

Compte-rendu de la réunion ordinaire des référents de proximité

Etablissement Parcs Opérations

28 novembre 2025

Début de réunion : 15h00

Fin de réunion : 17h30

Etaient présents : P

Etaient absents : A

Liste des référents de proximité :

[Redacted list of proximity referents]

Représentants de la Direction :

Chef d'établissement [Redacted]

Responsable Relations Social [Redacted]

1. Points d'information du Chef d'établissement

➤ **Points d'Actualité**

DLP

POH décembre : 8h/22h00
8h-21h les 5/9/12
8h30-22h le 25
8h-1h le 31

POH janvier : 8h-22h du 1 au 4 et du 10 au 11
8h30-21h reste du mois hors Event

POH : décembre 8h21h
8h-22h les 6/12/13/14/21/21/27/28

POH janvier : 8h 30 22h du 1 au 3
8h30-21h les 4/10/11/17/18/24/25/31

Event décembre :

5 /12 DLP Pass 18

9/12 CSE CRIDF

12/12 CSR SNCF deux parcs

Event janvier :

9/01 funny day

13/01 Air France

23/01 SNCF

30/01 CSE BNP et SNCF

Fermeture attractions décembre :

Buzz ré ouverture le 20/12

Space Mountain pour réhabilitation du 1er/12 au 5/12

Animagique jusqu'au 12/12

Fermeture attractions janvier :

Small World 26/01 au 6/02

Meet Mickey jusqu'au 8/02

Studio Theatre du 5/01 au 6/03

FF 19/01 au 23/01

Passage enchantée d'Aladdin du 5 au 16/01

Pour faire suite à un questionnaire sur les modifications d'horaires des Parcs de fin octobre / novembre et relative aux fermetures tardives.

Les horaires d'ouvertures et fermetures sont planifiées en fonction de l'attente projetée des deux parcs, et de façon à atteindre un bon RPC (ride per cap) global sur ces deux parcs et de ce fait de garantir une bonne expérience à nos visiteurs.

- Point relatif à la nouvelle organisation de la Division opérations effective depuis le 1^{er} novembre 2025 et concernant l'établissement :

[REDACTED] nommé Vice-Président Attractions, Accueil et Services, et Disney Village. En ma qualité de Directeur Attractions, je lui reporte ainsi [REDACTED] ctrice Accueil et Service [REDACTED] eur Disney Village.

-Organisation RH :

[REDACTED] accompagnera les divisions « Food & Beverage » de Marco Bernini, et « Attractions, Accueil & Services, et Disney Village » dirigée [REDACTED]. Son équipe HRBP se répartira les périmètres de la manière suivante :

[REDACTED] its restauration
[REDACTED] Service à table et buffet Parcs & Disney Village

En remplacement de Maryne Champenois :

- Evelynne Larcher : Accueil & Services, Disney Village Opérations, Propreté et Duty Manager / Parcs Opérations & Product Intégration (POPI)
- Mégane Villefeu : Attractions.

-Annonce le 24 novembre de la date d'inauguration Disney Adventure World et ouverture du monde de la reine des neiges le 29 mars 2026.

-Communication sur le montant et modalité du versement prime d'intéressement.

-Repas de fin d'année, proposé dans tous les restaurants d'entreprise et qui se tiendra le mardi 9 décembre 2025

-Live Chat Wo [REDACTED] octobre 2025 afin de **présenter la prochaine vision de Disneyland Paris : *Dreaming DLP* une vision continue qui nous porte vers le futur (plus de date), lien comment on fait rêver nos guests.** Présentation faite aux leaders le jeudi.

Simplifier la vision :

3 priorités : les Guests, nos Cast members et les Produits

3 Boosters : collaboration (réussir ensemble, 500 métiers on parle souvent de 7 industries hôtellerie, restauration, spectacles etc...), Innovation (technologie, digital, pas que mais aussi réfléchir et penser différemment) et l'Excellence (petites actions du quotidien qui marque la différence et qui permet d'améliorer la qualité de service et l'expérience de nos visiteurs).

Vision co-construite avec des cast members et leaders.

-Lancement des trophées Efficacité 2026 : ils tirent leur nom d'une des Cinq Clefs Disney et sont de retour : les trophées Efficacité reviennent du 18 octobre 2025 au 4 janvier 2026. Cette année, pas moins de douze trophées viendront récompenser les équipes qui font de l'efficacité un réflexe au quotidien.

Ces derniers récompensent l'engagement des équipes de Parc Opérations à opérer de façon fluide et rapide ainsi que les initiatives mises en place pour optimiser l'efficacité de leur location.

Le programme repose sur une collecte des données qui s'ouvre du 18 octobre 2025 au 4 janvier 2026 pour les premiers trophées et par courriel adressé à dlp.industrial.engineering@disney.com d'ici le 31 décembre 2025 pour les meilleures initiatives d'amélioration continue*, ces dernières étant sélectionnées par un jury. Douze trophées sont à glaner :

- **3 trophées en attraction** (Meilleure progression en efficacité, Meilleur score badges, Meilleure précision dans le respect des process DPA)
- **4 trophées en restauration service au comptoir et points de restauration extérieurs** (Trophée du service Flash, Trophée de l'équipe FastFlow, Trophée du panier enchanté, Trophée du Lightning Cart & Kiosk)
- **2 trophées en restauration service à table et buffet** (Meilleure performance en efficacité, Meilleure progression en efficacité)
- **1 trophée sur les rencontres avec les Personnages Disney**
- **2 trophées « Meilleure initiative d'amélioration continue »** (équipes opérationnelles et équipes support)

Il va sans dire que pour être éligibles aux Trophées Efficacité, les équipes devront assurer le respect des quatre autres Clés Disney : Sécurité, Courtoisie, Spectacle et Inclusion.

-Safetyval 2025 : L'équipe Direction Sécurité et Prévention des Risques organise un concours de courts métrages exclusivement réservé aux Cast Members tant devant que derrière la caméra.

À Disneyland Paris, la sécurité est une valeur fondamentale, au service de l'expérience de nos visiteurs et du bien-être de nos Cast Members. Ce concours est l'occasion de montrer que votre créativité peut s'exprimer pleinement... en toute sécurité !

Comment ça marche ?

Les Cast Members sont invités à présenter une courte vidéo mettant en valeur une initiative ou une bonne pratique de sécurité, dans un format original et créatif, seul ou en équipe.

Un jury composé de membres de la Direction Sécurité et Prévention des Risques, ainsi que de représentants de la Direction générale, décernera quatre prix :

- Prix de la réalisation
- Prix de la créativité
- Coup de cœur du jury
- Coup de cœur du public

-Événement Disney Cast Life unique, qui a eu lieu du 25 au 27 novembre 2025, au Dôme Disney Village sur les thèmes de Disney Adventure World et World of Frozen. Des prototypes et décors exclusifs de Walt Disney Imagineering, en passant par les nouveaux costumes des Cast Members, les créations Merchandise et d'autres surprises encore. L'occasion de découvrir en avant-première un aperçu de ce que réserve notre destination au printemps prochain.

➤ **Point sur les effectifs :**

- **Effectif de la division au 31 octobre 2025**

Parc Operations

	31/10/2025	31/10/2025	31/10/2025	31/10/2025	
	CDD	CDD	CDI	CDI	Grand Total
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	
CAD			17	26	43
AMA	1		32	31	64
AMN	11	4	77	86	178
NCA	224	167	932	819	2142
TOTAL	236	171	1058	962	2427

	AMN	AMN	NCA	NCA	
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Total
Dont Alternants					
Apprenti	11	4	6	2	23
Total	11	4	6	2	23

Recrutement Attractions : Entre le 11 octobre et 5 janvier 27 CDI
Entre le 27 septembre et le 4 juillet 315 CDD

Recrutement Accueils et Services : Entre le 1 novembre et le 4 mai 3 CDI
Entre le 29 novembre et le 4 juillet 185 CDD

Actualité sociale :

-**La nouvelle campagne nationale de vaccination contre la grippe démarre le 15 octobre 2025.** Afin de protéger la santé de tous et de limiter la propagation du virus, notre pôle Santé au Travail propose de vous faire vacciner gratuitement sur site, sans rendez-vous, à partir du mardi 14 octobre 2025. Cf communicatio

À partir du mardi 14 octobre 2025

- **Centres de Premier Soins First Aid (7j/7) :**

Main Street U.S.A. : de 7 h à la fermeture du Parc Disneyland

Parc Walt Disney Studios : de 8 h 30 à minuit (permanence étendue)

À partir du lundi 20 octobre 2025

- **Pôle Santé au Travail – Bâtiment Mickey Mouse :**

Du lundi au jeudi : 9 h 00 – 12 h / 14 h – 17 h

Le vendredi : 9 h 00 – 12 h / 14 h – 16 h

Centres First Aid (7j/7) :

Main Street U.S.A. : de 7 h à la fermeture du Parc Disneyland

Parc Walt Disney Studios : de 8 h 30 à minuit (permanence étendue)

À noter : il n’y aura pas de vaccination à Disney Village cette année (First Aid fermé).

Information des Référents de proximité sur la période de prise du congé principal ainsi que sur l’ordre des départs en congés payés 2025/2026.

Cf. lecture de la note qui sera jointe en annexe de ce compte-rendu et qui fera l’objet d’un affichage

Les dates de départ souhaitées sont recueillies cette année **du 15 janvier au 15 février inclus.**

Ces périodes sont distinguées selon qu’il s’agisse du congé principal ou de la 5ème semaine puisque les périodes de prise sont différentes et identifiées comme telles :

Prise du congé principal : période de référence du 1er mai 2026 au 31 octobre 2026.

Prise de la 5ème semaine : période du 1er novembre 2026 au 31 mai 2027.

Pour les Parcs et le DV :

Prise du congé principal : période plus favorable entre les semaines du 3 mai au 5 juillet 2026.

Prise de la 5ème semaine : période plus favorable entre les semaines du 10 janvier au 23 mai 2027.

Compte tenu des contraintes opérationnelles pendant la période estivale et afin de répondre positivement à un maximum de salariés (tout en restant attentif aux situations spécifiques comme les salariés natifs des DOM TOM) le nombre maximum de congés demandés ne pourra pas dépasser **12 jours pour Parcs/DV et Hôtels sur les mois de Juillet/aout et septembre** dans le cadre d’une première demande.

Les salariés des Parcs, hôtels et DV pourront cette année, toujours pendant la période de recueil (soit du 15 janvier au 15 février inclus), **poser une 2ème demande de congés** sur la période de juillet/aout/septembre, accolés à la première ou pas, s'ils souhaitent obtenir plus de 12 jours de congés sur cette période. Ces demandes seront examinées une fois toutes les premières demandes traitées (toujours dans le but d'accorder des congés à un maximum de salarié pendant cette période) et acceptées dans la limite des possibilités opérationnelles et en appliquant les critères de priorités conventionnels. Les réponses à ces 2èmes demandes seront données en même temps que les autres.

Pour faire suite à une interrogation concernant la prise des C4 : Les jours de fractionnement n'ont pas à être nécessairement accolés aux jours de congés payés posés et peuvent être pris indépendamment, sous réserve toutefois que le congé principal ait bien été soldé.

En complément ci-joint l'information publiée sur Workvivo concernant les règles sur les Congés de Fractionnement (C4).



2. Situations pour lesquelles une réponse n'a pas été apportée ou pour lesquelles il existe une réelle difficulté d'interprétation

Emploi : Parcours Start Your Leadership (SYL)

S'agissant des différentes interrogations relatives au Parcours Start Your Leadership (SYL) :
Ma dernière rencontre avec les SYL 4 attractions date du 10 octobre 2025, à cette occasion je leur ai annoncé leur promotion à compter du 1 décembre.

emise des diplômes a lieu le 28 novembre, à date nous n'avons pas d'affectation pour les salariés de cette dernière SYL.

Les SYL sans affectation en fin de parcours ont le choix d'exercer en tant que formateur sur leurs locations de stage ou de retourner sur leurs locations d'origine toujours en tant que formateurs.

Nous n'avons pas planifié de date pour la prochaine SYL

Emploi : Mobilité

Dans le cadre d'un transfert de coefficient 200/215 sur Parc Ops avec métier différent. Ex : si un coef 215 d'attraction souhaite aller sur Ticketing, il doit revenir au coefficients 181

Un Cast Member au coefficient 200/215 doit savoir transmettre son savoir faire, il doit être responsable de la bonne application des règles et procédures qu'il maîtrise par ailleurs. Il doit pouvoir exercer sa mission avec un contrôle ponctuel et transmettre à son supérieur hiérarchique les informations pertinentes et essentielles au bon fonctionnement du service auquel il appartient.

En cas de changement de métier, le CM perd dans ce cas son coefficient 200/215 temporairement le temps d'acquérir la pleine maîtrise des procédures et des règles applicables à ce nouvel emploi et de pouvoir répondre à nouveau aux attendus de l'emploi d'un coeff 200/215. Cette baisse de coefficient n'a pas d'impact sur sa rémunération mensuelle brute.

Congés payés :

Qu'en est-il des demandes de congés pour ceux qui sont ou seront sur Frozen en janvier 2026 ?

Quid des demandes des CDI qui ne bougent pas et à qui on leur dit il n'y a plus de place ?

Comme indiqué lors de la réunion de septembre dernier, concernant les demandes de congés des salariés ayant été retenus en prévision de l'ouverture de Frozen, tous les congés validés dans le système sont maintenus, pour les nouvelles demandes concernant les salariés retenus, elles seront analysées au cas par cas.

Pour la période en cours, le taux de prise, plus pose est à date de 71%

Points Opérationnels :

-Procédure vérification Toilettés Guests par Teams Propreté le matin avant l'ouverture au guests : Vous avez rappelé lors d'une réunion RDP que ce n'était pas aux TL Propreté de vérifier le bon fonctionnement ou intervenir si problématiques dans ces toilettes. Hors actuellement il est demandé le matin aux Teams Leaders d'ouvrir ou de réouvrir les toilettes (vous rendez compte la tâche sur tout un parc), de vérifier toute les cabines, point d'eau, état du sol, ainsi de suite, maintenance des toilettes ??? Toilettes qui ont été nettoyés la nuit, vérifier par support nuit, et responsable Onet Il est temps de faire respecter les tâches de chacun ? Que dit la fiche de poste actuel ? N'est-ce pas à l'équipe Support Propreté de faire tout ceci et en faire part au duty manager lors des duty meeting le matin ? Une charge de travail en plus pour les TIs propreté !

Les équipes propreté sont en charges de l'ouverture des sanitaires pour les deux parcs et peuvent être amenées au quotidien à intervenir de par leur proximité terrain sur des enjeux divers au sein des sanitaires (pannes, 44 ou 43 visiteurs, etc) pour ensuite en référer aux équipes support propreté qui de leur côté assurent le suivi (réparations, remise en état etc..) avec la maintenance ou le prestataire. La communication et l'entraide sont la clé de voûte entre les deux équipes dans la veille de nos sanitaires

-Demande de clarification de la gestion de la rotation sur Attractions : En charge par "Alerteurs " ou uniquement les Cast member expérimentés ou à défaut c'est le TL qui gère la rotation ?

La position « alerteur » peut être tenue par un salarié avec un coefficient inférieur au 200/215 de façon ponctuelle et sur la base du volontariat dans une logique de développement des compétences, un rappel a été fait aux leaders les 28 août et 30 octobre. Les leaders doivent rester décisionnaires dans les actions à entreprendre concernant la bonne marche de nos opérations.

-Accueil, formation et développement des Cast Members

Les nouveaux Cast Members ne reçoivent pas toujours un niveau d'information suffisant pour atteindre l'autonomie attendue. Nous saluons les efforts entrepris pour améliorer le parcours d'intégration, mais la communication reste inégale, y compris auprès de l'encadrement.

Par ailleurs, certains repeaters sont réaffectés sur d'autres locations, alors même que ces dernières accueillent de nouveaux CDD. Cela accroît le volume de formation, épuise les Cast Members expérimentés et complique la gestion des rotations par les cm alerteurs. De même lors des conversion CDI où l'on en refuse alors que d'autre arrivent en externe.

Enfin, une fois formés à leur poste principal, les salariés découvrent de nouvelles tâches (sweep, trash, nettoyage, rangement, stock) sans disposer des fiches de poste associées, souvent absentes ou mal localisées. L'encadrement et les FT n'ont pas toujours connaissance de l'emplacement de ces documents ni de leur contenu.

Pouvez-vous nous préciser :

- quels éléments sont communiqués aux nouveaux salariés et à l'encadrement lors de leur arrivée ? *La priorité reste la formation sur l'attraction, nous expliquons à chaque nouveau salarié ce que nous attendons de lui.*

- comment sont décidées et suivies les affectations des repeaters, et comment peuvent-elles être optimisées ? *L'objectif lorsque cela est possible est de systématiquement réaffecté un repeater sur la location où il a été formé, et ce sous réserve que sa formation initiale est toujours valide dans nos systèmes, ce message a été repassé aux équipes en charge du recrutement.*

- quelles actions permettront de garantir que l'ensemble des consignes d'accueil et de formation — y compris hors OG — soient correctement dispensées ?

L'objectif est d'augmenter le nombre de formateurs attractions à 30%

- comment s'assurer que le niveau d'information fourni soit suffisant pour sécuriser les équipes et protéger l'entreprise en cas d'incident ?

Formation via OG, contrôle de connaissance, OB1, audit safety niveau 1 et 2

Enfin, nous souhaitons que l'ensemble des salariés soient clairement informés de leurs rôles et responsabilités, conformément aux accords en vigueur.

Les salariés peuvent avoir accès à la fiche emploi sur demande auprès de leurs encadrements

-Pour répondre à une interrogation portée sur l'effectif TL, il est indiqué que nous ne manquons pas de Team leader sur Parcs Opérations.

-S'agissant de la mise en place de la nouvelle version du logiciel UKG PRO, plusieurs remontées : il est fait état d'un mécontentement des salariés quant à la nouvelle plateforme. Demandes relatives : au retour des temps de pauses visibles pour tous, malgré les tutos sur le Hub de nombreux salariés rencontrent des difficultés concernant la gestion des congés, le calcul des temps de trajet et la planification des horaires.

-La pose de congés a été mise en pause durant 5 jours avant le go live pour des raisons techniques liées à la migration, mais cette fonctionnalité a été remise en service le lundi 22 septembre. Si vous avez un ou deux exemples précis me les transmettre.

-Pour les temps de trajet, des cas ont été remontés à WF notamment fin octobre et début novembre, les équipes UKG ont été immédiatement informées et le problème a été résolu.

-Concernant la saisie des temps de travail dans Dtime par l'encadrement opérationnel et le point remonté d'un cast member qui peut apparaître avec une plage de travail consécutive de plus de 5 heures sans pause, validée et reconnue par le logiciel. S'agissant des plages horaires de travail consécutives il est à noter que le logiciel UKG et DTime intègre bien la notion de temps de pause, notamment pour le calcul de l'amplitude de présence, mais que les heures effectives de pauses ne sont pas définies par le système mais par les leaders opérationnels.

-Concernant le point évoqué des salariés disposant de restrictions médicales qui ne peuvent plus effectuer de changements de shift, alors même que les conditions habituelles sont respectées, me transmettre des exemples.

Pour information j'ai mis en place des moments d'échanges entre nos leaders référents et WF dès 2024 afin de clarifier certains process, remonter des problématiques, et accompagner nos leaders, ces réunions se sont tenues les 18/04/24, 20/06/24, 29/08/24, 25/02/25, 6/05/25, la prochaine réunion se tiendra le 2/12/25.

Dtime :

Conformément à la réponse apportée au compte-rendu de la réunion RDP du 23 septembre dernier, La population Team leaders n'est pas en sous effectifs versus le budget alloué, à date il n'est pas envisagé de personnel supplémentaire pour effectuer cette tâche. S'agissant de la demande de prime pour les chefs d'équipe, le Chef d'établissement rappelle qu'il s'agit d'une revendication qui n'entre pas dans le champ de compétence des référents de proximité.

Rémunération & avantages sociaux

Négociation Frais de santé & Prévoyance :

Mercer devient notre nouveau gestionnaire sur les frais de santé et la prévoyance (en remplacement d'AG2R La Mondiale) à compter du 1^{er} janvier 2026. Dans ce cadre :

- Le transfert des données se fera automatiquement : aucune action ne sera nécessaire de la part des Cast Members (sauf cas exceptionnel à retrouver dans la FAQ préliminaire plus bas).
- Afin de garantir une transition harmonieuse et un accompagnement optimal dans le cadre de ce changement, plusieurs permanences seront assurées dans nos coulisses par le nouveau gestionnaire.
- Les cotisations seront maintenues à leur niveau actuel (et ce, en dépit d'une hausse des cotisations observée auprès des complémentaires santé allant de 5 à 8 %).
- Les garanties santé resteront identiques avec de nouveaux avantages et services :

Le montant des garanties incluses dans le forfait de parodontologie sera doublé.

- Dès le mois de janvier 2026, des cabines de téléconsultation seront mises à disposition des Cast Members en coulisses afin de proposer un accès facilité aux soins.
- Au printemps 2026, un care center proposera en coulisses des services centrés sur la prévention, comprenant des rendez-vous de santé avec des professionnels paramédicaux : opticiens, dentistes, dermatologues, nutritionnistes, ostéopathes, etc.
- Disneyland Paris se distingue par une offre santé riche et variée allant au-delà des pratiques du marché, avec des coûts maîtrisés pour les Cast Members :
Maintien des cotisations à leur niveau, malgré un contexte de hausse soutenue des frais de santé en France
- Couverture des ayants-droits sans frais supplémentaires
- 65 % des cotisations prises en charge par l'entreprise (minimum légal de 50 %)
- Prise en compte des besoins individuels (protection adaptable avec la possibilité d'adhérer à un régime optionnel et/ou une surcomplémentaire)

- Couverture de nombreuses prestations santé non remboursées par la sécurité sociale
- L'ensemble des mesures issues des négociations portant sur les frais de santé et prévoyance et qui entreront en vigueur au 1er janvier 2026 pour une durée d'un an sont consultables sur The hub.

Application des augmentations issues des dernières NAO

Concernant les salariés promus au poste de chef d'équipe à compter du 1er septembre dernier. Avant leur promotion, ils relevaient du coefficient 215 et, selon les dispositions de l'accord NAO :

- les salariés au coefficient 215 bénéficient d'une augmentation générale de 2,5 %,
- les chefs d'équipe bénéficient d'une augmentation générale de 1 %, assortie d'une part au mérite de 1,5 %.

La question était de savoir si les salariés promus au 1er septembre percevront l'augmentation de 2,5 % correspondant à leur ancien coefficient avant cette date.

Non. Il est rappelé que 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.

Représentants du personnel :

Moyens matériels des représentants du personnel – Local dédié

Avec l'extension des Studios et l'augmentation des effectifs, le local unique situé dans le bâtiment Timon (DLP) devient insuffisant pour assurer les missions de représentation dans de bonnes conditions. Serait-il possible d'envisager la mise à disposition d'un nouveau local, plus proche des Studios ? Quel calendrier pourrait être retenu ?

Ceci n'est pas prévu à l'accord sur le fonctionnement du CSE, CSSCT et RDP qui mentionne que les représentants du personnel disposent d'un local au sein de chaque établissement, local commun avec les CSSCT.

Information sur le calendrier prévisionnel des réunions RDP 2026 :

Jeudi 22 janvier - 10h00
 Vendredi 13 mars – 15h00
 Vendredi 29 mai – 14h00
 Vendredi 24 juillet – 14h00
 Lundi 21 septembre – 14h00
 Vendredi 27 novembre – 14h00

La prochaine réunion aura lieu le jeudi 22 janvier 2026 à 10h00, dans la salle de réunion Oscar 2ème étage du bâtiment Disney Channel. Les situations éventuelles devront parvenir au Chef d'établissement au plus tard le 03 janvier 2026 à 23h59 (soit 4 jours avant l'envoi de la convocation prévue le jeudi 08 janvier 2026.

INFORMATION DU PERSONNEL
ETABLISSEMENT PARCS OPERATIONS

NOTE RELATIVE AUX CONGES PAYES

À la suite de la consultation du Comité Social et Economique lors de la réunion du 15 octobre 2025 et de l'information portée auprès des Référents de Proximité le 28 novembre

1. Période de prise des congés payés acquis du 1^{er} juin 2025 au 31 mai 2026 et possibilité d'anticipation.

- La période de prise des congés est fixée du 1^{er} mai 2026 au 31 octobre 2026 pour ce qui concerne le congé principal.
- Durant cette période, chaque salarié devra prendre au moins 10 jours ouvrés consécutifs de congés.
- L'anticipation sera autorisée à partir du 1^{er} avril 2026.
- Conformément aux dispositions de l'article L3141-12 du code du travail, les congés acquis peuvent être pris dès l'embauche, sans préjudice des règles de détermination de la période de prise des congés, de l'ordre des départs et des règles de fractionnement du congé.
- Salariés natifs d'un pays non européen (hors Union Européenne) et justifiant de contraintes géographiques ou ayant au sein de leur foyer un enfant ou adulte handicapé ou une personne âgée en perte d'autonomie :

Sur demande écrite de leur part, au plus tard avant le 1^{er} avril 2026, ces derniers se verront reconnaître la possibilité de reporter 1 à 25 jours de congés payés, acquis du 1^{er} juin 2024 au 31 mai 2025, au-delà du 31 mai 2026 et, de les cumuler avec ceux acquis au cours de la période du 1^{er} juin 2025 au 31 mai 2026. Les congés cumulés pourront être pris entre le 1^{er} mai 2026 et le 31 mai 2027, sans ouvrir de droit supplémentaire à fractionnement (accord ARTT du 15 avril 1999).

- La 5^{ème} semaine de congés payés devra être prise sur la période allant du 1^{er} novembre 2026 au 31 mai 2027.
- Il est rappelé que les employés, ayant un arrêt maladie pendant leurs congés, sont invités à les transmettre par voie électronique au GHRO.

2. Organisation des départs en congés acquis entre le 1^{er} juin 2025 et le 31 mai 2026.

- Le chef d'établissement rappelle les principes suivants pour l'organisation des départs en congés acquis entre le 1^{er} juin 2025 et le 31 mai 2026 :
- Le planning prévisionnel des congés est défini auprès de chaque département afin de recueillir les souhaits des salariés.
- Ainsi les dates de départ souhaitées sont recueillies du 15 janvier au 15 février inclus, afin de pouvoir faire remonter au plus tôt aux salariés les dates effectives de leurs congés.
- Par anticipation, il est possible de prendre des congés à partir du 1^{er} avril 2026 et ce, afin de favoriser un meilleur étalement des congés.
- Sauf exception concernant les salariés natifs d'un pays non européen (hors Union Européenne) et justifiant de contraintes géographiques, entre le 1^{er} avril 2026 et le 31 octobre 2026, chaque salarié devra avoir pris 10 jours ouvrés consécutifs minimum et 20 jours ouvrés au maximum. Le solde devra être épuisé au plus tard le 31 mai 2027. Il en est de même en cas de présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie (L3141-17 du Code du travail).
- L'activité opérationnelle et les besoins du service seront pris en compte pour l'octroi des congés payés :
 - Le congé principal (minimum 10 jours ouvrés) doit ainsi être pris entre le 1^{er} mai 2026 et le 31 octobre 2026.
 - S'agissant du solde, les salariés sont toutefois incités à prendre le solde de leurs jours de congés sur les périodes présentant un moindre besoin opérationnel, en fonction de chaque département.
- Face à une demande de plusieurs salariés pour une période identique, les critères de priorité définis par la convention collective sont :
 1. Les enfants en âge scolaire -jusque 16 ans révolus- (durant les vacances scolaires)
 2. L'ancienneté dans l'entreprise

Tout autre critère spécifique, ou situation particulière, sera soumis à l'appréciation de la hiérarchie.

- Les conjoints et les salariés unis par le PACS travaillant au sein d'EURO DISNEY ont droit à un congé simultané (une ou plusieurs demandes) en application de l'article L3141-14 du Code du travail.