NÉGOCIATION : MUTUELLE ET PRÉVOYANCE 2027

À l'attention des représentants de la Direction Générale
Euro Disney Associés SAS

Fait à Chessy, le 4 novembre 2026

Lettre envoyée par envoi électronique.

Objet : Négociation frais de santé et prévoyance 2027 – Position et revendications de l'UNSA Disneyland Paris

Mesdames,

À l'approche de la dernière réunion de négociation consacrée aux frais de santé et à la prévoyance pour l'année 2027, l'UNSA Disneyland Paris souhaite formaliser sa position et préciser les évolutions qu'elle considère indispensables à l'équilibre et à la qualité de notre dispositif de protection sociale.

Cette négociation ne saurait se limiter à examiner les seules évolutions tarifaires présentées par l'assureur. Elle doit également permettre d'apprécier la répartition de l'effort financier entre l'entreprise et les salariés, de mesurer les conséquences des évolutions réglementaires sur le régime et, surtout, de déterminer les améliorations qui peuvent légitimement être attendues en matière de couverture et de qualité de service.

Notre approche repose sur une conviction, la complémentaire santé et la prévoyance constituent des éléments essentiels de la protection des salariés et de leurs familles. Leur financement et leur évolution doivent donc être envisagés dans une logique de responsabilité collective, sans que les salariés deviennent les premiers contributeurs à chaque nouvelle contrainte économique ou réglementaire.

C'est dans cet esprit que nous souhaitons porter à votre connaissance nos observations ainsi que nos revendications.

Comme vous le savez, le contexte dans lequel s'inscrit cette négociation appelle une attention particulière. **Les négociations annuelles obligatoires 2027 se sont achevées sur des résultats sensiblement inférieurs aux attentes exprimées par les salariés, notamment au regard de l'évolution persistante du coût de la vie**.

Dans le même temps, les évolutions du système de protection sociale conduiraient à un transfert progressif de certaines dépenses vers les organismes complémentaires et, indirectement, vers les assurés.

Les augmentations des franchises médicales et des participations forfaitaires, la revalorisation des forfaits hospitalier et urgences, ainsi que les diminutions annoncées de remboursements de certains soins dentaires, médicaments et transports sanitaires à compter du premier janvier 2027, auront nécessairement des conséquences sur l'équilibre de notre régime. Ces évolutions méritent d'être examinées avec précision. Elles ne correspondent pas à une amélioration des prestations proposées aux assurés, mais à un déplacement de la charge financière entre les différents acteurs du système de santé.

Lors de la réunion du 29 octobre, les consultants ont notamment évalué à environ 374 000 euros par an le coût du seul transfert du ticket modérateur pour notre régime. Ce montant illustre l'importance des conséquences financières auxquelles nous devons collectivement faire face.

Pour autant, il ne saurait constituer, à lui seul, une justification suffisante à une augmentation de la contribution des salariés.

récupérée sur UNSA DISNEYLAND PARIS

REJOIGNEZ-NOUS...
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
www.unsa-disney.org

Téléchargé sur unsa-disney.fr le 15 novembre 2026 à 02:00 - UNSA Disneyland Paris

NÉGOCIATION : MUTUELLE ET PRÉVOYANCE 2027

Il convient en effet de replacer cette perspective dans la situation économique actuelle des salariés. Après des négociations salariales qui n'ont pas permis de répondre pleinement à leurs attentes, une nouvelle augmentation de leurs dépenses contraintes, cette fois au titre de leur couverture santé, viendrait directement réduire leur pouvoir d'achat.

L'UNSA Disneyland Paris considère qu'une telle évolution serait particulièrement malvenue et socialement difficilement justifiable. Les salariés ne peuvent avoir pour seule perspective de supporter les conséquences financières de décisions réglementaires extérieures à l'entreprise, alors même que leur rémunération évolue peu dans des proportions comparables.

Nous estimons donc que la négociation 2027 doit prioritairement rechercher les solutions permettant de préserver le niveau de cotisation des salariés et de consolider la participation de l'entreprise au financement du dispositif.

En 2026, la participation du salarié au régime de base représente 26,65 euros mensuels auxquels s'ajoutent 0,174 % de son salaire brut, l'entreprise prenant en charge 65 % de la cotisation. À cette contribution s'ajoutent, pour les salariés ayant choisi les niveaux de couverture complémentaires, 26,20 euros mensuels au titre du régime optionnel et 4,33 euros au titre de la surcomplémentaire, ces deux montants étant intégralement financés par le salarié.

Un salarié ayant souscrit aux trois niveaux supporte ainsi une dépense mensuelle supérieure à 57 euros, avant même de prendre en compte sa participation au régime de base. Cette situation doit être appréciée au regard de la nature des garanties concernées. Les niveaux optionnels et la surcomplémentaire ne répondent pas à des besoins accessoires, ils permettent précisément de limiter certains restes à charge en matière de soins dentaires, d'optique, d'hospitalisation et d'actes médicaux. Il apparaît donc cohérent que l'entreprise contribue davantage à leur financement, plutôt que de faire reposer exclusivement sur les salariés le coût d'une protection renforcée.

L'UNSA Disneyland Paris demande, en conséquence, que la négociation permette de rééquilibrer progressivement cette répartition financière et de reconnaître plus largement la responsabilité de l'employeur dans la qualité de la couverture proposée aux salariés et à leurs familles.

Notre première exigence concerne l'absence de toute augmentation de la participation financière des salariés pour 2027.

La hausse de 3 %, ou plus, évoquée par l'assureur, ainsi que toute augmentation qui pourrait résulter des transferts de charges de l'Assurance maladie ou d'une éventuelle contribution exceptionnelle, doivent être intégralement prises en charge par l'entreprise. Cette position constitue pour l'UNSA Disneyland Paris un préalable à tout accord sur l'évolution du régime.

Par ailleurs, nous demandons que la participation patronale au régime de base soit portée de 65 % à au moins 68 %. Ce niveau ayant lui-même été évoqué par Mercer au cours des échanges, il nous paraît constituer une base de discussion sérieuse. Nous souhaitons toutefois que cette évolution puisse être examinée au-delà de ce premier seuil, au regard de la situation financière du régime et des possibilités de l'entreprise.

Nous demandons également l'ouverture d'une négociation sur la participation de l'employeur au financement du régime optionnel et de la surcomplémentaire. Il n'est pas cohérent que les salariés assument seuls le coût de garanties qui contribuent directement à améliorer leur protection et celle de leurs proches.

La question de l'utilisation des excédents du compte de participation aux bénéfices doit également être clarifiée. Dès lors que 90 % des

UNSA DISNEYLAND PARIS
Enregistré sur

Téléchargé sur unsa-disney.fr le 15 novembre 2026 à 02:00 - UNSA Disneyland Paris

excédents du Gan reviennent au régime, l'UNSA Disneyland Paris demande que ces sommes soient prioritairement affectées à la maîtrise des cotisations et à l'amélioration des garanties. Leur mobilisation doit bénéficier directement aux assurés et contribuer à préserver l'équilibre économique du dispositif, plutôt que de financer des dépenses annexes.

Enfin, **il ne serait pas acceptable que les représentants des salariés soient invités à se prononcer sur une évolution des cotisations sans disposer de l'ensemble des éléments permettant d'en apprécier la nécessité et la proportionnalité.**

L'amélioration du régime ne peut être dissociée de son niveau de garanties. L'UNSA Disneyland Paris souhaite que les évolutions pour 2027 portent prioritairement sur les postes de dépenses pour lesquels la couverture de l'Assurance maladie demeure limitée et où les restes à charge peuvent être particulièrement importants.

La prise en charge de la santé mentale constitue à cet égard une priorité. Nous demandons la création d'un forfait spécifique, indépendant du forfait actuellement consacré aux médecines douces, permettant de financer les consultations de psychologues, notamment dans le cadre des thérapies cognitivo-comportementales (TCC), de l'EMDR ou des thérapies nécessitant un accompagnement dans la durée.

Le coût de ces consultations, généralement compris entre 60 et 70 euros, représente une dépense récurrente pour les personnes qui ont besoin d'un suivi. Nous demandons également que ce dispositif puisse couvrir les bilans neuropsychologiques, dont le coût se situe généralement entre 400 et 600 euros. Ces évaluations peuvent notamment contribuer à identifier des troubles tels que les TDA/TDAH, les troubles du spectre de l'autisme ou les troubles « dys », et permettre, le cas échéant, d'engager les démarches de reconnaissance du handicap, notamment au titre de la RQTH.

Le dispositif Stimulus, qui répond à une autre finalité, ne saurait tenir lieu de réponse à cette demande de prise en charge. En l'état actuel, un salarié ayant consommé son forfait annuel d'ostéopathie ou de médecines douces ne dispose plus d'aucune possibilité de remboursement au titre de ces consultations. Nous considérons qu'une couverture complémentaire doit pouvoir répondre à ces besoins spécifiques sans les mettre en concurrence avec d'autres dépenses de santé.

En matière de soins dentaires, nous demandons une revalorisation substantielle des remboursements en parodontologie, avec un passage de 200 à 500 euros pour le régime de base et de 400 à 1 000 euros pour le régime optionnel. S'agissant des implants dentaires, le plafond actuel de 500 euros apparaît très insuffisant au regard du coût global de ces interventions, qui peut atteindre 3 000 euros. Une révision de ce plafond est donc nécessaire.

Pour l'optique, nous demandons que les plafonds de remboursement soient alignés sur les limites maximales autorisées par la réglementation applicable aux contrats responsables, afin de permettre une meilleure mobilisation des garanties existantes.

La pharmacie non remboursée appelle également des ajustements. Nous demandons un élargissement de la liste des produits d'automédication éligibles et une clarification des deux forfaits de 50 euros. Les refus de remboursement opposés à certains produits courants, notamment des sirops ou des sprays, suscitent une incompréhension légitime des bénéficiaires. Nous rappelons à cet égard qu'un forfait cumulé de 100 euros existait dans le précédent dispositif assuré par AG2R.

Concernant les médecines douces, nous demandons une revalorisation de 10 euros par séance sur chacun des niveaux de garantie, ainsi que l'intégration de l'étiopathie dans les disciplines prises en charge.

Nous souhaitons également la création d'un forfait dédié à la biologie hors nomenclature, afin de mieux accompagner les salariés confrontés

UNSA DISNEYLAND PARIS
écrivez-nous

Téléchargé sur unsa-disney.fr le 15 novembre 2026 à 02:00 - UNSA Disneyland Paris

à des examens non remboursés, notamment certains tests relatifs aux intolérances ou certains examens génétiques, sous réserve des conditions médicales et réglementaires applicables.

En matière d'hospitalisation, nous demandons que la prise en charge du lit d'accompagnant soit étendue jusqu'aux 18 ans de l'enfant, contre 16 ans actuellement. Cette évolution permettrait de mieux tenir compte des besoins des familles et de la réalité de l'accompagnement parental lors d'une hospitalisation.

Enfin, pour la prévoyance, l'information relative au versement anticipé du capital décès en cas de perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA) doit être rendue plus accessible et plus explicite. Nous demandons également qu'une étude soit menée sur les modalités applicables en cas d'invalidité de catégorie 3, afin de clarifier les droits des salariés concernés et les conditions de mobilisation des garanties.

Les garanties contractuelles ne prennent tout leur sens que si les salariés peuvent effectivement en bénéficier dans des conditions satisfaisantes. Les difficultés administratives, les délais de traitement ou l'insuffisance de l'information peuvent rapidement réduire la portée d'une couverture pourtant présentée comme protectrice.

À ce titre, les modalités de transmission des justificatifs concernant les enfants âgés de 18 à 26 ans doivent être clarifiées. Nous demandons le maintien d'un délai raisonnable pour leur transmission, une communication transversale de la Direction et une mention explicite de la rétroactivité de la prise en charge des soins en cas de retard dans la fourniture des documents, conformément aux dispositions applicables. Le livret de garanties 2027 devra également faire l'objet d'une rédaction plus accessible afin d'éviter toute ambiguïté dans la compréhension des droits.

S'agissant de la gestion des remboursements, nous demandons la mise en place d'un suivi trimestriel reposant sur des indicateurs objectifs de délais de traitement. Ces données devront être communiquées aux organisations syndicales et accompagnées d'un examen des situations individuelles signalées. Des permanences itinérantes devront également être organisées à intervalles réguliers, notamment dans les secteurs hôteliers et auprès des équipes de nuit, afin que les contraintes liées aux horaires de travail ne constituent pas un obstacle à l'accès à l'information et aux services.

Le réseau ITELIS doit, pour sa part, faire l'objet d'un contrôle effectif de la qualité des professionnels partenaires et des prestations proposées. Nous demandons que son intervention soit intégrée aux travaux de la commission de suivi, afin que les difficultés rencontrées par les bénéficiaires puissent être examinées directement avec les interlocuteurs compétents.

Enfin, le fonctionnement du Care Center doit être consolidé dans la durée. Nous demandons que son financement soit assuré de manière pérenne par le Gan, sans diminution de l'enveloppe consacrée au fonds social ni réduction des garanties contractuelles. Les prestations proposées doivent également être adaptées aux besoins constatés. À ce titre, nous demandons le doublement des créneaux d'ostéopathie, l'intégration de l'étiopathie, une meilleure adéquation des spécialités proposées avec les demandes des salariés et la mise en place de mesures permettant de limiter les rendez-vous non honorés. Ces évolutions doivent permettre de faire du Care Center un véritable service complémentaire au régime de santé, accessible et utile au plus grand nombre.

Au regard de l'ensemble de ces éléments, l'UNSA Disneyland Paris demande que les revendications présentées dans ce courrier soient examinées lors de la réunion du 5 novembre et qu'une réponse écrite et chiffrée soit apportée à chacune d'entre elles.

Nous souhaitons que la Direction présente les arbitrages envisagés, les conséquences financières des différentes propositions ainsi que les engagements qu'elle entend prendre en matière de financement et d'amélioration des garanties.

récupérée sur UNSA DISNEYLAND PARIS

Téléchargé sur unsa-disney.fr le 15 novembre 2026 à 02:00 - UNSA Disneyland Paris

NÉGOCIATION : MUTUELLE ET PRÉVOYANCE 2027

Notre démarche s'inscrit dans une volonté de parvenir à un dispositif pérenne, équilibré et adapté aux besoins des salariés. Elle suppose néanmoins que la négociation repose sur un dialogue loyal, une répartition équitable des efforts et que les évolutions proposées ne se traduisent pas par une dégradation supplémentaire du pouvoir d'achat des bénéficiaires.

Sur ce point, **la position de l'UNSA Disneyland Paris est sans ambiguïté, nous ne donnerons pas notre accord à une évolution du régime qui conduirait à augmenter la participation financière des salariés en 2027. Nous ne saurions davantage cautionner une hausse des cotisations qui ne s'accompagnerait pas d'une contribution patronale renforcée et d'avancées concrètes sur les garanties et la qualité de gestion.**

Il appartient à l'entreprise de prendre pleinement en considération la dimension sociale de ce dossier. La complémentaire santé et la prévoyance ne constituent pas de simples mécanismes financiers dont l'équilibre pourrait être recherché exclusivement par l'ajustement des contributions individuelles. Elles participent directement à la protection des salariés, à la sécurisation de leur situation familiale et à la reconnaissance de leur engagement professionnel.

L'UNSA Disneyland Paris entend donc aborder cette dernière réunion dans un esprit de dialogue et de responsabilité, mais avec une exigence claire quant aux résultats attendus. **La qualité de la négociation se mesurera aux réponses apportées, aux engagements pris et aux améliorations concrètes obtenues pour les salariés.**

Nous vous prions d'agréer, Mesdames, l'expression de nos salutations distinguées.

Pour l'UNSA Disneyland Paris

UNSA DISNEYLAND PARIS
récupéré sur

REJOIGNEZ-NOUS...

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

www.unsa-disney.org

Téléchargé sur unsa-disney.fr le 15 novembre 2026 à 02:00 - UNSA Disneyland Paris