



REVENDICATIONS

UNSA **A** DISNEYLAND PARIS

NAO 2027

10, 17 et 30 septembre 2026

En 2026, Disneyland Paris affiche une nouvelle hausse de son chiffre d'affaires et de sa fréquentation, une réussite dont chaque salarié peut être fier, car elle est le fruit de son engagement quotidien. Engagement qui n'a pas fléchi malgré des conditions météorologiques extrêmes et leur impact sur la qualité de vie et les conditions de travail.

L'extension du parc DAW avec World of Frozen, la réhabilitation du Disney Village et les projets d'expansion à venir, sont autant d'investissements qui témoignent de la confiance de l'entreprise en son avenir. Mais pendant que l'entreprise investit et prospère, l'ensemble des salariés, eux, subissent une flambée sans précédent des prix du carburant, de l'énergie et de l'alimentation, qui pèse chaque jour sur leur pouvoir d'achat.

Dans ce contexte à la fois très favorable pour l'entreprise et très difficile pour les salariés, l'**UNSA Disneyland Paris** demande que notre entreprise reconnaisse sa véritable richesse, **L'ENSEMBLE DES SALARIÉS**, en actant des mesures significatives à la hauteur de ces résultats et de cette réalité économique.

Nos revendications

- Une augmentation globale de 5,5% pour TOUS, sans distinction de coefficients : **AG* 4% + AI** 1,5% avec des critères justes et objectifs ;**
- La pérennisation des **défraiements kilométriques** sans plafonnement et avec révision des barèmes, l'inclusion des **voitures hybrides et électriques** et avec la création d'une **prime mobilité verte ;**
- Le retour du **bonus Team Leader ;**
- Le **blocage des prix ou prise en charge** d'une éventuelle augmentation **du prix de la restauration collective d'entreprise** (2 augmentations durant l'année 2026) ;
- La possibilité de **passer automatiquement des jours excédentaires dans le CET** et/ou **monnayer les jours excédentaires** (jusqu'à 10 jours maximum) pour les cadres ;
- Le **passage de 3 jours à 5 jours de congé** en cas de décès d'une mère, d'un père, d'une belle-mère, d'un beau-père, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, de **1 jour à 3 jours** en cas de décès d'un grand parent, pour le salarié et son conjoint (mariage, PACS, concubinage) ;
- Le **doublement des journées enfant malade pour parent isolé ;**
- Le **passage de 3 à 7 absences** autorisées pour le conjoint en cas d'examens médicaux de grossesse ;
- L'**attribution d'un jour enfant malade supplémentaire** à partir du 3ème enfant déclaré ;
- La **remise à chaque salarié de la fiche de poste** correspondant à la réalité de ses missions sur le coffre-fort ou par courrier ;
- L'instauration d'une politique transparente de **valorisation des acquis par l'expérience** reconnaissant ainsi la carrière des salariés.

* Augmentation Générale ** Augmentation Individuelle

Vous avez des questions ? Contactez-nous !

☎ 06 02 19 51 74

✉ disney.unsa@unsa.org

UNSA Disneyland Paris
Bâtiment des Syndicats - BP 100
77777 MARNE LA VALLÉE Cedex 4

REJOIGNEZ-NOUS...

www.unsa-disney.org





Union Nationale des Syndicats Autonomes

UNSA DISNEYLAND PARIS CLAIMS

NAO 2027 Septembre 10, 17 and 30, 2026

In 2026, Disneyland Paris is, again, reporting a rise in revenue and attendance, an achievement every Cast Member can be proud of, as it is the result of their daily commitment. A commitment that did not waver despite extreme weather conditions and their impact on quality of life and working conditions.

The expansion of the park with World of Frozen, the renovation of Disney Village, and upcoming expansion projects are all investments that reflect the company's confidence in its future. But while the company invests and thrives, all Cast Members are facing an unprecedented surge in fuel, energy, and food prices, which weighs on their purchasing power every day.

In this context, highly favorable for the company and highly difficult for employees, **UNSA Disneyland Paris** demands that our company recognize its true wealth, **ALL OF ITS CAST MEMBERS**, by adopting significant measures in line with these results and this economic reality.

Demands

- **An overall increase of 5.5% for EVERYONE**, regardless of pay grade: **GI* 4% + IA** 1.5%, with fair and objective criteria;**
- Making mileage reimbursements permanent with no cap, revised rate scales, inclusion of **hybrid and electric vehicles**, and the creation of a **green mobility bonus**;
- **The return of the Team Leader bonus**;
- **A price freeze, or company coverage** of any increase in **the price of company catering** (2 increases during 2026);
- The option for managers **to automatically transfer excess days into the CET** (time savings account) and/or **cash out excess days** (up to a maximum of 10 days);
- **Extending bereavement leave from 3 to 5 days** for the death of a mother, father, mother-in-law, father-in-law, brother, sister, brother-in-law, or sister-in-law, and from **1 to 3 days** for the death of a grandparent, for the employee and their spouse (marriage, civil partnership, or cohabitation);
- **Doubling sick-child leave days for single parents**;
- **Increasing authorized absences for spouses** attending prenatal medical exams **from 3 to 7**;
- **Granting an additional sick-child day starting** from the 3rd declared child;
- **Providing each employee with a job description** matching the actual reality of their duties, delivered via the digital safe or by mail;
- Establishing a transparent policy **for valuing experience-based skills**, thereby recognizing employees' career progression.

*General increase **Individual Increase

Any questions? Contact us!

06 02 19 51 74
disney.unsa@unsa.org

UNSA Disneyland Paris
Bâtiment des Syndicats - BP 100
77777 MARNE LA VALLÉE Cedex 4

**JOIN
US!...**

www.unsa-disney.org

