



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

## ENTRE LES SOUSSIGNÉES :

---

Les sociétés composant l'UES UGC, représentées par Audrey TOURDE, agissant en qualité de Directrice des Ressources Humaines, dûment habilitée 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 ».

## PRÉAMBULE

---

Fin mai 2023, dans une démarche de maintien du pouvoir d'achat des salariés, les partenaires sociaux et la Direction d'UGC se sont accordés pour anticiper la période classique de négociation salariale, et ont négocié durant le mois de juin une revalorisation des salaires à effet au 1<sup>er</sup> juillet 2023. Dans le cadre de cette négociation, il avait été convenu que les sujets autres que celui des augmentations de salaire seraient traités en fin d'année 2023.

Comme convenu, les partenaires sociaux ont repris la négociation relative à la rémunération, au temps de travail et au partage de la valeur ajoutée en novembre 2023.

C'est dans un contexte de rigueur économique, due à une situation de marché particulièrement morose depuis septembre 2023, que cette deuxième partie de négociation s'est tenue. En effet, le décalage de la sortie des blockbusters américains prévus en fin d'année 2023 sur fin 2024 au mieux appauvri l'offre de film. Le nombre d'entrées réalisées sur l'ensemble du réseau UGC depuis septembre 2023 est bien en deçà des prévisions budgétaires, et UGC se doit de maintenir des coûts d'exploitation contrôlés afin de faire face à ce retournement de conjoncture économique.

Deux réunions de négociation ont eu lieu les 17 novembre, et 1<sup>er</sup> décembre 2023.

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.

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

---

### Article 2. Prime de mobilité durable

Dans une logique continue de flexibilité et de diversité des moyens de transports pour les salariés, et parce que la mobilité reste un sujet central que ce soit en termes de pouvoir d'achat, de qualité de vie au travail ou de responsabilité sociale de l'entreprise, il est accordé, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, une prime de mobilité pouvant atteindre 80€ annuels, versée mensuellement sur le bulletin de paie à raison de 6,66€ par mois.

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

### Article 3. Contribution de l'employeur au financement du régime frais de santé

Dans un objectif d'améliorer la couverture santé des collaborateurs d'UGC, la contribution de l'employeur au financement du régime frais de santé passe de 28 euros à 31 euros par salarié bénéficiaire à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024.

### Article 4. Subrogation

Afin de clarifier les règles de prise en charge de la subrogation, mise en place dans le cadre de l'accord du 14 novembre 2022, le texte ci-après se substitue au texte de l'article 8 de l'accord du 14 novembre 2022 :

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

- A compter du 1<sup>er</sup> jour d'arrêt, dès lors que le/la salarié(e) a un an d'ancienneté, pour les absences ci-après :
  - Accident du travail
  - Maladie professionnelle
  - Maternité
  - Paternité pour les 11 premiers jours (à compter du 12<sup>ème</sup> jour le versement des IJSS est réalisé directement par l'assurance maladie)

- A compter du 1<sup>er</sup> jour d'arrêt, dès lors que le/la salarié(e) a deux ans d'ancienneté, pour les arrêts débutant par une hospitalisation.
- A compter du 1<sup>er</sup> jour d'arrêt, dès lors que le/la salarié(e) a deux ans d'ancienneté et lorsque l'arrêt initial est supérieur à 15 jours consécutifs, pour les absences ci-après :
  - Maladie
  - Accident de trajet

L'ancienneté du/de la salarié(e) est appréciée au 1<sup>er</sup> jour d'arrêt.

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 2024. Un bilan sera fait à la fin de l'année 2024.

Il est par ailleurs rappelé que la franchise de 3 jours n'est pas appliquée par UGC aux arrêts maladie initiaux d'une durée inférieure à 16 jours une fois par an dès lors que le/la salarié(e) a cinq ans d'ancienneté à la date de début de l'arrêt.

## DISPOSITIONS FINALES

---

### Article 5. Durée, révision et dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Ses dispositions entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2024.

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 6. 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 7. 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, le 21 décembre 2023,

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

## POUR L'UES UGC :

---

Audrey TOURDE, DRH UES UGC, dûment habilitée aux fins des présentes

## POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES :

---

Pour le syndicat CFDT

Damien MULLATIER, Délégué Syndical

Pour le syndicat CFDT

Norbert NEMETH, Délégué Syndical

Pour le syndicat CFDT

Walter OLIVA, Délégué Syndical

Pour le syndicat CGT

Thierry GAU, Délégué Syndical

Pour le syndicat CGT

Dragana STAMENIC, Déléguée Syndicale

Pour le syndicat CGT

Rhama ZARZAR, Déléguée Syndicale