détenteurs soit d'un sticker véhicule ou d'un accès parking sur l'un des bâtiments du Val d'Europe. Les salariés résidant dans les appartements mis à leur disposition par la Société Euro Disney sont également concernés par cette disposition.

Montant : un défraiement kilométrique sera versé pour chaque journée de travail réalisée dans les conditions précitées. Son montant tient compte du kilométrage réalisé dans cette journée :

| Kilométrage       | ≤ 20 kms AR | Au-delà de 20 kms<br>et ≤ 40 kms | >40kms |
|-------------------|-------------|----------------------------------|--------|
| Montant quotidien | 2€          | 4€                               | 6€     |
| Limite annuelle   | 400 €       | 800€                             | 1.200€ |

Pour calculer le montant du remboursement, le trajet le plus court en kilomètres, déterminé par l'outil de référence Google Maps destiné aux professionnels, est pris en compte entre la mairie du lieu de résidence principale du salarié déclarée (incluant une majoration de 2 km autour de celle-ci) et le stationnement principal du salarié sur site en proximité de son lieu de travail.

#### Modalités de déclaration et de versement :

- Le salarié qui souhaite bénéficier des défraiements kilométriques doit compléter et soumettre son formulaire sur Dtools HR, concernant le mois civil précédent, et au plus tard le 7 du mois en cours ;
- Le défraiement kilométrique est intégré à chaque paie mensuelle, aucune demande rétroactive ne sera acceptée, la déclaration doit être réalisée au mois le mois.

#### Article 5 – 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 2024, 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 2025, d'une revalorisation de 1.2%, ou en fonction de l'évolution de l'inflation enregistrée en mai 2025 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 2025 seront connus, le montant de la revalorisation des primes sera déterminé et communiqué aux Organisations Syndicales Représentatives.

#### **Article 6 – Durée du protocole d'accord**

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.

L'article 4 est conclu pour une durée déterminée d'un an à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

Les dispositions de l'article 5 du présent protocole sont conclues pour une durée indéterminée conformément à leur objet.

#### **Article 7 – Mise en œuvre du protocole d'accord**

Le présent protocole d'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.

Fait à Chessy, le 30 septembre 2024 en 8 exemplaires.

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

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

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

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