

NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2026

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] 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 :

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 de l'Entreprise se sont réunies les 11, 23 et 30 septembre 2025.

•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 2024 a été marquée par une croissance économique relativement faible au niveau de la zone euro (+0.8%), avec de fortes disparités entre les pays (notamment des difficultés pour l'Allemagne et l'Italie et une croissance soutenue pour l'Espagne). Pour sa part, l'inflation a encore ralenti (pour s'établir à 2.4%) et le pouvoir d'achat des européens s'est légèrement amélioré sans pour autant permettre une reprise de la consommation.

Après un rebond au premier trimestre, les premières tendances pour 2025 montrent une croissance ralentie en zone euro depuis le second trimestre en lien avec l'anticipation des droits de douane. A noter également un ralentissement net de l'inflation et une légère dégradation de la confiance des consommateurs européens.

En termes de prévisions pour 2025, l'activité économique en zone euro est modeste (+ 1.1%) et freinée par les incertitudes économiques liées notamment aux droits de douane américains qui créent un climat d'investissement instable, couplé à l'instabilité géopolitique découlant de la guerre en Ukraine et du conflit au Moyen Orient. Quelques indicateurs sont toutefois encourageants sur cette même zone euro avec une inflation en baisse (pour s'établir à 1.9%), un léger regain du pouvoir d'achat et des conditions de financement moins strictes. En France, l'inflation devrait poursuivre sa décélération (pour s'établir à 1%) et le pouvoir d'achat devrait légèrement augmenter. Pour 2026, les perspectives de croissance de la zone euro (+0.8%) restent impactées par les incertitudes économiques et géopolitiques, même si le taux d'inflation devrait à nouveau ralentir (pour s'établir à 1.5%).

Pour ce qui concerne l'environnement sectoriel, il est possible de constater une belle progression de l'activité touristique en Ile de France en 2024 en lien avec les événements sportifs et culturels (48,7 millions de touristes, soit + 2% et 23.4 milliards de recettes soit + 8%) avec toutefois des contrastes selon les acteurs. Les perspectives de croissance du tourisme en France pour 2025 et 2026 restent positives, soutenues par le retour des touristes asiatiques et du Moyen Orient, et une hausse des voyages d'agrément portée par les effets post JO.

S'agissant de l'environnement concurrentiel, la fréquentation des principaux parcs de loisirs européens est toujours en croissance en 2024, malgré un contexte d'activité contrasté, portée notamment par les nouveautés, certains parcs ayant battu leur record de fréquentation (Efteling, Parc Astérix, Puy du Fou), la plupart des parcs européens améliorent leur rentabilité en 2024. L'année 2025 est marquée par un programme riche de nouveautés et d'anniversaires dans de nombreux parcs.

Les perspectives à moyen terme sont bonnes et soutenues par l'attrait croissant pour les expériences, les investissements et le développement des destinations. Les parcs poursuivent en effet leur développement en tant que destination avec des programmes d'investissements significatifs permettant l'allongement des séjours et le renforcement de l'attractivité. Ainsi, entre 2024 et 2027, les parcs de loisirs européens devraient croître annuellement de 4.3% en volume et de 8.2% en revenus. A noter également l'émergence de nouvelles destinations en devenir en Europe, avec un paysage concurrentiel qui s'intensifie ces prochaines années, notamment au Royaume Uni.

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

Ainsi, en France, une accélération du recul de l'inflation qui atteint 1% en juillet 2025 en année glissante, décroissance qui devrait se poursuivre tout au long de 2025 pour s'établir à 1.3% en 2026. En matière de rémunération, il est possible de constater un retour à une certaine normalité des évolutions salariales au sein des entreprises françaises dans un contexte socio-économique et géopolitique incertain et une inflation significativement en baisse. Ainsi, les budgets prévisionnels d'augmentation s'annoncent en décélération et devraient se situer autour de 2%.

Lors de cette première réunion, les Organisations Syndicales Représentatives ont été attentives aux éléments présentés. Dans le cadre des échanges, elles ont souligné les très bons résultats prévisionnels de l'Entreprise pour FY 2025 qui sont la résultante du travail et de l'investissement des salariés. La politique salariale doit être ambitieuse au regard de la valorisation des efforts des salariés qui prend tout son sens cette année.

Certaines Organisations Syndicales Représentatives ont souligné une différenciation non significative des salaires entre les nouveaux et les anciens salariés, ont demandé une grille des minima conventionnels avec des écarts significatifs et cohérents entre coefficients, ou encore des mesures orientées sur des augmentations générales.

Les Organisations Syndicales Représentatives ont également souligné que l'inflation, certes en décélération, reste tout de même élevée sur certains postes (alimentation, services et logement), et en cumul sur plusieurs années, avec un réel impact sur le quotidien des salariés.

•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 2025 (vs 31 juillet 2024), est en hausse de + 1.12%, avec un effectif CDI en hausse de +1.09% et un effectif CDD stable. La légère augmentation de l'effectif CDI s'explique par la politique accentuée de recrutements de l'Entreprise engagée depuis 2022, qui a permis d'atteindre des niveaux d'effectifs en lien avec les besoins opérationnels, d'où le ralentissement de ces recrutements depuis mai 2024. Ces éléments permettent une structure de l'emploi toujours majoritairement en faveur des CDI et selon des proportions stables (91.02% de CDI).

S'agissant de l'effectif arrêté au 31 juillet 2025, il est en hausse de + 4.67%, hausse qui concerne tous les statuts, et plus particulièrement les NCA et AMN. La structure des effectifs reste toujours majoritairement en faveur des non-cadres (57%), selon une structure habituellement constatée. La légère hausse de l'effectif CDI (+0.71%) concerne l'ensemble des statuts, avec toutefois une stabilité pour la population NCA qui reste majoritaire sur l'effectif CDI (54%). Pour sa part, l'effectif CDD a connu une augmentation (+29.86%), en comparaison avec une année 2024 impactée par les JO (volume moindre de CDD). La répartition CDI/CDD est toujours en faveur de l'emploi permanent avec une accentuation cette année de la part CDD mais selon un niveau habituellement constaté (83% de l'emploi est permanent).

Ainsi et en synthèse, l'année 2025 marque la poursuite d'une dynamique d'emploi significative avec des niveaux d'effectifs bien supérieurs à ceux constatés ces dernières années et en faveur de l'emploi permanent, de la population non encadrante et opérationnelle.

Concernant la rémunération, l'évolution du salaire moyen (13ème mois et prime d'ancienneté inclus) est de 5.2% (sur la base des salariés présents à la fois au 31 juillet 2024 et au 31 juillet 2025), évolution reflétant notamment la mise en œuvre du plan salaire 2025, les revalorisations des minima conventionnels ainsi que les ajustements et promotions.

A noter également des niveaux d'augmentation significatifs, à un moment où l'inflation poursuit son ralentissement (1.7% en janvier 2025 vs un budget d'augmentation de 3.5%). De ce fait, près de 68% des salariés présents au 31 juillet 2025 ont eu une évolution salariale supérieure à 4% et plus de 99% des salariés ont eu une augmentation de salaire supérieure à l'inflation.

S'agissant de la comparaison femmes/hommes, il est possible de constater une progression du salaire de base moyen des femmes plus importante à 4.5% vs les hommes, une nouvelle tendance par rapport aux précédentes années. Les écarts d'augmentation entre les femmes et les hommes, et sur les principaux emplois, restent très limités et stables par rapport à 2024, sachant qu'un même emploi recouvre des coefficients différents pouvant expliquer les écarts de salaire.

Enfin, on observe une augmentation des primes versées entre 2024 et 2025, reflétant notamment la revalorisation des primes conventionnelles au 1er juillet de chaque année. De même, quand nous réalisons un comparatif de l'évolution des salaires de base et de l'inflation depuis 2023, nous pouvons constater un écart entre 4.3 et 12.5 points selon les années en faveur de l'augmentation du salaire de base.

Au regard des statistiques présentées, les Organisations Syndicales Représentatives ont formulé un certain nombre de remarques et de questionnements.

Certaines ont pris acte de cette évolution positive des effectifs. Elles ont toutefois rappelé la nécessaire stabilisation et fidélisation des jeunes de moins de 25 ans qui n'ont pas le même rapport au travail, au travers de leviers tels que la valorisation des premiers niveaux de coefficients. Elles ont également questionné si cette augmentation d'effectifs était en adéquation avec l'activité et la premiumisation de l'Entreprise. La Direction a précisé que la réponse aux attentes de la nouvelle génération était multiple et que nous pouvions constater une baisse du turn over, en écho notamment des actions prises pour renforcer l'intégration des nouveaux embauchés. Elle a également précisé que le niveau d'effectif est suffisant au regard de l'activité, maîtrisée par une jauge pour préserver l'expérience Guests, et que la premiumisation se traduit en réalité par l'accompagnement des salariés en termes de formation pour permettre la qualité de service attendue.

Des échanges ont également eu lieu sur les conditions de travail et les conditions de vie au travail, les Organisations Syndicales Représentatives mettant en exergue l'absence de saison basse, la planification non stable des salariés en horaires choisis et les difficultés pour certains salariés de prendre des congés. Elles font part de leviers qui pourraient être mis en place pour faciliter le quotidien des salariés (ex : événements d'équipes, un repos dominical mensuel par salarié). La Direction précise que l'objectif vise bien à une stabilisation des shifts et que l'Entreprise œuvre au quotidien pour les conditions de travail et pour les conditions de vie au travail.

Au cours de la seconde réunion, la Direction a également fait part de ses premières propositions au regard des échanges intervenus et des différentes revendications communiquées préalablement par les Organisations Syndicales Représentatives.

En premier lieu, elle a proposé une revalorisation de l'ensemble des minima conventionnels de l'Entreprise, mesure qui concernerait 3.500 salariés. Cette mesure, axée sur le pouvoir d'achat, permet de prendre en considération la rémunération des coefficients les plus bas et d'accompagner les promotions avec des écarts plus significatifs entre les coefficients. Une Organisation Syndicale Représentative a souligné que ce pourcentage d'augmentation pourrait être plus significatif, la Direction rappelant pour sa part que cette mesure vise les salaires de base, auxquels s'ajoutent les primes conventionnelles de l'Entreprise et l'ensemble des autres mesures salariales prises tout au long de l'année.

En second lieu, tout en rappelant que les indemnités kilométriques visaient à l'origine les salariés en horaires contraints se rendant sur leur lieu de travail avec leur véhicule, mais qu'elles ont été étendues temporairement à tous les salariés, quel que soit les horaires pratiqués, la Direction a proposé une évolution du barème de ce dispositif.

En effet, en 2025, la décélération de l'inflation s'est confirmée et stabilisée, notamment sur les prix des carburants, justifiant aujourd'hui la fin de ce dispositif temporaire. Toutefois, pour poursuivre l'accompagnement des salariés dans leur pouvoir d'achat, la Direction a proposé de reconduire ce dispositif pour une année supplémentaire mais selon un barème révisé à la baisse.

Les Organisations Syndicales Représentatives ont souligné la versatilité des prix des carburants accentuée par la situation géopolitique incertaine et ont fait part de leur incompréhension que les véhicules électriques soient exclus du dispositif. Elles considèrent que cette révision du barème impacte le pouvoir d'achat des salariés qui considèrent ce dispositif comme un acquis, et est indispensable pour ceux qui pratiquent les horaires contraints.

Au cours de la réunion, la Direction a réalisé une nouvelle avancée et a proposé aux partenaires sociaux de maintenir le barème actuel des défraiements kilométriques, et de manière pérenne, pour les salariés qui travaillent sur la tranche horaire de nuit de manière fixe ou occasionnelle (22h. à 7 h. du matin inclus), tout en conservant le barème révisé à la baisse pour les autres salariés, et ce, pour une année.

Les Organisations Syndicales Représentatives ont fait part de leur volonté qu'il n'y ait pas de différenciation d'application d'une même mesure selon deux populations. La Direction a indiqué être en mesure de proposer soit un barème identique pour tous mais selon un niveau moindre (première proposition), soit un barème différencié (seconde proposition) au regard des raisons qu'elle a exposées.

Dans un troisième temps, et toujours dans l'objectif de répondre aux contraintes horaires, la Direction a proposé d'augmenter la majoration de la prime de soirée/nuit de 30 à 31%. Au cours des échanges, tout en rappelant que l'Entreprise pratique déjà une majoration supérieure à la pratique nationale, une proposition finale a été faite par la Direction avec une majoration portée à 32% (soit une revalorisation de 7% qui sera elle-même adossée à la future revalorisation du salaire de base compte tenu des modalités de calcul de la prime de soirée/nuit).

Enfin, en anticipation du 35ème anniversaire, la Direction a proposé de créer une tranche d'ancienneté supplémentaire de « 35 ans et plus » pour la prime d'ancienneté afin de reconnaître l'ancienneté très importante de certains salariés, sans pour autant revoir les autres tranches.

•Lors de la troisième réunion, la Direction a proposé aux Organisations Syndicales Représentatives des mesures salariales tenant compte des objectifs suivants : revenir à des taux d'augmentation d'avant crise Covid sur fond de baisse de l'inflation, soutenir le pouvoir d'achat des NCA et AM via une mesure d'AG, associer les team leaders à la politique salariale applicable aux cadres et managers, reconnaître la performance individuelle des salariés toutes catégories confondues et aligner la prise d'effet des mesures Mini/AG/AI au 1er janvier 2026.

Ainsi, la Direction a présenté les budgets d'augmentations salariales suivants au 1^{er} janvier 2026 :
-un budget d'augmentation de 1.5% répartie en augmentation générale (1%) et individuelle (0.5%) pour les salariés du coefficient 150 à 280 inclus (y compris les salariés au coefficient 300 de l'annexe Spectacle),
-un budget d'augmentation de 1.5% en augmentation individuelle pour les salariés des coefficients 300 à 520 ainsi que les teams leaders et teams leaders expérimentés.

Les Organisations Syndicales Représentatives ont indiqué que cette proposition était très éloignée des revendications des partenaires sociaux et des attentes des salariés. Elles rappellent l'inflation qui pèse encore sur le quotidien des salariés. Elles ont également souligné les bons résultats financiers prévisionnels de l'Entreprise pour FY 2025, l'investissement quotidien des salariés et l'ouverture à venir de Disney Adventure World qui va demander des efforts supplémentaires aux salariés. Elles considèrent que cette proposition vient à l'encontre du pilier stratégique de l'Entreprise visant l'expérience Castmember et constatent qu'elle est inférieure à la négociation salariale de l'année dernière, ce qui ne sera pas compris par les salariés au regard du contexte précité.

Pour sa part, la Direction a rappelé la décélération de l'inflation (1% en 2025 et 1.3% en 2026) qui est prise en considération avec cette proposition. Elle a souligné qu'elle doit être mise en perspective avec l'ensemble des propositions déjà faites par la Direction, et également avec la rémunération globale des salariés et ses périphériques (frais de santé/prévoyance, intéressement, restauration collective...). Elle a également précisé que la progression des salaires sur ces dernières années a été supérieure à l'inflation, les salariés ne bénéficient pas que des mesures définies dans les accords salariaux, toutes les mesures additionnées permettent une progression du pouvoir d'achat.

Par ailleurs, la Direction a rappelé que si l'Entreprise s'oriente effectivement sur des bons résultats financiers pour cet exercice fiscal, il convient de souligner qu'elle bénéficie sur cet exercice d'opérations immobilières et comptables inhabituelles, avec aussi des mesures de précaution. L'Entreprise réinvestit massivement sa profitabilité dans ses assets et ses extensions, elle doit confirmer une rentabilité sur le long terme qui lui est demandée par le marché et les investisseurs.

Certaines Organisations Syndicales Représentatives ont indiqué regretter l'absence de mesures d'augmentation générale pour les teams leaders, les teams leaders expérimentés et les cadres, ce qui va à l'encontre de la fidélisation et de la motivation. La Direction a rappelé que les cadres ont un niveau d'autonomie et de responsabilité visant une performance et que les teams leaders, les teams leaders expérimentés sont des leaders d'équipe, ces éléments justifiant cette orientation.

Certaines Organisations Syndicales Représentatives ont souligné souhaiter privilégier les augmentations générales, rappelant l'opacité de l'attribution des augmentations individuelles, sans critères objectifs ou visant en réalité à réajuster les salaires. Les QC et QT ne sont pas nécessairement réalisés par les leaders, il est nécessaire d'encadrer ces dispositifs (calendarisation, reflet exact des échanges...).

La Direction a précisé que les augmentations individuelles étaient attribuées selon des critères objectifs de savoir être et de savoir-faire. Elle doit poursuivre l'accompagnement des leaders sur Dachieve, qui permet notamment d'apprécier les compétences et performances des salariés, et se veut flexible selon les besoins individuels. Elle a rappelé l'importance des augmentations individuelles qui permettent de différencier les salariés dans leur engagement et leurs résultats mais soutiennent également les effets d'inflation. En effet, très peu de salariés ne bénéficient pas d'augmentations individuelles, ces quelques situations correspondent à de la sous performance de salariés.

Certaines Organisations Syndicales Représentatives ont souligné que la fidélisation des salariés passe par des mesures salariales fortes plutôt que par des événements festifs. La Direction a souligné partager l'importance des augmentations salariales, il ne s'agit pas pour autant d'opposer toutes les thématiques mais de les considérer globalement (salaire et périphériques, investissements backstages, événements festifs...)

Les Organisations Syndicales Représentatives ont ensuite rappelé les revendications qui ont été préalablement communiquées à la Direction sur différents thèmes et ont souligné leur insatisfaction globale au regard des mesures salariales proposées, des défraiements kilométriques en baisse pour certains salariés mettant en avant une iniquité, une prime de nuit et d'ancienneté qui ne sont pas assez valorisées.

Pour sa part, la Direction a précisé qu'elle ne répondrait pas favorablement à nouveau aux revendications des partenaires sociaux visant la QVCT, l'égalité professionnelle femmes/hommes, le temps de travail ou encore les parcours professionnels, pour lesquels de nombreux échanges ont déjà eu lieu. Elle a souligné ne pas augmenter le volume de jours excédentaires transférés dans le CET en fin de période de référence ou instaurer une prime de fin d'année ou de partage de la valeur au regard du dispositif d'intéressement actuel qui permet une rétribution auprès des salariés selon des niveaux qui augmentent significativement.

Tout au long de cette troisième réunion, tout en rappelant que l'objectif vise à trouver un équilibre entre les attentes des partenaires sociaux et les capacités financières de l'Entreprise, la Direction a pris en considération les échanges avec les Organisations Syndicales Représentatives et a évolué dans ses propositions pour chercher un consensus avec elles.

Ainsi, les propositions de la Direction ont évolué de la manière suivante :

- Un budget d'augmentation de 1.8% réparti en augmentation générale (1.3%) et individuelle (0.5%) pour les salariés du coefficient 150 à 280 inclus (y compris les salariés au coefficient 300 de l'annexe Spectacle), un budget d'augmentation de 1.8% pour les teams leaders et teams leaders expérimentés réparti en augmentation générale (1%) et individuelle (0.8%) et un budget d'augmentation de 1.8% en augmentation individuelle pour les salariés des coefficients 300 à 520.

- Un budget d'augmentation de 2.5% en augmentation générale pour les salariés du coefficient 150 à 280 inclus (y compris les salariés au coefficient 300 de l'annexe Spectacle), un budget d'augmentation de 2.5% pour les teams leaders et teams leaders expérimentés réparti en augmentation générale (1%) et individuelle (1.5%) et un budget d'augmentation de 2.5% en augmentation individuelle pour les salariés des coefficients 300 à 520.

- Evolution de la majoration de la prime de soirée/nuît de 32 à 33% du salaire brut mensuel de base pour chaque heure travaillée.

- Maintien du barème actuel des défraiements kilométriques, et de manière pérenne, pour les salariés qui travaillent sur la tranche horaire de nuit de manière fixe ou occasionnelle tout en conservant le barème révisé à -10% (vs -18%) pour les autres salariés pour une année.

- Maintien du barème actuel des défraiements kilométriques pour toutes les populations pour une année sur la base des montants déjà existants.

Les Organisations Syndicales Représentatives ont unanimement indiqué souhaiter un budget d'augmentation salariale de 3.5%, correspondant au même niveau que la précédente année. La Direction a précisé ne pas être en mesure d'y répondre favorablement et a rappelé toutes ses propositions et avancées réalisées dans le cadre de cette négociation.

À l'issue de ces réunions, un protocole d'accord sur les mesures salariales a été soumis à la signature des Organisations Syndicales Représentatives à compter du 1^{er} octobre 2025 et visant les dernières propositions de la Direction.

A la suite de la mise à signature de cet accord, en l'absence de signataire du protocole d'accord portant sur la négociation annuelle obligatoire 2026, la Direction a par conséquent rédigé le procès-verbal de désaccord et entend appliquer les mesures figurant ci-après, après consultation des membres du Comité Social et Economique le 28 octobre 2025 sur les mesures le nécessitant.

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

La Direction convient d'augmenter l'ensemble des minima conventionnels mensuels des salariés.

Ainsi, la grille de rémunérations minimales sera la suivante avec application au 1^{er} janvier 2026 :

COEF	MINIMA au 1 ^{er} janvier 2026 (montant brut)	COEF	MINIMA au 1 ^{er} janvier 2026 (montant brut)
150	1 855.00 €	250	2 260.00 €
175	1 880.00 €	260	2 535.00 €
181	1 900.00 €	280	2 690.00 €
187	1 920.00 €	300	2 819.44 €
200	1 955.00 €	360	3 101.85 €
215	1 985.00 €	400	3 291.67 €
220	2 030.00 €	430	3 759.26 €
225	2 235.00 €	520	4 699.07 €

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 2.5%.
- Les teams leaders et teams leaders expérimentés bénéficieront :
 - d'une augmentation générale de salaire de 1%,
 - d'1.5 % de budget réparti en augmentations individuelles.
- Les salariés aux coefficients 300 à 520 inclus bénéficieront :
 - de 2.5 % 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 2025 et toujours présents dans les effectifs à la date du 31 janvier 2026. Le salaire de base mensuel et la situation du salarié au 30 septembre 2025 détermineront le montant de la mesure salariale qui lui sera applicable.

3.3. Modalités d'application

Ces mesures seront applicables à compter du 1^{er} janvier 2026.

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 et pour les catégories de salariés concernés par l'attribution d'une augmentation individuelle, le supérieur hiérarchique s'appuiera 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 au 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.

Dans le cadre de la NAO 2019, le dispositif des défraiements kilométriques a été mis en place, en remplacement des bons d'essence, destiné aux salariés dont les horaires pratiqués ne permettent pas l'utilisation des moyens de transport en commun et qui utilisent leur véhicule pour se rendre sur leur lieu de travail (prise de shift avant 7 heures du matin et/ou fin de shift après 23h30).

Par la suite, compte tenu du contexte inflationniste, la Direction a étendu ce dispositif pour 2024, par décision unilatérale, à tous les salariés qui se rendent sur leur lieu de travail avec leur véhicule personnel, quels que soient les horaires pratiqués. Au regard du nombre croissant de salariés ayant bénéficié de cette mesure et afin d'accompagner le temps utile au reflet de la décélération de l'inflation sur les prix des carburants, ce dispositif a été prolongé pour 2025.

Pour ces mêmes raisons, la Direction convient de prolonger ce dispositif pour une année supplémentaire à compter du 1er janvier 2026.

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 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 souhaitant 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, selon deux options :

- en cas d'utilisation du véhicule personnel pour la totalité des jours travaillés sur site sur la période concernée, le salarié coche cette option sans déclarer le nombre de jour(s). Le remboursement sera automatiquement calculé en fonction du nombre de jours de présence sur site validés dans le système de gestion du temps de travail et selon le montant associé,

- en cas de cumul de cet avantage avec un abonnement Navigo Hebdomadaire (uniquement) ou covoiturage : le salarié déclare le nombre de jour(s) concernés par un déplacement sur site avec son véhicule personnel. Le remboursement sera calculé sur la base de sa déclaration, après contrôle de la cohérence dans le système de gestion du temps de travail et selon le montant associé.

- 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 - Prime de soirée et de nuit

Au regard des pratiques du marché et dans un souci de simplification, la prime de soirée/nuit instituée par l'accord d'entreprise du 6 septembre 1995 a été révisée selon dispositions nouvelles applicables au 1^{er} avril 2019.

Pour poursuivre la valorisation des horaires contraints, la Direction convient d'augmenter la majoration de cette prime, sans pour autant réviser ses modalités d'application.

Ainsi, tout salarié cadre ou non cadre qui travaille sur la tranche horaire du travail de nuit, soit de 22 heures à 7 heures du matin inclus, bénéficie d'une compensation financière. Cette compensation consiste en une majoration de 33% du salaire brut mensuel de base pour chaque heure travaillée sur cette tranche horaire.

S'agissant des cadres autonomes, ces derniers devront déclarer le nombre d'heures de nuit réalisées.

Cette majoration est réalisée de manière strictement proportionnée. Ainsi, un salarié qui est amené à travailler 30 minutes sur la période de nuit telle que définie bénéficiera de la majoration uniquement sur cette demi-heure.

Cette nouvelle majoration est applicable à compter du 1^{er} janvier 2026.

Article 6 - Prime d'ancienneté

L'Entreprise a toujours attaché une particulière importance à la reconnaissance de l'ancienneté des salariés, qui jouent un rôle essentiel dans le succès de l'Entreprise du fait de leurs connaissances et de leurs expériences, et à récompenser leur fidélité.

Ainsi, une prime d'ancienneté a été instaurée lors du 10^{ème} anniversaire de l'Entreprise, dispositif révisé unilatéralement pour 2024, selon un barème valorisant davantage l'ancienneté, avec deux tranches supplémentaires et un plafond annuel augmenté pour chacune des autres tranches.

Dans ce même état d'esprit, et en anticipation du 35^{ème} anniversaire, la Direction souhaite valoriser la reconnaissance des salariés ayant le plus d'ancienneté dans l'Entreprise avec la création d'une tranche d'ancienneté supplémentaire (35 ans et plus).

Ainsi, la prime d'ancienneté est calculée en pourcentage du salaire de base et selon le barème et les plafonds suivants :

	Ancienneté						35 ans et plus
	3 à 9 ans	10 à 14 ans	15 à 19 ans	20 à 24 ans	25 à 29 ans	30 à 34 ans	
Coefficient							
181 à 215	2.50%	4.00%	5.00%	6.00%	7.00%	8.00%	9.00%
220 à 280	2.00%	3.00%	3.50%	4.00%	4.50%	5.00%	5.5%
300 à 360	1.50%	2.00%	2.50%	3.00%	3.50%	4.00%	4.5%
400 à 520	1.00%	1.50%	2.00%	2.50%	3.00%	3.50%	4.0%
Montant annuel maximal	750€	1050€	1300€	1500€	1600€	1700€	1800€

Cette nouvelle tranche d'ancienneté, et son barème associé, est applicable à compter du 1^{er} janvier 2026, les autres dispositions (barème, bénéficiaires, période de versement...) relatives à cette prime restent inchangées.

Article 7 – 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 2025, 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 2026, d'une revalorisation de 1.2%, ou en fonction de l'évolution de l'inflation enregistrée en mai 2026 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 2026 seront connus, le montant de la revalorisation des primes sera déterminé et communiqué aux Organisations Syndicales Représentatives.

Article 8 – Durée du protocole d'accord

Les dispositions des articles 2 (*minima conventionnels*) et 3 (*mesures salariales*) du présent protocole de désaccord sont limitées au cadre de l'obligation d'engager une négociation portant notamment sur les salaires.

Les dispositions des articles 5 (*prime de soirée et de nuit*), 6 (*prime d'ancienneté*) et 7 (*primes*) du présent protocole de désaccord sont définies pour une durée indéterminée conformément à leur objet.

Les dispositions de l'article 4 (*défraiements kilométriques*) sont définies pour une durée déterminée d'un an à compter du 1^{er} janvier 2026.

Article 9 – Mise en œuvre du protocole de désaccord

Le présent protocole de désaccord sera notifié 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 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. Les parties n'entendent émettre aucune réserve à la publication intégrale du présent protocole de désaccord.

Fait à Chessy, le 17 novembre 2025 en 8 exemplaires.

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