

À PROFITS EXCEPTIONNELS, NAO EXCEPTIONNELLE POUR UNE NÉGOCIATION 2027 À LA HAUTEUR DE NOS EFFORTS!



www.cgtdisney.fr

Nous sommes actuellement en négociation (NAO: salaires), la direction se doit d'avoir une enveloppe conséquente pour que nous puissions faire face à **l'inflation** importante, l'augmentation du **coût de la vie** et l'augmentation des **énergies** (électricité, gaz, carburant). Suite à **l'enquête salaire** que nous avons mise en ligne et à laquelle vous étiez nombreux à répondre, nous avons retranscrit vos attentes légitimes pour cette négociation. La direction n'a de cesse de féliciter, encourager, remercier les salariés. Cela doit se concrétiser.

Voici nos revendications:

REFONTE DE LA GRILLE DES MINIMA

Catégorie employé

Coefficient	Minima
150	2000 €
175	2200 €
181	2300 €
200	2400 €
215	2500 €

Catégorie agent de maîtrise, team leader, assimilé cadre

Coefficient	Minima
220	2700 €
225	2800 €
250	2900 €
260	3000 €
280	3100 €
300 (annexe spectacle)	3200 €

Catégorie cadre

Coefficient	Minima
300	3600 €
360	3850 €
400	4250 €
430	4400 €
520	5000 €

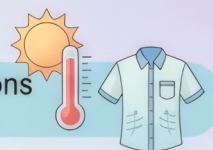
Applicable au 1^{er} octobre 2026

Augmentation Générale de 5% pour tous les salariés y compris TL (dont expés), ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise), possibilité d'augmentation individuelle que sur des critères d'attribution négociés pour éviter le copinage, etc.

Une prime de fin d'année de 1200 € brut



Une **prime canicule** pour les salariés directement exposés à ces conditions avec vêtements adaptés aux évènements climatiques



Un bonus sur objectifs pour tous



La 6^{ème} semaine de congés payés généralisée



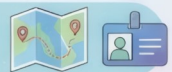
Le rétablissement de la colonne des incidences journalières sur la fiche de paie



Une revalorisation de la prime d'ancienneté de 3% supplémentaire toute tranche confondue sans aucun plafond annuel



La **pérennisation** des **indemnités kilométriques** pour 2027, avec un déclenchement automatique en fonction du badgeage, étendu aux véhicules hybrides et électriques



La révision des dispositions sur le **temps de travail** avec l'arrêt des horaires choisis et le retour en 5 jours de travail à 7h et 2 jours de repos



Prime pour le travail du dimanche





MESURES SPÉCIFIQUES

POUR PARC OPÉRATIONS

Une prime pour les salariés de la spécificité de Parcs Opérations.

POUR CEUX EN CONTACT AVEC LA CLIENTÈLE

Une prime de sécurisation pour tous les salariés au contact de la clientèle suite aux différentes agressions.

Une prime pour les salariés en civil qui exercent à la vue de la clientèle.

POUR LES HÔTELS / MAINTENANCE

Une extension de la prime radio pour les responsables de permanence hôtels (RDP).
Pour la maintenance: harmonisation de la prime RD sur *Infrabat* et les *ateliers centraux* par rapport aux *territoires*.

POUR MERCHANDISE

Une prime pour les salariés Duty (support caisse).

POUR FOOD

Une prime de pénibilité de la restauration.

POUR LES TEAM LEADERS

Un bonus sur objectif pour les team leaders (y compris expérimentés).
Le retour de la modulation avec les JNT (une semaine à 3 jours OFF, une semaine sur deux).

POUR LES CADRES

Une révision du forfait-jours : 205 au lieu de 211 jours travaillés.
Journée travaillée validée à partir de 4 heures minimum.
Une révision des dispositions de l'accord télétravail et du droit à la déconnexion.

POUR LES COEFFS 181

Le passage automatique à l'ancienneté au coeff. 200/215 dès 5 ans d'ancienneté et un passage automatique au coeff. 220 dès 10 ans d'ancienneté.

POUR LES CHAUFFEURS ET LES ÉCONOMATS

Une extension de la prime de froid artificiel aux chauffeurs et aux salariés de l'économat.
Une prime de pénibilité notamment pour les magasiniers.