

**ACCORD COLLECTIF PORTANT SUR LE BIEN ETRE, LA QUALITE DE VIE
ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL AU SEIN DE DISNEYLAND PARIS**

PROCES VERBAL DE DESACCORD

ENTRE :

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

La Société Euro Disney Associés S.A.S. au capital de 3.033.978.999,61 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 par [REDACTED] agissant 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 Disneyland Paris, 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 SUIT

Préambule :

Le bien-être, la qualité de vie et les conditions de travail (QVCT) des salariés sont des valeurs centrales et au cœur des préoccupations quotidiennes de Disneyland Paris. Depuis son ouverture, l'Entreprise s'est engagée dans une véritable dynamique visant à améliorer l'environnement professionnel des salariés afin qu'ils puissent s'y épanouir et contribuer au mieux à sa performance collective. Cette démarche constitue également un levier permettant de renforcer l'attractivité, l'engagement et la rétention des talents, véritable enjeu de l'Entreprise, et plus largement de son développement pour les années à venir.

Cette dynamique se traduit par de nombreuses mesures mises en œuvre au quotidien par l'Entreprise, avec des Directions et des services dédiés, directement ou indirectement, à la qualité de vie et aux conditions de travail des salariés, créant un environnement de travail propice à leur bien-être. Elle se manifeste également par un socle conventionnel solide négocié au fil des années avec les partenaires sociaux sur différentes thématiques. La qualité de vie et les conditions de travail (QVCT) est en effet un sujet multi-dimensionnel dont un grand nombre de thématiques sont déjà accompagnées par différents accords d'entreprise.

Dans la continuité de leurs engagements et pour réaffirmer leur attachement au bien-être, à la qualité de vie et aux conditions de travail des salariés, la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives ont souhaité, conformément à l'article L.2242-1 du code du travail, engager des négociations en vue de la signature d'un accord. L'objectif de cette négociation visait notamment à partager leur vision, formaliser et faire perdurer les actions concrètes déjà existantes pour créer un socle de valeurs et d'engagements tout en enrichissant certaines actions.

Au travers de cette négociation, il s'agissait également de promouvoir une approche d'ensemble d'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail, intégrant notamment les nouveaux enjeux sociaux et environnementaux de demain pour Disneyland Paris, mais aussi une vigilance accrue en matière de santé, de sécurité et de prévention au travail.

Cette approche s'inscrivait en complémentarité et en cohérence avec les dispositifs déjà existants tels que la diversité et l'inclusion (égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, intergénérationnel, handicap), le temps de travail, le télétravail et droit à la déconnexion, la couverture frais de santé et prévoyance, la prévention des risques psychosociaux, l'épargne salariale etc...

Dans ce contexte, la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives de l'Entreprise se sont réunies les 13 et 27 mars, 10 et 29 avril 2025.

- Lors de la première réunion de négociation du 13 mars 2025, après avoir abordé le calendrier des négociations, la Direction a présenté la définition ainsi que le cadre juridique et conventionnel de la QVCT. Elle est ainsi revenue sur les différentes définitions données à la QVCT depuis l'ANI du 9 juin 2013, précisant que cette notion avait été enrichie, en passant de la simple notion de qualité de vie au travail, à une notion englobant également la qualité des conditions de travail, la santé et la prévention des risques professionnels.

Dans un second temps, après avoir souligné l'intérêt de la QVCT et ses enjeux tant pour les Entreprises que pour les salariés, la Direction a explicité les différents leviers de la QVCT au travers de l'approche de l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail en ce domaine. Ainsi, trois leviers ont été mis en exergue (contenu du travail, conditions d'emploi et de travail et capacité d'expression/d'action), leviers qui peuvent être scindés en 6 thèmes (projet d'entreprise et management, égalité au travail, santé au travail et prévention, dialogue professionnel et dialogue social, compétences et parcours professionnels, organisation, contenu et réalisation du travail).

Dans un troisième temps, la Direction a rappelé que la QVCT faisait partie de la culture et de l'ADN de l'Entreprise depuis des décennies et qu'elle se trouvait déjà au cœur de ses priorités. A ce titre, de nombreux accords (handicap, seniors, intergénération, prévoyance, santé, égalité professionnelle, télétravail, risques psychosociaux, Instances Représentatives du Personnel...) et des mesures unilatérales prises au quotidien participent déjà au bien être des salariés. L'Entreprise dispose également de nombreuses directions et/ou services dédiés qui contribuent quotidiennement directement ou indirectement à la QVCT.

Dans ce contexte, la Direction a rappelé l'ensemble des actions et dispositifs en vigueur dans l'Entreprise participant à la QVCT au sein de Disneyland Paris, selon deux dynamiques complémentaires, l'une collective et l'autre individuelle, qui, associées, contribuent à améliorer le quotidien des salariés, à préserver leur santé physique et mentale et à favoriser un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

La Direction a ainsi détaillé ces éléments pour chacune des dynamiques, mettant en exergue les différents leviers de l'Entreprise :

- Concernant la dynamique collective et organisationnelle :

La QVCT au sein de Disneyland Paris est portée par une dynamique collective d'Entreprise qui peut être regardée au travers de 6 leviers qui sont les suivants :

- **Des valeurs et une vision stratégique** (5 clefs, DLP 2025) portées depuis plusieurs années et partagées auprès des salariés pour qu'ils en soient des acteurs majeurs ; dynamique participant à leur engagement et à un sentiment d'appartenance.
- **La santé, la sécurité et la prévention au cœur des priorités**, avec des services et ressources dédiés, la Direction Sécurité et Prévention des Risques Professionnels (DSPR) et le Service de Prévention et de Santé au Travail (SPST). L'Entreprise conduit une dynamique continue de prévention (risques professionnels, aménagements des postes et lieux de travail pour l'amélioration des conditions de travail, prise en compte de la sécurité dès la conception des bâtiments ou lors de réhabilitations), avec un rôle d'accompagnement permanent (formation des salariés, documents uniques d'évaluation des risques professionnels...). Pour sa part, le SPST, composé notamment d'une équipe pluridisciplinaire, comprenant des médecins et infirmières du travail, des psychologues et assistantes sociales, veille au bien-être physique, mental et social des salariés sur leur lieu de travail. Sa priorité est de préserver, au cours de la vie professionnelle du salarié, un état de santé compatible avec son maintien dans l'emploi au travers d'un accompagnement continu.
- **Une culture de la différence ancrée.** Depuis plusieurs années, la vision de l'Entreprise consiste à offrir à ses salariés une expérience Disney valorisante, inclusive et différenciante. Ainsi, chaque salarié, quel que soit son genre, son âge, son origine, son handicap, doit pouvoir déployer ses talents et sa créativité, et que cela constitue une source de richesse, de performance et de bien-être. Dès son ouverture, elle s'est engagée au côté des salariés en situation de handicap avec la création d'un service dédié à leur accompagnement (mission handicap) et la mise en œuvre d'engagements qui n'ont cessé de se renforcer, pour ensuite s'engager sur la question de l'intergénération. En complément, l'engagement et les différentes actions réalisées par les structures D&I favorisent notamment le sentiment d'appartenance et le fait que chacun se sente respecté dans sa singularité, et l'équipe Employee Relations (ER) accompagne les équipes ressources humaines et le management dans le traitement des problématiques complexes liées à la gestion d'équipes et au respect des politiques internes afin de préserver un environnement de travail serein et offrir à l'ensemble des salariés de Disneyland Paris une expérience équitable, réussie et homogène.

- **Une dynamique pour un environnement de travail empreint de bien-être et confort.** L'Entreprise s'inscrit depuis de nombreuses années dans un plan d'investissements massifs pour l'aménagement et le développement de ses backstages, tant au niveau des espaces de travail (construction, rénovation et réagencement d'espaces de travail) que des lieux de vie au travail (offre complète de restauration collective, offre d'hébergement, parkings, transports internes). Cette dynamique contribue à l'amélioration des conditions de travail et des conditions de vie au travail pour une meilleure expérience des salariés.
- **Un enrichissement permanent des leviers de reconnaissance professionnelle pour un engagement collectif.** L'Entreprise dispose pour se faire d'une équipe dédiée dite « cast expérience » qui facilite le quotidien des salariés pour une meilleure conciliation des temps de vie (ex : services de conciergerie), vise à reconnaître et célébrer l'excellence, l'engagement, la fidélité et l'hommage aux salariés par différents programmes de reconnaissance, propose aux salariés des avantages et privilèges exclusifs en lien avec le produit (ex : réductions, Disney +, Pass en scène..) et renforce le sentiment d'appartenance avec des événements festifs ou sportifs en lien avec le produit et l'actualité de l'entreprise (cast member party, soirées de Noël...).
- **Un droit d'expression valorisé pour des relations de travail collaboratives et communicatives.** L'Entreprise attache une particulière importance à l'expression des salariés sous toutes ses formes. Ce droit d'expression s'exerce à différents niveaux et selon différents leviers participatifs (communication d'Entreprise au travers d'outils de communication et de réunions collectives, espaces d'expression collectifs et/ou individuels au travers notamment des enquêtes de satisfaction ou d'engagement, tables rondes, sessions participatives, rôle actif des représentants du personnel...).
- Concernant la dynamique individuelle :

La QVCT au sein de Disneyland Paris est également portée par une dynamique individuelle d'Entreprise qui s'illustre, d'une part, dans la sphère professionnelle pour favoriser l'engagement des salariés, et, d'autre part, dans la sphère personnelle pour permettre la conciliation vie personnelle et professionnelle.

- **La dynamique individuelle professionnelle** s'illustre par de nombreuses initiatives permettant la réalisation de parcours professionnels motivant et engageant pour les salariés tout au long de l'exécution de leur contrat de travail au travers des axes suivants :
 - **Une intégration renforcée des nouveaux embauchés** pour un environnement de travail serein et accueillant, avec un parcours d'intégration complet et harmonisé, mais également la proposition par le service « housing » d'une offre de logements et de résidences temporaires avec un accompagnement tout au long du processus d'hébergement.
 - **Un parcours professionnel orienté sur l'employabilité et le développement professionnel.** Le développement des talents est une priorité de l'Entreprise qui favorise la mobilité et la formation de ses salariés pour leur permettre ainsi d'évoluer et de faire carrière. La formation y est un levier essentiel et l'Entreprise, au travers d'une structure dédiée (COE) et d'un centre de formation interne agréé (Université Disney), offre des opportunités et des programmes de formation aux salariés en accord avec sa stratégie, les enjeux sociétaux (programme Sésame, gestion des situations difficiles...), le développement des compétences métiers (formations diverses, parcours métiers professionnalisants) et les compétences managériales de ses leaders. Cette dynamique de développement des compétences accompagne des parcours d'évolution professionnelle (verticaux, fonctionnels ou géographiques) et implique, lorsque les promotions sont associées à des compétences de leaders ou d'encadrement, la mise en œuvre de parcours ou programmes spécifiques tels que « Start Your Leadership » ou encore « onboarding leaders »

En complément, l'Entreprise s'inscrit dans une culture de la performance au service du collectif et de l'individuel, avec notamment l'approche « D Achieve » qui valorise la qualité des échanges réguliers et des différents feedbacks entre les leaders et leurs équipes pour leur développement et la reconnaissance de la performance individuelle. L'entretien professionnel constitue également une des opportunités pour les encadrants d'échanger avec les salariés sur leurs parcours et projets professionnels, en particulier en termes de souhaits de développement, de formation ou de mobilité. Tous ces outils de performance doivent être mis en perspective avec la charge de travail, plus particulièrement pour les salariés en forfait jours qui exercent des responsabilités en autonomie, et pour lesquels un formulaire annuel doit être complété. Enfin, l'Entreprise offre la possibilité aux salariés volontaires de s'engager bénévolement dans des actions de philanthropie ou des événements citoyens dans les parcs, à l'hôpital et avec des associations partenaires au travers du programme « *Disney VoluntEARS* ».

- **Une politique de rémunération et d'avantages attractive.** L'Entreprise s'attache à soutenir le pouvoir d'achat et à reconnaître l'implication des salariés pour une expérience Cast Member valorisante répondant aux enjeux d'attractivité, d'engagement et de rétention des talents. Cette politique se traduit au travers de la dynamique de rémunération (mesures salariales, dispositif d'intéressement), de nombreux avantages sociaux (régime de prévoyance, système de retraite supplémentaire obligatoire pour tous les salariés et pris en charge à 100% par l'employeur pour les NCA, en plus du régime général de base et du régime complémentaire obligatoire, couverture santé selon trois niveaux, dispositifs PEE et PERECO permettant d'épargner dans des conditions avantageuses et de concrétiser des projets personnels et/ou préparer l'avenir, le CET) et d'avantages complémentaires (offre de restauration collective avec une participation financière de l'Entreprise).
- **La dynamique individuelle personnelle** s'illustre par de nombreux dispositifs destinés à faciliter le quotidien des salariés et à les accompagner dans des moments de vie personnelle :
 - **Un accompagnement renforcé des salariés dans la vie courante.** L'Entreprise déploie de nombreuses initiatives dans ce domaine avec en premier lieu un service de conciergerie qui propose aux salariés un certain nombre de services physiques (corners sur différents bâtiments backstages) ou dématérialisés (plateforme, casiers connectés). Au-delà d'un espace de bien être, la conciergerie permet aux salariés de bénéficier de services du quotidien (aide-ménagère, bricolage, pressing, livraisons de colis ...) mais également de conseils et d'accompagnements pour l'accomplissement de démarches administratives (retour d'hospitalisation, identification de structures d'accueil) ou encore au niveau de l'assistance aux personnes dépendantes et d'aide aux aidants. En complément, la plateforme digitale UNMIND propose à tous les salariés ainsi qu'à un membre additionnel de leur entourage, des ressources, services et contenus autour de divers sujets liés à la santé, et notamment la santé émotionnelle et mentale.
 - **Un soutien solide des salariés dans des étapes de leur vie personnelle.** L'Entreprise, soucieuse du bien-être de ses salariés, met à leur disposition des services internes dédiés appelés à les accompagner dans les moments et étapes importants de leur vie personnelle. Ainsi, le service accompagnement social, par l'intermédiaire de ses assistantes sociales, offre un soutien continu aux salariés confrontés à des difficultés diverses telles que des questions financières, des situations familiales complexes, des problèmes de séparation ou des difficultés liées au logement, avec pour objectif de proposer des solutions personnalisées pour chaque situation. En complément, une équipe dédiée, Mission Handicap, accompagne au quotidien les salariés en situation de handicap dès leur embauche et tout au long de leur parcours professionnel. L'entreprise a également fait le choix de mettre à disposition des salariés, qui le souhaitent, une personne en charge de leur accompagnement en vue de leur retraite, et a développé des dispositifs d'accompagnements individuels et/ou collectifs en la matière.

L'Entreprise a également mis en place des dispositifs d'appui spécifiques. Ainsi, un service d'écoute et de soutien psychologique est à la disposition des salariés qui rencontrent des événements de la vie privée ou professionnelle venant altérer leur bien-être et leur qualité de vie et qui souhaitent être accompagnés dans l'identification des solutions adaptées à leur situation. Ce dispositif est complété par une permanence physique tenue par un psychologue pour un soutien accru des salariés.

En complément, le dispositif Workplace Options permet un service de soutien psychologique, composé de professionnels pouvant apporter une aide sur divers problèmes de la vie quotidienne telles que les difficultés familiales (violence, divorce, ...), les problèmes de dépendance (tabac, alcool, drogues et alimentation) ou de surmenage au travail (conflits interpersonnels et tensions). Pour sa part, le service gestion des maladies graves de la plateforme Althalia permet au salarié de disposer de conseils spécialisés dans la compréhension de certaines pathologies graves, la qualification et le choix des professionnels de santé et facilite l'accès à ces professionnels.

L'Entreprise met également en œuvre différentes mesures pour événements familiaux. Ainsi de nombreux jours d'absences issus des négociations sont accordés aux salariés à l'occasion de différents événements (mariage, décès, adoption, naissance, ...). Elle soutient également la parentalité au travers de la prime petite enfance et du partenariat avec Les Petits Chaperons Rouges qui permet à l'Entreprise de réserver des places en crèches pour les salariés parents.

Enfin, les mesures d'accompagnement des salariés dans des situations délicates sont également nombreuses : mise en place expérimentale d'un congé pour endométriose pour les salariées souffrant de cette maladie, accompagnement des salariés victimes de violences conjugales et familiales par le service accompagnement social, mesures destinées aux salariés aidants avec l'extension conventionnelle du bénéfice de certaines des mesures prévues pour les salariés en situation de handicap aux salariés ayant un proche en situation de handicap pour un soutien supplémentaire permettant de mieux concilier l'activité professionnelle et la situation d'aidant (autorisations d'absences, aménagements d'horaires, congé de présence parentale, congé de proche aidant, dispositif de don de jours..).

Lors de cette réunion, les Organisations Syndicales Représentatives ont été attentives aux éléments présentés et de nombreux échanges sont intervenus. Dans le cadre des échanges, la CFDT a notamment fait part de son insatisfaction sur l'offre de restauration collective, demandant également le choix, pour les salariés des bâtiments extérieurs, de pouvoir bénéficier de tickets restaurant. Pour sa part, la CFTC a souhaité plus de visibilité pour les salariés sur le développement professionnel et les QC et QT et l'intégration des membres CSSCT aux différentes enquêtes RPS. La CFE-CGC a demandé que soit prise en considération la spécificité de l'encadrement en termes de reconnaissance professionnelle et de formation, et que le sujet des aidants soit abordé dans le cadre de cette négociation. La CGT a, de son côté, soulevé la nécessaire prise en considération de l'hygiène des lieux de vie qui trouve parfois ses limites.

Concernant les horaires de travail évoqués par plusieurs Organisations Syndicales Représentatives, la Direction a confirmé qu'il n'était pas prévu de revenir sur ce sujet dans le cadre de cette négociation. La majorité des organisations syndicales ont indiqué regretter que ce sujet soit fermé à la négociation alors même qu'il est participatif de l'articulation entre vie privée et vie professionnelle. L'UNSA a regretté ne pas retrouver des éléments sur la transition numérique et environnementale.

- Au cours de la deuxième réunion de négociation du 27 mars 2025, la Direction a rappelé au préalable que le but de cette négociation ne visait pas la réouverture de tous les thèmes de négociation, mais qu'elle avait pour objectif de rappeler les très nombreuses mesures existantes afin de créer un socle de valeurs et d'engagements qui évoluerait en fonction des besoins organisationnels et humains de l'Entreprise en lien notamment avec son développement tout en prévoyant des mesures supplémentaires destinées à accompagner les collaborateurs dans les moments difficiles et/ou importants de leur vie.

Ainsi, dans un premier temps, la Direction a présenté aux Organisations Syndicales Représentatives les premières mesures complémentaires qu'elle souhaitait proposer pour les moments difficiles :

- Renforcer le congé pour endométriose en portant le nombre de jours d'absence à 5 jours au lieu de 4 par an et rendre le dispositif pérenne.
- Mettre en place une autorisation d'absence pour interruption médicale de grossesse pour apporter du soutien aux salariées qui connaîtraient une interruption de grossesse intervenant après la déclaration de grossesse faite auprès de l'Entreprise/sécurité sociale, avec l'attribution de 2 jours d'autorisations d'absence rémunérée.
- Augmenter le nombre de jours d'absence rémunéré pour le décès du conjoint (de 4 à 5 jours) et pour l'hospitalisation d'un enfant (de 1 à 2 jours).
- Faire évoluer le dispositif de don de jours en portant de 20 à 30, le nombre de jours pouvant être attribué aux bénéficiaires, et en permettant au bénéficiaire de conserver 10 jours de congés payés (plus de nécessité d'utilisation préalable de tous les jours de congés).
- Pour les salariés victimes de violence conjugale ou intrafamiliale, permettre aux victimes de bénéficier de 2 jours d'autorisations d'absences rémunérés, fractionnables par demi-journée, pour se protéger et mettre en œuvre les démarches nécessaires (assistance juridique, comparution devant le tribunal, relogement...).

Dans un second temps, elle a également proposé les mesures suivantes pour enrichir les mesures existantes pour les salariés aidants :

- Pour les salariés aidants, étendre le bénéfice des 5 jours d'absence au frère ou à la sœur et porter le nombre de jours attribués au salarié désigné représentant légal à 2 au lieu de 1 jour.
- Pour le congé de présence parentale, supprimer la condition d'âge pour l'enfant et permettre le bénéfice du versement du complément de rémunération en cas de prise du congé de manière consécutive.
- Pour le congé de proche aidant, permettre le bénéfice du versement du complément de rémunération en cas de prise du congé de manière consécutive.
- Pour le congé de solidarité familiale, verser un complément de rémunération afin de maintenir le salaire de base du salarié dans la limite de deux fois le SMIC mensuel et cela pendant la durée de perception de l'Allocation Journalière d'Accompagnement d'une Personne en fin de vie (AJAP).
- Compléter la communication sur l'existence d'une plateforme dédiée aux aidants et plus généralement au handicap par l'élaboration d'un guide envoyé dans tous les coffres forts des salariés.

Dans un troisième temps, pour soutenir la parentalité, la Direction a proposé de porter le nombre d'absences accordées au conjoint à 4 afin d'assister aux examens dans le cadre du suivi de grossesse ou d'une PMA.

Enfin et à titre d'autres mesures complémentaires, la Direction a proposé :

- La création d'un e-learning rendu obligatoire pour tous les salariés sur le suivi de santé à Disneyland Paris (missions du service de Prévention et de Santé au Travail, dispositifs d'accompagnement).
- Le renforcement du suivi de la charge de travail des cadres en forfait jours, la question de la charge de travail serait en effet abordée lors des différents QT et QC. Si le responsable constate, au-delà de ces rendez-vous réguliers, que son collaborateur travaille au-delà des 5 jours de travail, ne respecte pas les durées maximales de travail ou les durées minimales de repos, ou ne prend pas de congé ou de RTT, il devra provoquer un rendez-vous, dès connaissance de cette situation, afin qu'ils en discutent et trouvent conjointement les solutions pour faire cesser immédiatement cette situation.

Lors de cette réunion et au regard des propositions de la Direction, la CGT a proposé d'intégrer une commission de discussion et de suivi de l'accord pour prendre le temps nécessaire de discuter de la structuration et de l'organisation du temps de travail (planification, travail dominical...). Elle a indiqué souhaiter aborder les liens intergénérationnels du fait des conflits entre les générations et de la nécessaire transmission des savoir-faire au regard des volumes de retraite à venir. Elle a indiqué également souhaiter plus d'équipements extérieurs pour la pratique du sport, un meilleur fonctionnement des transports internes, le versement annuel d'une prime de fin d'année à tous les salariés et des demandes de congés payés acceptées de manière plus systématique.

Pour sa part, la CFE-CGC est revenue sur l'enquête qu'elle a réalisée auprès des salariés qui fait ressortir les préoccupations suivantes : la charge de travail, les horaires choisis, l'environnement de travail. Elle a également souligné son souhait de renégocier l'accord intergénérationnel, de laisser la possibilité de négocier par la suite des avenants à l'accord sur la QVCT pour que cette thématique ne soit pas figée, et la courte durée de cette négociation, craignant que les sujets ne soient pas travaillés en profondeur. Toutes les organisations syndicales se sont associées à cette dernière remarque. Enfin, elle s'est réjouie des propositions de la Direction mais souhaitait des nouvelles mesures visant plus de salariés.

De son côté, l'UNSA a reconnu l'engagement de l'Entreprise. Cependant, elle souhaitait un 3ème choix d'horaires choisis qui pourrait amener un peu plus de souplesse et d'agilité aux salariés et inclure la condition des instances représentatives du personnel en faisant un renvoi, directement dans le futur accord, à une prochaine négociation sur le sujet de la valorisation des mandats sociaux. Elle souhaitait aussi aborder les conditions de transport et de logement, la charge de travail, la pratique sportive, l'accompagnement des seniors, les sujets de parentalité, d'endométriose et la lutte contre les violences faites aux femmes. Elle souhaitait nommer un second référent harcèlement sexuel CSE dans l'entreprise (une femme), sortir la partie proches aidants de l'accord handicap, aligner le nombre de jours pour le décès du conjoint et des parents, et pour les grands parents que le nombre de jours passe à 2 ou 3 jours, notamment pour les salariés ayant leur famille à l'étranger, prévoir un mécanisme de recours en cas de divergence sur la charge de travail des cadres. L'UNSA aurait également aimé que l'accord puisse concerner la majorité des salariés et pas seulement une minorité.

La CFTC souhaitait, quant à elle, aborder les thématiques liées à l'organisation du travail (horaires atypiques, télétravail...), au turn over, au recrutement et à la charge de travail au niveau des Team Leaders mais également aborder dans le cadre de cette négociation, le thème des violences faites aux salariés par les clients. Elle demandait également une 4ème journée de négociation pour aborder ses revendications de manière plus détaillée.

De son côté, la CFDT a indiqué attendre le projet d'accord pour revenir vers la Direction, accord qui nécessitait, selon elle, un suivi régulier durant au moins la première année. Dans le cadre des échanges intervenus, elle a souligné que la charge de travail fluctue durant l'année et en fonction des secteurs. Pour certains managers ayant de grosses équipes, elle a fait remarquer qu'il était parfois compliqué d'accompagner ses collaborateurs, un renfort de Team Leaders était donc souhaitable dans une telle situation.

Au regard de l'ensemble de ces échanges, la Direction a précisé qu'elle pourrait rejoindre certaines mesures ou propositions faites par les Organisations Syndicales Représentatives et qu'elle reviendrait vers elles lors de la troisième réunion.

•En amont de la troisième réunion de négociation du 10 avril 2025, la Direction a adressé, le 4 avril 2025, aux Organisations Syndicales Représentatives un projet d'accord qui comprenait l'ensemble de ses propositions réalisées au cours de la précédente réunion.

Lors de cette réunion et au regard de ce projet d'accord, des échanges sont intervenus entre la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives s'agissant d'aspect rédactionnel et de demandes complémentaires, qui ont aussi, pour certaines, été communiquées par courriel par les Organisations Syndicales Représentatives.

Prenant en compte les échanges et les demandes complémentaires, la Direction a poursuivi ses propositions et fait part des avancées suivantes :

- Créer un second rôle de référent harcèlement sexuel et agissements sexistes avec critère de mixité, sans pour autant mettre en place un 3ème référent spécifique Spectacle.
- En complément de tout ce qui est proposé pour le logement des salariés et pour répondre aux demandes des Organisations Syndicales et tenant compte des difficultés de logement en IDF ainsi que sur l'agglomération, s'engager, en partenariat avec des tiers investisseurs et gestionnaires, dans le lancement d'un plan de développement de logements à loyer abordable à destination de ses salariés (projet à moyen terme qui permettra de disposer d'un premier allotement d'environ 300 logements à horizon 2029/2030 qui pourrait être suivi par d'autres phases de développement.).
- Rappeler l'existence de la commission d'information et d'aide au logement et la commission Fonds de Solidarité du Comité Social et Economique qui travaillent en étroite collaboration avec l'équipe accompagnement social.
- Ajouter 50 réservations supplémentaires de berceaux à partir de janvier 2026, portant ainsi le nombre total à 250 afin de répondre aux besoins croissants notamment avec l'extension du Parc 2.
- Prévoir une nouvelle formulation permettant que les rendez-vous de suivi de la charge de travail soient réalisés dans les plus brefs délais, lorsqu'ils sont sollicités par les salariés et saisine RH possible par l'une ou l'autre des parties.
- Faire bénéficier le conjoint (marié, pacsé ou concubin) de la salariée concernée par une interruption de grossesse de 2 jours d'absence rémunérée sur présentation d'un justificatif
- Ressortir les dispositifs aidants de l'accord handicap et les insérer dans l'accord QVCT
- Insérer un paragraphe sur les incivilités externes
- Permettre le bénéfice des jours pour violences conjugales pour les salariés non suivis par les assistances sociales de l'Entreprise.

La Direction a également indiqué, tout en motivant, ne pas accéder notamment aux demandes suivantes :

- Donner le choix aux salariés d'utiliser la restauration collective ou de bénéficier de tickets restaurant au vu des nombreuses offres de restauration collective au sein de l'entreprise.
- Permettre aux salariés malades de bénéficier de 7 jours payés par an sans qu'ils aient à justifier de leur absence comme en UK.
- Donner une 6ème semaine de congés à tous, et une 7ème semaine de congés pour les opérationnels.
- Etendre l'heure de pause attribuée aux salariés âgés de 60 ans et plus en nuit fixe à tous les salariés âgés de 60 ans et plus
- Donner des congés payés supplémentaires pour les salariés avec de l'ancienneté et ceux de nuit
- Ouvrir le débat sur la semaine de travail sur 4 jours.
- Donner plus de 4 jours d'absences pour les rendez de suivi de grossesse.
- Augmenter le nombre de jours pour enfants malade (à doubler pour les parents isolés).
- Augmenter les nombres de jours en cas de décès et notamment les grands parents.
- Porter le nombre de jours pour endométriose à 15.
- Porter à 3 jours les absences rémunérées en cas de violences conjugales.
- Porter le nombre de 4 à 7 jours pour les visites prénatales ou la PMA.
- Porter le nombre de jours d'absence du proche aidant à 10 jours au lieu de 5.
- Maintenir les cotisations retraite en cas de prise de congé de présence parental, congé de proche aidant ou congé de solidarité familiale.
- Assouplir le recours au don de jours de 20 jours à 3 mois.

•En amont de la quatrième réunion de négociation du 29 avril 2025, et conformément à ce qui avait été prévu avec les Organisations Syndicales Représentatives, la Direction a adressé un nouveau projet d'accord le 22 avril 2025 prenant en compte les échanges et les différentes avancées de la précédente réunion, incluant les dispositions relatives aux salariés aidants qui figuraient dans l'accord en faveur des salariés en situation de handicap du 8 décembre 2022.

Lors de cette réunion, la direction a réalisé des dernières avancées à travers les mesures suivantes :

- Permettre au salarié qui remplit les conditions de pouvoir donner jusqu'à 15 jours par an au fonds social et familial contre 10 jours actuellement.
- Réduire le délai de 18 mois entre la conclusion d'un PACS et le mariage à 6 mois
- Préciser la notion de proche aidant et étendre cette définition aux grands parents.
- Préciser que le second référent harcèlement sexuel sera désigné selon les modalités des dispositions conventionnelles actuelles

Dans le cadre des échanges, la Direction a notamment indiqué ne pas accéder à la demande de prévoir plus d'engagements sur l'endométriose (plus spécifiquement s'engager dans le programme ENDOPRO) dans la mesure où d'autres sujets méritaient aussi son attention (comme la santé mentale) et prévoir des dispositions pour les salariés à temps partiel en modulation permettant de bénéficier d'une journée entière de repos supplémentaire.

En synthèse de l'ensemble de ces réunions, et après avoir précisé la durée de l'accord ainsi que les dates de mise en œuvre des différents articles, la Direction a indiqué aux Organisations Syndicales Représentatives que les réunions de négociation étaient terminées.

Tout au long des réunions, la Direction a pris en considération les échanges avec les Organisations Syndicales Représentatives et a évolué dans ses propositions visant à rechercher un consensus avec elles.

Ces négociations ont permis d'aboutir sur un accord riche formalisant un socle solide et mettant en exergue l'attachement des parties à la QVCT avec une multitude d'actions réalisées en ce sens et qui ont été enrichies par de nombreuses avancées notamment sur la dynamique individuelle personnelle.

La CFE-CGC a indiqué regretter le manque de moyens mis en œuvre pour permettre de nouvelles mesures impactant plus de salariés. Pour sa part, l'UNSA a regretté que le sujet de l'organisation du temps de travail n'ait pas été abordé dans ces négociations. La CFTC a souligné que cet accord présente des avancées qui n'ont toutefois pas pris en considération toutes leurs revendications.

À l'issue de ces quatre réunions, un accord portant sur le bien-être, la qualité de vie et les conditions de travail au sein de Disneyland Paris a été soumis à la signature des Organisations Syndicales Représentatives à compter du 12 mai 2025 jusqu'au 16 mai 2025 et visant toutes les propositions.

A la suite de la mise à signature de ces accords, seule une Organisation Syndicale Représentative a été signataire de l'accord.

Par conséquent et selon l'article L. 2242-5 du code du Travail, la Direction a rédigé le procès-verbal de désaccord faute de majorité acquise et entend appliquer les mesures figurant ci-après.

1. Champ d'application

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

2. La culture de la performance et la charge de travail des cadres au forfait

Le développement de la performance reste un enjeu stratégique pour les entreprises. En effet, les fluctuations des enjeux business et des attentes des salariés conduisent les entreprises à revoir régulièrement leurs modèles de culture de la performance. Disneyland Paris s'inscrit dans cette dynamique et a développé une culture de la performance, appelée « D Achieve », véritable levier pour soutenir sa vision. Cette culture de la performance doit aussi être mise en perspective avec la charge de travail afin de permettre un développement des salariés dans un environnement serein.

En effet, la charge de travail et sa quantification, sont des enjeux importants d'optimisation de la productivité mais aussi de bien-être au travail. Il est ainsi primordial de définir et de réguler la quantité de travail de tout un chacun permettant la réalisation des objectifs de l'entreprise, tout en réduisant l'inconfort ou le désengagement des salariés, plus particulièrement pour les salariés en forfait jours qui exercent des responsabilités en autonomie.

Ainsi, afin de renforcer le suivi de la charge de travail des salariés cadres en forfait jours, au-delà du formulaire annuel complété entre le salarié et son responsable et de la procédure existante lorsque le salarié estime sa charge de travail trop importante, il est demandé au responsable d'aborder cette question de la charge de travail lors des différents QT et QC qu'il réalise avec ses collaborateurs afin d'avoir un suivi plus régulier de cette question. Si le responsable constate, au-delà de ces rendez-vous réguliers, que son collaborateur travaille au-delà des 5 jours habituels, ne respecte pas les durées maximales de travail ou les durées minimales de repos, ou ne prend pas de congé ou de RTT, il devra provoquer un rendez-vous, dès connaissance de cette situation et dans les meilleurs délais afin qu'ils en discutent et trouvent conjointement les solutions pour faire cesser immédiatement cette situation.

Dans l'hypothèse d'une divergence d'appréciation entre le supérieur hiérarchique et son collaborateur sur la situation de charge de travail ou sur les solutions pour faire cesser la situation, une réunion avec le responsable ressources humaines sera organisée à l'initiative de l'une ou l'autre des parties afin d'évoquer la situation et de trouver une solution.

Cette mesure entrera en vigueur le 1^{er} septembre 2025.

3. Mesures en termes de parentalité

De nombreux dispositifs ont été mis en place dans l'entreprise afin de soutenir les salariés parents au travers notamment de la prime petite enfance mise en place dès 2005 mais également du partenariat avec Les Petits Chaperons Rouges depuis 2021 qui permet à l'entreprise de réserver des places en crèches pour les salariés. Pour poursuivre cette dynamique et afin de répondre aux besoins croissants, notamment en raison de l'extension de la destination, l'entreprise entend ajouter 50 réservations supplémentaires de berceaux portant ainsi le nombre total à 250 et cela à compter du 1^{er} janvier 2026.

4. Accompagnement des salariées victimes souffrant d'endométriose

Un congé pour endométriose de 4 jours par an a été mis en place à titre expérimental pour 2024 pour les salariées ayant un an d'ancienneté à la date de prise du 1^{er} jour d'absence, dispositif reconduit pour 2025 avec un abaissement de l'ancienneté requise pour en bénéficier à six mois. La Direction convient de rendre le dispositif pérenne.

Pour les situations les plus difficiles, il est rappelé que le service Mission Handicap peut accompagner les salariées dans leurs démarches tendant à se voir délivrer une RQTH et que les salariées atteintes de cette maladie peuvent solliciter 24h/24 et 7j/7 le dispositif d'assistance psychologique anonyme, confidentiel et gratuit.

5. E-learning santé.

Afin de communiquer auprès des salariés sur les missions du service de prévention et de santé au travail et d'appréhender les dispositifs d'accompagnement, il est envisagé la création d'un e-learning rendu obligatoire pour tous les salariés sur le suivi de leur santé au travail au sein de Disneyland Paris et cela avant la fin d'année civile 2025.

Il contiendra notamment un rappel du contexte légal, du rôle et des missions de l'ensemble des services du pôle santé, des différentes visites médicales (visite initiale, périodique, de reprise, de pré-reprise, de mi-carrière, ...) et des autres services de l'entreprise et contacts à disposition des salariés.

Un document récapitulatif sera également adressé à l'ensemble des salariés par le biais de leur coffre-fort digital.

6. Mise en œuvre du protocole de désaccord

Le présent protocole de désaccord 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 protocole de désaccord sera également déposé au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Meaux. Conformément aux dispositions légales, le présent protocole de désaccord sera rendu public et versé dans la base de données nationale selon une version anonyme. La Direction n'entend émettre aucune réserve à la publication intégrale du présent protocole de désaccord.

Fait à Chessy, le 30 juin 2025 en 8 exemplaires.

Pour l'ensemble des Sociétés visées dans le cadre de ce protocole