



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

*Handwritten initials:*  
A large signature in black ink.  
CW in purple ink.  
DM in blue ink.

## 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, Damien MULLATIER, Norbert NEMETH et Walter OLIVA, en qualité de Délégués Syndicaux,
- **CGT**, représentée par Thierry GAU, Dragana STAMENIC et Rhama ZARZAR, en qualité de Délégués Syndicaux,

D'autre part,

Ci-après désignées les « Parties ».



Handwritten signatures and initials in black, purple, and blue ink.

## PRÉAMBULE

---

Conformément à l'article L. 2242-1 du Code du Travail et l'Accord de Méthode conclu le 19 octobre 2021, 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 2022.

Cette négociation s'est ouverte le 21 septembre 2022, et a fait l'objet ensuite de 3 réunions en dates des 10, 18 et 20 octobre 2022.

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

- Données sociales 2021 (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 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 plan d'actions le 31 mars 2022.

### Article 2. Prime de Partage de la Valeur

Les partenaires sociaux s'engagent à négocier une PPV pour un versement en novembre 2022. Ils ouvriront de nouvelles négociations dès le début de l'année 2023 en vue de mettre en place une éventuelle nouvelle PPV.

## CHAPITRE 2 – CONDITIONS ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

---

### Article 3. Titres restaurant

La valeur faciale du titre - restaurant passe à 9,50 €.

Son financement est assuré pour partie par une contribution employeur correspondant à 5,70 € par titre-restaurant (60%) et pour partie par une contribution salarié prélevée sur la paie correspondant à 3,80 € par titre-restaurant (40%).

Cette disposition prend effet pour la commande mensuelle des titres-restaurant réalisée fin novembre 2022.

### Article 4. Contribution de l'employeur au financement du régime frais de santé

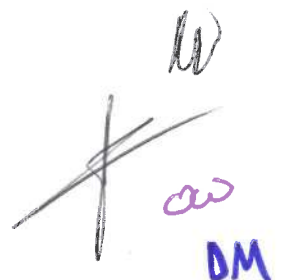
A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, la contribution de l'employeur au financement du régime frais de santé passe de 26 euros à 28 euros par salarié bénéficiaire.

### Article 5. Retours de nuit

Les salarié(e)s des salles qui pourraient venir en transports en commun sur leur site, mais qui ne peuvent pas rentrer à leur domicile en transports en commun à la fin de leur service (pas de transports disponibles pour les ramener près de leur domicile), peuvent bénéficier des retours de nuit.

Par ailleurs, les remboursements de frais de retour de nuit sont effectués au réel, dans les limites journalières kilométriques définies dans l'[Annexe I](#) de cet accord, et sur la base du barème des indemnités kilométriques, puissance fiscale de 5CV (valeur 0,603€ au 16/02/2022).

Ces dispositions prennent effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023.



Handwritten signatures and initials in purple and blue ink, including a large signature, the initials 'DM', and other marks.

## **Article 6. Remboursements de frais professionnels dans le cadre des formations ou d'un mandat de représentant du personnel**

Lorsqu'un salarié (IDF ou Province) se déplace pour se rendre à une formation ou dans le cadre de son mandat de représentant du personnel, les frais de restauration engagés par celui-ci sont remboursés par UGC, dans les limites suivantes :

- Déjeuner : 4,7 x minimum garanti<sup>1</sup> ;
- Diner : 6,8 x le minimum garanti

Pendant la durée du stage ou du déplacement, le salarié ne percevra pas de titre-restaurant.

Les frais d'hébergement sont normalement pris en charge via l'agence de voyage. A défaut, ils sont remboursés par UGC dans la limite suivante : 30,5 x minimum garanti.

Cette disposition prend effet au 1er janvier 2023.

## **Article 7. Règles sur la mobilité interne**

La Direction s'engage à élaborer en 2023 un process de mobilité interne pour les collaborateurs des salles de cinéma, définissant des règles objectives de mutation et de promotion et prévoyant une formalisation des titularisations. Ce process fera l'objet d'une concertation avec les Délégués Syndicaux.

## **Article 8. Subrogation**

UGC s'engage à subroger les Indemnités Journalières de la Sécurité Sociale :

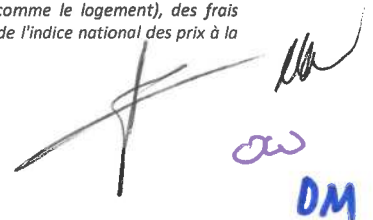
- en cas d'arrêt pour Accident du Travail (hors accident de trajet), maternité et paternité, et dès lors que le/la salarié(e) a un an d'ancienneté, et ce dès le 1<sup>er</sup> jour d'arrêt,
- ou en cas d'arrêt maladie de plus de 14 jours consécutifs, et dès lors que le/la salarié(e) a deux ans d'ancienneté.

Le bénéfice de cette subrogation est soumis au respect des conditions d'indemnisation prévues par la réglementation en vigueur, et notamment l'application des jours de carence

Dans le cas où l'assurance maladie ne verserait pas d'IJSS au titre d'un arrêt de travail, la société récupérerait les IJSS subrogées versées à tort au/ à la salarié(e). Le remboursement de ce trop-perçu sera réalisé sur sa paie conformément à la limite des sommes autorisées en matière de saisie sur rémunération.

Cette disposition est mise en place pour les arrêts débutants à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023. Un bilan sera fait à la fin de l'année 2023.

<sup>1</sup> Le minimum garanti est une valeur de référence qui sert notamment pour l'évaluation des avantages en nature (comme le logement), des frais professionnels (déplacements professionnels, repas), des allocations sociales. Il est déterminé en fonction de l'évolution de l'indice national des prix à la consommation. Valeur au 1<sup>er</sup> août 2022 : 3,94€



Handwritten signature and initials in blue ink, including the letters 'DM'.

### **Article 9. Information du salarié lors d'une procédure disciplinaire**

L'entreprise s'engage, lorsqu'un salarié est concerné par une procédure disciplinaire, à ce que son Responsable l'informe de celle-ci concomitamment à l'envoi de la convocation.

### **Article 10. Information sur les soldes des congés et jours de repos**

L'entreprise s'engage tous les ans, début avril, à procéder à une large communication relative aux soldes de CP échus à fin mai. A cette occasion elle rappellera le dispositif de CET à tous les salariés.

## **DISPOSITIONS FINALES**

---

### **Article 11. Durée, révision et dénonciation**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Ses dispositions entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2023, sauf pour les Titres-restaurant au 1<sup>er</sup> novembre 2022, ainsi que la prime de partage de la valeur dont les négociations se sont tenues en parallèle.

Elles 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 12. 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 13. 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.

Handwritten signature and initials in black, purple, and blue ink.

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

Fait à Neuilly-Sur-Seine, le 14 novembre 2022,

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

## POUR L'UES UGC :

---

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



## POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES :

---

**Pour le syndicat CFDT**

Damien MULLATIER, Délégué Syndical



**Pour le syndicat CFDT**

Walter OLIVA, Délégué Syndical

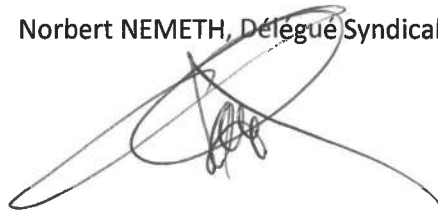


**Pour le syndicat CGT**

Thierry GAU, Délégué Syndical

**Pour le syndicat CFDT**

Norbert NEMETH, Délégué Syndical



**Pour le syndicat CGT**

Dragana STAMENIC, Déléguée Syndicale

**Pour le syndicat CGT**

Rhama ZARZAR, Déléguée Syndicale

## ANNEXE I

Plafond des retours de nuit en fonction de la distance kilométrique entre le lieu de travail et le lieu d'habitation

Situation	Km maxi remboursés	Plafond basé sur l'IK* 2022 5 CV (0,603)
Site parisien, salarié habitant Paris	20	12,06
Site parisien, salarié habitant jusqu'à 20 kms autour de ND	25	15,07
Site parisien, salarié habitant au-delà de 20 kms autour de ND	27.5	16,58
Site périphérie/province, salarié habitant la ville	20	12,06
Site périphérie/province, salarié habitant jusqu'à 20 kms autour de la ville	25	15,07
Site périphérie/province, salarié habitant au-delà de 20 kms autour de la ville	27.5	16,58

\* Indemnité kilométrique définie conformément au barème établi par l'Administration fiscale au mois de février de chaque année, sur la base de la puissance voiture de 5 CV. Pour l'année 2022, l'indemnité s'élève à 0,603.



Handwritten signature and initials in black, purple, and blue ink.