



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

~~DS~~ ~~MM~~
ow OM

ENTRE LES SOUSSIGNÉES :

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, sise au 24, avenue du Général De Gaulle – 92522 Neuilly Sur Seine,

D'une part,

ET

Les organisations syndicales représentatives au sein de l'UES UGC :

- **CFDT**, représentée par Monsieur Damien MULLATIER, Monsieur Norbert NEMETH, Monsieur Walter OLIVA, en qualité de Délégués Syndicaux,
- **CGT**, représentée par Madame Dragana STAMENIC, Monsieur Xouvath THAO, Madame Rhama ZARZAR, en qualité de Délégués Syndicaux,

D'autre part,

Ci-après désignées les « Parties ».



Handwritten initials and signatures in blue and purple ink, including 'DS', 'aw', 'DM', and a large signature.

PRÉAMBULE

Conformément à l'article L. 2242-1 du Code du Travail et l'Accord de Méthode conclu le 26 mars 2018, 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 pour l'année 2021.

Cette négociation s'est ouverte le 9 septembre 2021, et a fait l'objet ensuite de 2 réunions en dates des :

- 21 septembre 2021,
- 20 octobre 2021.

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

- Données sociales 2020 (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.

Handwritten signature and initials in blue ink, including 'DS' and 'OM'.

CHAPITRE 1 – REMUNERATIONS ET ACCESSOIRES

Article 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.

Article 2. Revalorisation des salaires effectifs

UGC s'engage à appliquer 500€ bruts annuels, soit 38,46€ mensuels d'augmentation générale sur les salaires de base des salariés au 1^{er} janvier 2022. Cette somme s'entend sur la base d'un temps plein (151,67h mensuelles) et est donc proratisée pour les temps partiels.

Les primes normalement indexées sur les augmentations générales accordées par l'entreprise en pourcentage (notamment prime record, incentives nationales, prime spéciale TR...) sont revalorisées de 1,10%.

Article 3. Prime exceptionnelle liée à l'ancienneté

L'entreprise reconnaît et valorise l'ancienneté et la fidélité des salariés.

Dans ce cadre, les salariés appartenant à l'UES UGC ayant 25 ans d'ancienneté dans l'année bénéficient d'une prime exceptionnelle d'un montant brut de 1.600€, à condition qu'ils soient présents au 1^{er} décembre de cette même année.

Cette prime est versée sur le bulletin de salaire du mois de décembre de l'année, et remplace les dispositifs existants.

CHAPITRE 2 – CONDITIONS ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Article 4. Prime mobilité

En réponse à la forte aspiration des partenaires sociaux d'offrir plus de flexibilité et une diversité des moyens de transports aux salariés, et parce que la mobilité est un sujet central que ce soit en termes d'économie, de qualité de vie au travail ou d'écologie, il est accordé, à compter du 1^{er} janvier 2022, une prime de mobilité pouvant atteindre 50€ annuels, versée mensuellement sur le bulletin de paie à raison de 4,17€ par mois.

Pour justifier le versement de cette prime, le salarié doit remplir annuellement une attestation sur l'honneur.

Article 5. Titres restaurant

Sous réserve de l'aboutissement des négociations avec le CSE, si la gestion financière des titres-restaurants du Siège est reprise par l'employeur, les contributions employeur et salarié des titres-restaurants du Siège sont alignées sur celles des salles.

La valeur faciale du titre - restaurant passe à 9,00 €.



Son financement est assuré pour partie par une contribution employeur correspondant à 5,40 € par titre-restaurant (60%) et pour partie par une contribution salarié prélevée sur la paie correspondant à 3,60 € par titre-restaurant (40%).

Cette disposition prend effet au 1^{er} janvier 2022.

Article 6. Négociations sur le Télétravail

Des discussions sur le télétravail au Siège s'ouvriront à la demande des organisations syndicales au cours du 2^{ème} trimestre 2022, permettant ainsi de disposer d'une période d'observation suffisante depuis la mise en place de ce dispositif en juillet 2021.

DISPOSITIONS FINALES

Article 7. Durée, révision et dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Ses dispositions entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2022, et sont soumises au dépôt de l'accord auprès de la DREETS.

Il pourra être révisé conformément aux dispositions des articles L.2261-7-1 et suivants du Code du travail. Toute demande de révision devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires, afin que soit organisée une nouvelle négociation avec les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Dans l'hypothèse d'une évolution des dispositions légales ou réglementaires mettant en cause directement les dispositions du présent accord, les Parties se réuniront afin d'envisager la révision du présent accord.

Il pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires, sous réserve de respecter un préavis de 3 mois. La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires ou adhérentes et adressée en copie à la DREETS.

Article 8. Interprétation

Un comité est institué, composé des délégués syndicaux de 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.

Article 9. Dépôt et publicité

Le présent accord sera déposé sur la plateforme de téléprocédure et en un exemplaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Nanterre.



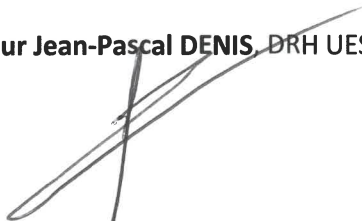
Il sera mentionné sur les emplacements réservés à la communication du personnel.

Fait à Neuilly-Sur-Seine, le18 NOVEMBRE.....2021,

En nombre suffisant d'originaux pour remise à chacune des parties signataires.

POUR L'UES UGC :

Monsieur Jean-Pascal DENIS, DRH UES UGC, dûment habilité aux fins des présentes



POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES :

Pour le syndicat CFDT

Monsieur Damien MULLATIER, Délégué Syndical



Pour le syndicat CFDT

Monsieur Walter OLIVA, Délégué Syndical



Pour le syndicat CGT

Monsieur Xouvath THAO, Délégué Syndical

Pour le syndicat CFDT

Monsieur Norbert NEMETH, Délégué Syndical



Pour le syndicat CGT

Madame Dragana STAMENIC, Déléguée Syndicale



Pour le syndicat CGT

Madame Rhama ZARZAR, Déléguée Syndicale