



**ACCORD D'UNITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIALE  
RELATIF À LA RÉMUNÉRATION, LE TEMPS DE TRAVAIL  
ET LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTÉE**

## **ACCORD D'UNITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIALE RELATIF À LA RÉMUNÉRATION, LE TEMPS DE TRAVAIL ET LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTÉE**

Conformément à l'article L. 2242-5 du Code du Travail, les partenaires sociaux ont engagé la Négociation portant sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise.

Entre les sociétés composant l'UES UGC :

Représentées par Jean-Pascal DENIS agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines, dûment habilité aux effets des présentes.

**D'une part,**

Et les 3 Organisations Syndicales représentatives au sein de l'Unité Economique et Sociale :

- CFDT
- CFE - CGC
- CGT

**D'autre part.**

Cette négociation s'est ouverte le 6 septembre 2018, et a fait l'objet ensuite de 2 réunions en dates des :

- 20 septembre 2018
- 4 octobre 2018

Les documents remis aux Organisations Syndicales pour cette négociation ont été les suivants :

- Données sociales 2017 (Rémunérations et Accessoires),
- Conditions et Aménagement du Temps de Travail (Effectifs, Aménagement, Evolution Interne).

Après concertation et négociation, les partenaires sociaux et la Direction UGC ont travaillé sur les thématiques ci-dessous et se sont engagés sur leur mise en œuvre.

## CHAPITRE I – RÉMUNÉRATIONS ET ACCESSOIRES

### 1. Salaires

#### 1.1 Principe d'égalité de rémunération entre les Hommes et les Femmes

Bien que traitée de façon globale dans le cadre du présent accord, la question de l'égalité salariale et plus largement de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ont donné lieu à la signature d'un accord le 12 juillet 2018, et d'un avenant en date du 11 octobre 2018.

#### 1.2 Revalorisation des salaires effectifs

UGC s'engage à appliquer 2% d'augmentation générale sur les salaires réels, soit 1,7% au titre de l'inflation constatée à fin août 2018, plus 0,3% à titre d'avance :

- au 1<sup>er</sup> octobre 2018, pour les salariés Employés, Agents de Maîtrise et Cadres de l'Exploitation Cinématographique, et pour les Employés et les Agents de Maîtrise du Siège,
- au 1<sup>er</sup> janvier 2019, pour les salariés Cadres du Siège.

#### Clause de revoyure :

Les salaires réels seront revalorisés, à hauteur de l'augmentation du coût de la vie, en janvier 2019, si le taux d'inflation constaté de janvier 2018 à décembre 2018 est supérieur à l'augmentation générale déjà appliquée le 1<sup>er</sup> octobre 2018 ou le 1<sup>er</sup> janvier 2019 (2%).

Il est rappelé que conformément aux accords collectifs conclus au sein d'UGC, les majorations des heures de nuit entre minuit et minuit trente sont comprises dans les salaires minimaux des grilles négociées et applicables au sein d'UGC. Les Parties au présent accord rappellent leur attachement à ce principe constatant encore à ce jour son caractère plus favorable à l'application des dispositions de la branche.

### 2. Primes

#### 2.1 Prime titre-restaurants

La prime spéciale titre-restaurants, dont les modalités ont été définies dans l'Accord du 1<sup>er</sup> décembre 2014 relatif aux « titres-restaurant des personnels des salles de cinéma ugc » est revalorisée de 4,84%, soit un montant qui passe de 130€ à 136,30€ pour un temps plein, qui est versée en février de chaque année.

## CHAPITRE II - CONDITIONS ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

### 1. Congés

#### 1.1 Congés spéciaux

Chaque salarié de l'UES bénéficie de 3 jours de congés pour le décès d'un grand-parent ou d'un petit-enfant (de sa famille ou celle de son conjoint (mariage, pacs, concubinage), sur présentation d'un justificatif. Ce congé est rémunéré sans condition d'ancienneté.

## **1.2 Congé enfant malade**

En complément des dispositions de l'accord du 7 décembre 2016 sur « la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée », chaque salarié de l'UES ayant un enfant malade handicapé jusqu'à ses 18 ans dans l'année civile, sur présentation d'un justificatif de ce handicap, et d'un certificat médical, bénéficie, après trois mois d'ancienneté, d'un congé rémunéré de trois journées par enfant handicapé, et par année civile.

## **1.3 Pose des congés payés**

Chaque année l'encadrement de la salle informe tous les salarié(e)s de l'ouverture de la période de pose de congés payés. Les salarié(e)s ont ensuite jusqu'à la date définie par la direction de la salle pour déposer leurs souhaits de congés payés.

En réponse, celle-ci pourra accepter les dates de congés ou proposer aux collaborateurs d'autres dates.

Dans tous les cas, elle doit informer les salarié(e)s de leurs dates de congés payés validées au plus tard quinze jours après la date limite.

## **2. Don de jours de repos**

L'entreprise s'engage, en dehors de cet accord, à étudier la faisabilité du don de jours de repos au profit d'un collègue dont un enfant est gravement malade ou de proche aidant, et à revenir vers les partenaires sociaux avant la fin de l'année 2018, avec une réponse quant à la mise en œuvre de son application ou non au sein de l'UES.

## **CHAPITRE III. DISPOSITIONS GENERALES**

### **1. Durée et suivi de l'accord**

L'accord est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à compter de son dépôt auprès de la DIRECCTE.

### **2. Comité d'interprétation**

Un comité est institué, composé d'un délégué syndical pour chacune des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, de la Direction des Ressources Humaines et de la Direction du Réseau. Il se réunit en cas de difficultés d'application de cet accord ou du non-respect de certaines de ses dispositions. Les organisations syndicales doivent envoyer un courrier recommandé à la Direction des Ressources Humaines qui a un délai maximum de 2 mois pour réunir le comité.

### **3. Dénonciation et révision**

Le présent accord pourra être dénoncé par les parties signataires avec un préavis de 3 mois. Les conditions et les effets de la dénonciation sont ceux prévus aux articles L.2261-10 et suivants du code du travail.

Les parties peuvent à tout moment demander la révision conformément à l'article L.2261-7-1 du Code du Travail. Toute demande de révision présentée par l'une des parties devra être portée à la connaissance des autres par lettre recommandée avec accusé de réception et être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés. Les négociations s'engageront au plus tard dans un délai maximum de 2 mois après la date de réception de la demande de révision. Dans le cadre des dispositions de l'article L.2261-8 du code du travail, les modifications adoptées donneront lieu à des avenants se substituant de plein droit aux stipulations du présent accord ou les complétant.

#### **4. Dépôt et publicité légale**

Le présent accord sera déposé en 2 exemplaires à la DIRECCTE des Hauts de Seine, et 1 exemplaire au secrétariat greffe du CPH de Nanterre. Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties. Son existence figurera aux emplacements réservés à la communication des personnels.

Fait à Neuilly-Sur-Seine, le

Jean-Pascal DENIS  
DRH UES UGC

Damien MULLATIER  
Délégué Syndical CFDT

Norbert NEMETH  
Délégué Syndical CFDT

Walter OLIVA  
Délégué Syndical CFDT

Bertrand CONVERT  
Délégué syndical CFE-CGC

Sofia JOSEPH  
Déléguée syndicale CFE-CGC

Thierry GAU  
Délégué Syndical CGT

Rhama ZARZAR  
Déléguée syndicale CGT