

# RAPPORT D'ANALYSE DE L'ENQUÊTE NAO 2027



## 1. REPRÉSENTATIVITÉ DE L'ENQUÊTE & PROFIL DES RÉPONDANTS

En préparation des négociations annuelles obligatoires (NAO) pour l'année 2027, la CGT Disney a mené une enquête d'opinion d'envergure auprès des salariés de Disneyland Paris. L'objectif de cette démarche de dialogue professionnel était de recueillir précisément leurs priorités en matière de salaire de base, de primes et d'organisation du temps de travail, afin d'établir une position de négociation solide, légitime et démocratique.

### Une haute représentativité statistique

L'enquête a réuni 615 réponses complètes. L'entreprise comptant un effectif global inscrit de 20 512 salariés au 31 décembre 2025, notre échantillon représente un taux d'expression direct de 3% de la population totale de l'entreprise. En termes de méthodologie statistique, pour une population de 20 512 individus, un échantillon de 615 répondants garantit un niveau de confiance de 95% avec une marge d'erreur extrêmement faible de  $\pm 3,89\%$ . Ce résultat confère à notre rapport d'enquête une rigueur et une légitimité scientifiques incontestables lors des futures tables de négociation face à la direction.

### Structure professionnelle des répondants

La répartition des répondants par coefficient professionnel démontre une cohérence remarquable avec la structure réelle de l'emploi au sein de l'entreprise, garantissant ainsi une expression fidèle et proportionnée de l'ensemble des catégories de personnel :

- Coefficients 150 à 215 (Salariés souvent sur le terrain devant les guests) : Ils représentent 56,59% de l'échantillon (348 répondants). Sur un effectif de 11 608 salariés non-cadres opérationnels de l'entreprise, ces répondants représentent 57% de cette population, formant le cœur battant des activités opérationnelles (attractions, restauration, boutiques, hôtels, maintenance).
- Coefficients 220 à 280 (Agents de maîtrise et Team Leaders) : Ils constituent 33,66% de l'échantillon (207 répondants). Sur un effectif de 5 587 agents de maîtrise de l'entreprise cela traduit une mobilisation importante de l'encadrement opérationnel de premier niveau directement exposé aux contraintes de plannings.
- Coefficients 300 et plus (Cadres) : Ils forment 9,75% de nos répondants (60 salariés). Sur les 3 317 cadres employés par l'entreprise, cela correspond à une participation de 1,81% des cadres, permettant d'intégrer les problématiques de charge de travail inhérentes à ce statut

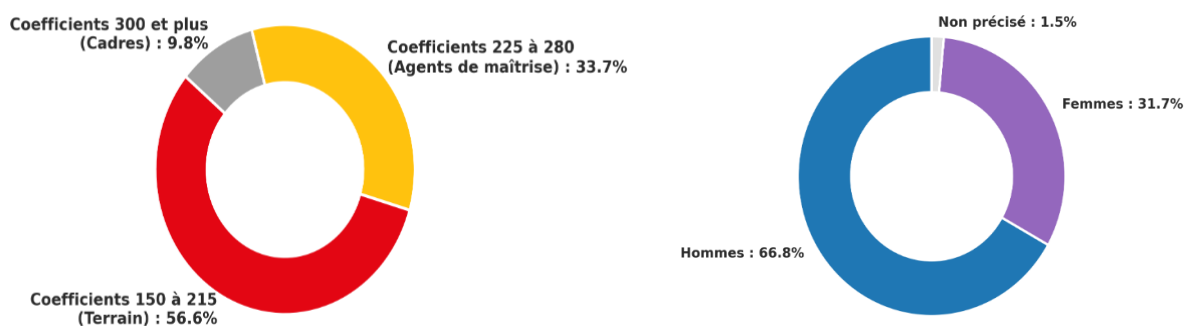


Figure 1 : Répartition des répondants à l'enquête par catégorie professionnelle (à gauche) et par sexe (à droite).

## 2. RÉSULTATS TOTAUX : PRIORITÉS DE POUVOIR D'ACHAT

Les questions portant directement sur le niveau de rémunération et la structure des augmentations révèlent des attentes massives et unanimes au sein du personnel. Dans un contexte économique marqué par une hausse continue du coût de la vie en région parisienne, les salariés expriment un besoin de reconnaissance financière, estimant que la politique salariale doit être à la hauteur des résultats exceptionnels enregistrés par l'entreprise.

### Structure de l'augmentation souhaitée

La politique syndicale de revalorisation doit reposer sur des bases collectives solides. L'enquête indique un rejet net de l'individualisation exclusive des augmentations, perçue comme un facteur d'arbitraire managérial. Seuls 17,72% (109 répondants) y sont favorables. Une formule mixte associant revalorisations collectives et individuelles réunit 48,62% (299 répondants), tandis que 33,66% (207 répondants) exigent une augmentation générale uniforme pour tous. Ainsi, une écrasante majorité de 82,28% des salariés demandent qu'une augmentation générale collective soit inscrite comme le pilier central du prochain accord.

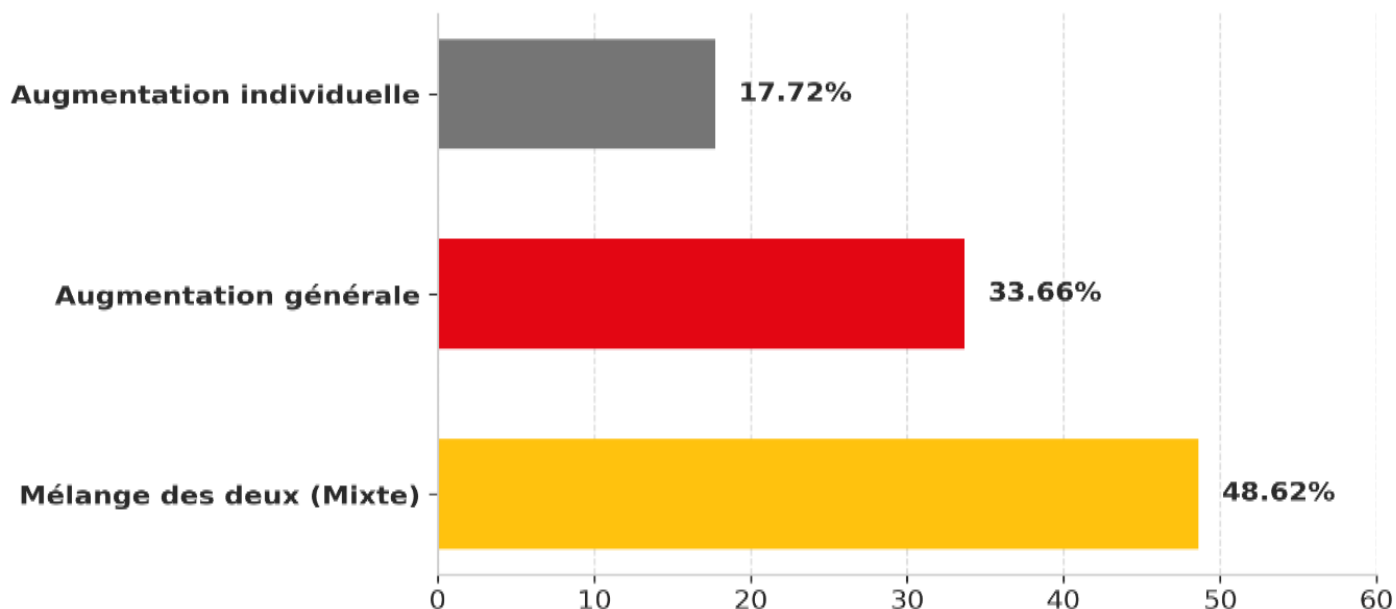


Figure 2 : Structure d'augmentation salariale préconisée par les répondants.

## Exigences sur le niveau de revalorisation

La revendication sur le montant de l'augmentation générale est claire, déterminée et sans concession : 76,26% des répondants (469 salariés) réclament une augmentation de 5% et plus. Un cinquième des répondants (19,84%, soit 122 salariés) se prononce pour un taux de 4%, et seuls 3,90% (24 salariés) envisagent une revalorisation limitée à 3%.

**Absolument aucun salarié** (0,00%) n'envisage ni n'accepte une augmentation générale limitée à 2%. Ce constat envoie un signal fort à notre délégation quant aux limites de négociation acceptables.

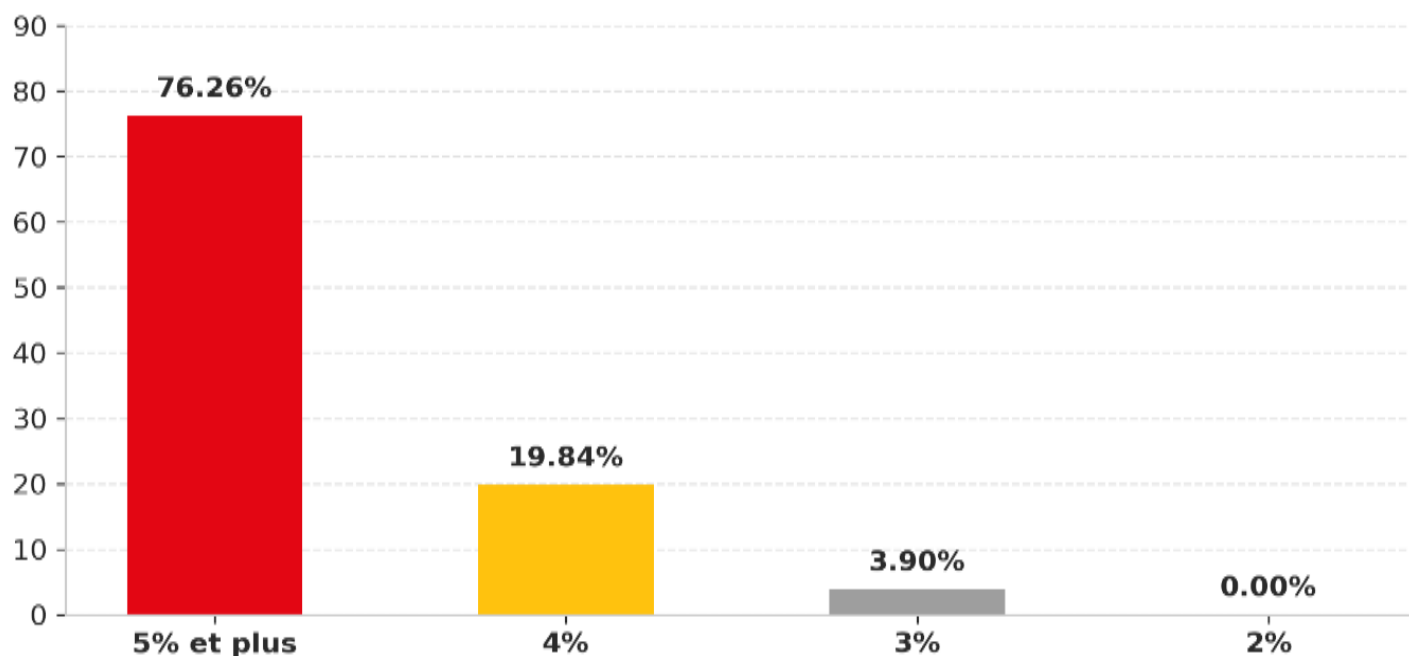
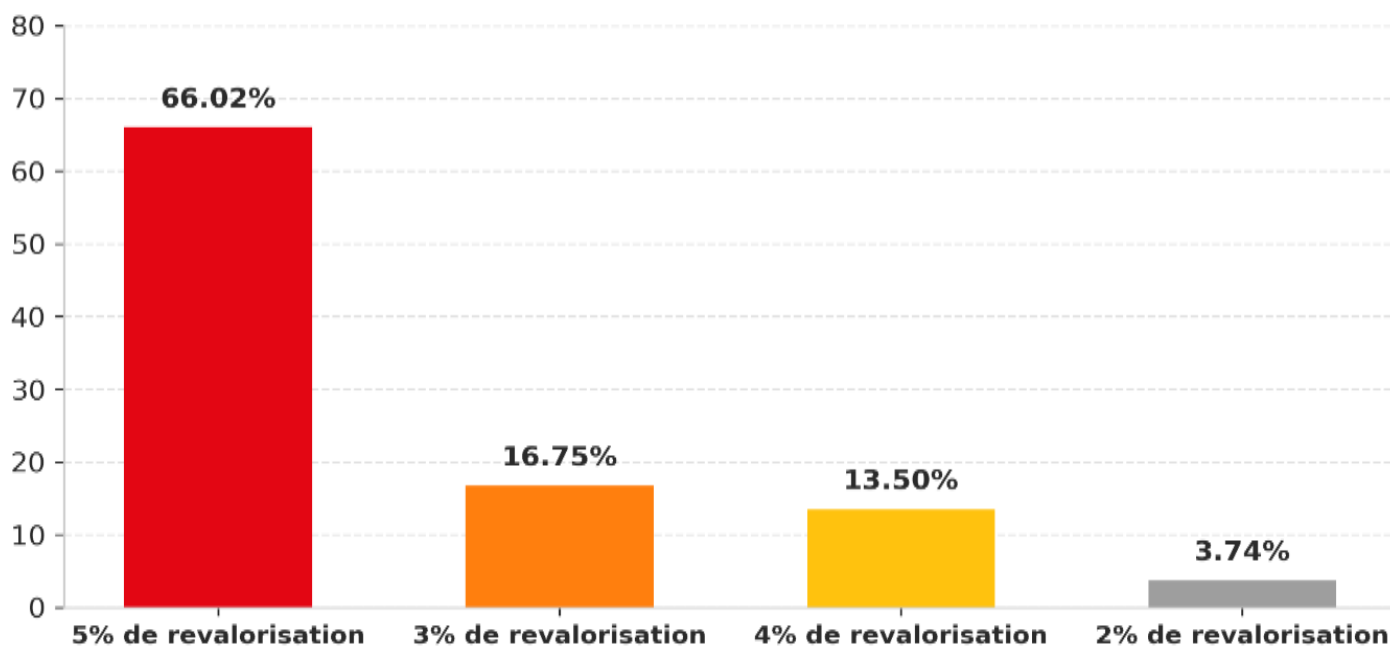


Figure 3 : Revendications sur le pourcentage d'augmentation générale de salaire pour 2027.

## 2. RÉSULTATS TOTAUX (SUITE) : FIDÉLISATION ET RECONNAISSANCE

### Revalorisation exigée de la prime d'ancienneté

La fidélité professionnelle et l'expérience acquise au sein de l'entreprise doivent faire l'objet d'une juste reconnaissance, essentielle pour freiner le départ de personnel. L'enquête révèle un consensus social fort concernant la revalorisation de la prime d'ancienneté (tous paliers confondus) : 66,02% des répondants (406 salariés) demandent une augmentation de 5% de la prime, tandis que 16,75% se prononcent pour 3% et 13,50% souhaitent 4%. Seuls 3,74% des salariés acceptent de limiter cette revalorisation à 2%. Cette revalorisation de l'ancienneté est un outil indispensable de fidélisation à long terme de nos collègues.



## Compensation indispensable du travail du dimanche

Le travail dominical est récurrent au sein de Disneyland Paris. Cependant, l'impact de ces horaires atypiques sur la santé, la fatigue et la vie personnelle des salariés doit être justement compensé. Une immense majorité de 82,93% des répondants (510 salariés) réclame l'instauration d'une prime de travail du dimanche pour tous les coefficients. Nous portons cette demande de négociation comme essentielle pour la préservation de la qualité de vie et l'équité de traitement de tous les salariés travaillant le week-end.

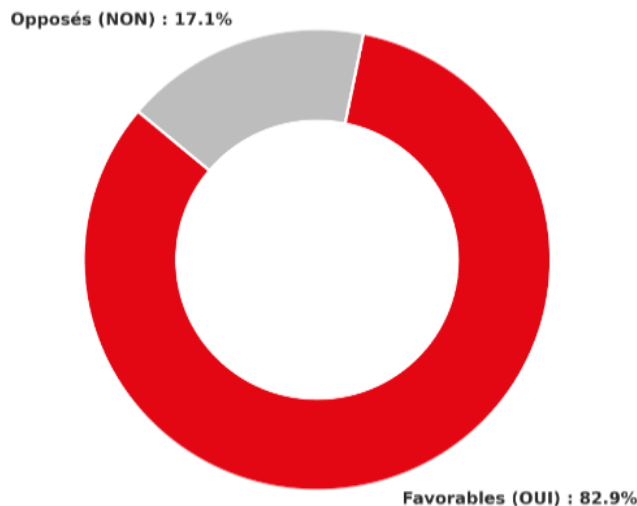


Figure 5 : Position par rapport à l'instauration d'une prime de travail du dimanche (tous coefficients confondus).

### 3. CONDITIONS DE TRAVAIL : RETRAIT DES « HORAIRES CHOISIS »

Au-delà de la question cruciale du pouvoir d'achat, l'organisation du temps de travail à Disneyland Paris suscite des tensions importantes, liées aux horaires atypiques imposés par une exploitation ouverte 365 jours par an. Le système des « horaires choisis », introduit historiquement, est aujourd'hui rejeté par une majorité de 54,47% des répondants (335 salariés) qui exigent son retrait pur et simple. Ce résultat global, bien que majoritaire, cache de fortes disparités professionnelles qui mettent en évidence l'impact inégal de la flexibilité selon les coefficients.

#### Focus Approfondi : L'hyperflexibilité subie des coefficients 150 à 215

Alors que les coefficients supérieurs bénéficient d'une plus grande autonomie organisationnelle, les salariés des coefficients 150 à 215 (employés sur le terrain devant les guests en attractions, restauration, boutiques, hôtels) subissent de plein fouet l'hyperflexibilité opérationnelle au quotidien. Pour ces salariés, les horaires d'exploitation variables, les coupures en journée, les plannings instables et les modifications de dernière minute représentent une contrainte lourde sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Sur les 348 répondants appartenant à la catégorie des coefficients 150 à 215, une majorité nette de 56,61% (197 répondants) exige le retrait immédiat du système des horaires choisis. Pour les salariés sur le terrain devant les guests, ce dispositif ne correspond à aucun choix de vie réel mais s'apparente à une flexibilité unilatérale de l'organisation. L'épuisement professionnel lié à ces contraintes temporelles se traduit de fait par un absentéisme élevé de 9,12% chez les non-cadres (représentant 198 834 journées d'absence pour maladie pour cette seule catégorie en 2025) et par un taux de rotation des CDI de 14,9%.

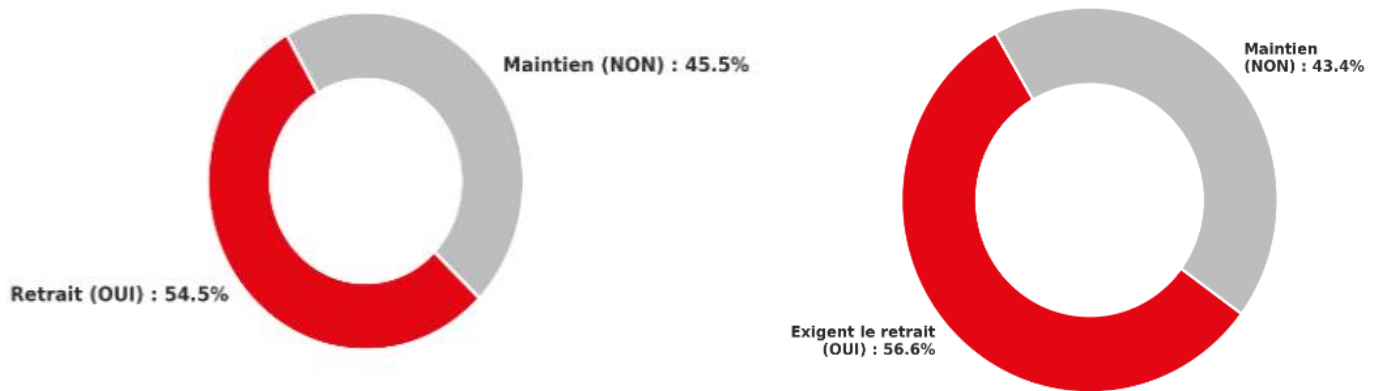


Figure 6 : Volonté de retrait des horaires choisis au niveau global de l'entreprise (à gauche) et focus sur les coefficients 150 à 215 (à droite).

#### 4. ANALYSE CROISÉE PAR CATÉGORIE & CONCLUSION

Afin de formuler des propositions de progrès social unies et cohérentes, nous avons analysé les revendications prioritaires et spécifiques exprimées par chaque catégorie professionnelle. Cette approche par coefficient garantit que les besoins réels de tous les statuts sont défendus de manière équitable :

- Cadres (Coefficient 300 et plus) — Forfait-jours annuel : Parmi les cadres répondants, une nette majorité de 66,10% (39 cadres sur 59) demande une renégociation du dispositif du forfait-jours. Conçu initialement pour accorder de l'autonomie, il s'est traduit dans les faits par un dépassement constant des horaires de travail et une absence de respect effectif du droit à la déconnexion.
- Team Leaders (Coefficients 225 à 280) — Rythme de repos : Une majorité écrasante de 72,93% des Team Leaders répondants (97 cadres opérationnels sur 133) réclame le retour au rythme permettant de bénéficier de 3 jours OFF consécutifs une semaine sur deux. Ce rythme historique, supprimé par l'organisation, assurait un repos de qualité, indispensable pour assumer la charge de travail du management.
- Télétravailleurs (Coefficients 220-280 & 300+) — Organisation moderne : Pour les fonctions éligibles, 62,92% des répondants (112 salariés sur 178) demandent une extension de l'accord sur le télétravail pour obtenir plus de jours mensuels. C'est un levier moderne d'équilibre de vie professionnelle et de réduction des temps de transport en région parisienne.

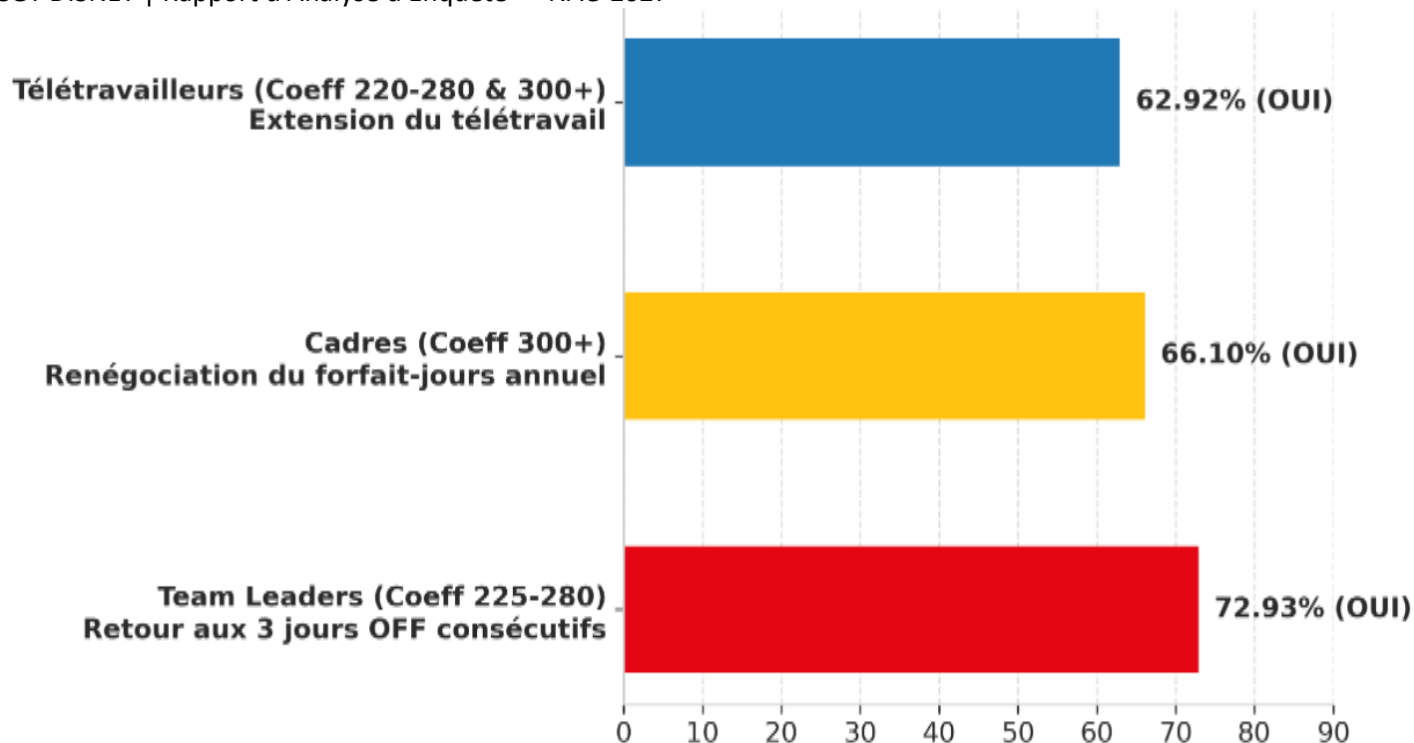


Figure 7 : Revendications majoritaires par catégorie professionnelle (Forfait-jours, repos 3 jours OFF et Télétravail)

## Conclusion Stratégique pour les NAO 2027

L'enquête menée, forte de ses 615 réponses et validée par une représentativité statistique robuste (marge d'erreur de  $\pm 3,89\%$ ), donne à notre organisation un mandat de négociation incontestable. L'analyse des résultats démontre que les revendications salariales (augmentation générale de 5% minimum pour tous et hausse de la prime d'ancienneté) et les demandes d'amendement des horaires (prime du dimanche, retrait de l'hyperflexibilité des horaires choisis pour les opérationnels sur le terrain devant les guests, repos de 3 jours OFF pour les Team Leaders une semaine sur deux, et régulation du forfait-jours des Cadres) forment un projet de progrès social global, cohérent et équitable pour l'ensemble des coefficients.

La dynamique exceptionnelle de Disneyland Paris, illustrée par un chiffre d'affaires de 2 842,3 millions d'euros en 2025, démontre que l'entreprise dispose de toutes les marges financières nécessaires pour concrétiser ces avancées de progrès social. La CGT Disney utilisera ce rapport pour démontrer, chiffres à l'appui, que la revalorisation collective et l'aménagement protecteur des horaires sont les conditions d'un climat de travail sain, serein et respectueux de la santé de tous.