



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

AT

OM

A handwritten signature in blue ink, appearing to be a stylized 'J' or 'I' followed by a flourish.

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, siéant 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, Damlen MULLATIER, Norbert NEMETH et Walter OLIVA, en qualité de Délégués Syndicaux,
- **CGT**, représentée par Hanan EL MIR, Thierry GAU, et Rhama ZARZAR, en qualité de Délégués Syndicaux,

D'autre part,

Ci-après désignées les « Parties ».

PRÉAMBULE

Conformément à l'article L. 2242-1 du Code du travail et aux dispositions conventionnelles en vigueur, 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 2025.

Dans le cadre de cette négociation, les documents de Données sociales (Rémunérations et Accessoires) ont été remis aux Organisations Syndicales Représentatives.

Cette négociation s'est ouverte le 29 octobre 2025, et a fait l'objet ensuite de 2 autres réunions en dates des 20 novembre 2025 et 7 janvier 2026.

AT

DM



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 a donné lieu à une négociation sur le sujet, et aboutira, à défaut d'accord sur le sujet, à un plan d'actions.

Article 2. Revalorisation des salaires

Afin de tenir compte du contexte économique de l'année 2025, qui a été particulièrement impacté par un niveau très faible d'entrées sur le marché, les partenaires sociaux se sont mis d'accord pour une application d'augmentations générales en deux temps :

- Janvier 2026,
- Puis, juillet 2026,

Et selon les conditions particulières exposées ci-après.

Article 2.1. Revalorisation des salaires prévue en janvier 2026

Article 2.1.1. Salariés bénéficiaires

Les augmentations de salaires décrites à l'article 2.1.2. bénéficient aux salariés des sociétés composant l'UES UGC liés par un contrat de travail (CDI, CDD), présents dans l'effectif à la date de signature du présent accord.

Elles sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2026.

Les contrats d'apprentissage, de professionnalisation, les intérimaires et les stagiaires, ne sont pas concernés par ces augmentations.

Article 2.1.2. Evolutions des rémunérations au 1er janvier 2026

UGC s'engage à appliquer, pour les salariés mentionnés à l'article 2.1.1., sur les salaires mensuels de base bruts¹ (Rubrique de paie B010) :

- Pour les salariés ayant, avant la signature du présent accord, **un salaire de base annuel supérieur ou égal à 40 000 euros bruts** (salaire ramené en équivalent temps plein, sur 13 mois) : **0,5 % d'augmentation** ;
- Pour les salariés ayant, avant la signature du présent accord, **un salaire de base annuel inférieur à 40 000 euros bruts** (salaire ramené en équivalent temps plein, sur 13 mois) : **1,35 % d'augmentation** ;

Par référence, le nouveau barème applicable à compter du 1^{er} janvier 2026 est annexé au présent accord (Annexe 1).

¹ Salaire de base à la date de signature de l'accord ramené en équivalent temps plein

AT
DM

Article 2.2. Revalorisation des salaires prévue en juillet 2026

Article 2.2.1. Salariés bénéficiaires

Les augmentations de salaires décrites à l'article 2.2.2. bénéficient aux salariés des sociétés composant l'UES UGC liés par un contrat de travail (CDI, CDD), présents dans l'effectif au 30 juin 2026.

Des conditions particulières d'application de la mesure peuvent être prévues à l'article 2.2.2.

Elles sont applicables à compter du 1^{er} juillet 2026.

Les contrats d'apprentissage, de professionnalisation, les intérimaires et les stagiaires, ne sont pas concernés par ces augmentations.

Article. 2.2.2. Evolutions des rémunérations

UGC s'engage à appliquer, pour les salariés mentionnés à l'article 2.2.1., sur les salaires mensuels de base bruts² (Rubrique de paie B010) :

- Pour les salariés ayant, au 30 juin 2026, un salaire de base annuel supérieur ou égal à 40 000 euros bruts (salaire ramené en équivalent temps plein, sur 13 mois) : **0,5 % d'augmentation** ;
- Pour les salariés ayant, au 30 juin 2026, un salaire de base annuel inférieur à 40 000 euros bruts (salaire ramené en équivalent temps plein, sur 13 mois), **et sous réserve de l'atteinte du volume d'entrées prévues au budget à fin juin 2026** (cette condition d'atteinte étant essentielle à l'application de la mesure) : **1,35 % d'augmentation.**

Les parties conviennent de se réunir en avril 2026 afin de faire le point sur le volume d'entrées atteint sur les 3 premiers mois de l'année 2026, et de constater la tendance sur ce point par rapport au budget d'entrées prévues, et donc aux engagements pris à la date de signature du présent accord par UGC.

Article 3. Plafond du Compte-Epargne Temps

L'article 5.2. de l'avenant n°2 à l'accord relatif au compte-épargne temps (CET) signé le 12 juillet 2021, relatif au plafond global du CET prévoit les dispositions suivantes :

Les droits épargnés dans le CET sont plafonnés et ne peuvent dépasser le plafond de huit semaines, soit 40 jours (8 semaines x 5 jours). Par exception, les salariés âgés de 57 ans et plus au moment du dépôt des jours dans le CET, voient ledit plafond passé à dix semaines, soit 50 jours (10 semaines x 5 jours), ce pour leur permettre de préparer, s'ils le souhaitent, le financement d'une cessation progressive d'activité avant leur départ en retraite tel que prévu à l'article 9 ci-après.

² Salaire de base au 30 juin 2026 ramené en équivalent temps plein

AT
DM

Dès lors que le plafond est atteint, le salarié ne peut plus alimenter son compte tant qu'il n'a pas utilisé tout ou partie de ses droits épargnés, afin que leur valeur soit réduite en deçà du plafond.

Par le présent accord, les parties conviennent d'harmoniser le plafond global, à 50 jours pour tous les salariés répondant aux conditions pour bénéficier d'un CET (définies à l'article 1 de l'avenant n°2 de l'avenant à l'accord relatif au compte-épargne temps du 12 juillet 2021), sans distinction en fonction de l'âge.

Ainsi :

Les droits épargnés dans le CET sont plafonnés et ne peuvent dépasser le plafond de dix semaines, soit 50 jours (10 semaines x 5 jours).

Dès lors que le plafond est atteint, le salarié ne peut plus alimenter son compte tant qu'il n'a pas utilisé tout ou partie de ses droits épargnés, afin que leur valeur soit réduite en deçà du plafond.

Les autres dispositions de l'avenant précité demeurent inchangées.

DISPOSITIONS FINALES

Article 4. Durée, révision et dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Ses dispositions entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2026 (ou à la date prévue par l'article pour les dispositions de l'article 2.2.).

Elles sont soumises au dépôt de l'accord auprès de la DRIETS.

Il pourra être révisé conformément aux dispositions légales en vigueur. Toute demande de révision devra être notifiée par tout moyen conférant date certaine, 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 DRIETS.

Article 5. 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 6. 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 16 janvier 2026,

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

Walter OLIVA, Délégué Syndical



Pour le syndicat CFDT

Norbert NEMETH, Délégué Syndical

Pour le syndicat CGT

Hanan EL MIR, Déléguée Syndicale

Pour le syndicat CGT

Thierry GAU, Délégué Syndical

Pour le syndicat CGT

Rhama ZARZAR, Déléguée Syndicale

Annexe 1 – Barème des salaires salles base 35h hebdomadaires, 151,67h mensuelles applicable au 1^{er} janvier 2026

CODE FAMILLE	CODE EMPLOI	COEF- FICIENT		QUALIFICATION	Salaire de base mensuel 35 H /sem. 151,67 H /mois	Salaire de base annuel 35 H /sem. 151,67 H /mois	Salaire de base mensuel 1er janvier 2026 35 H /sem. 151,67 H /mois	Salaire de base annuel 1er janvier 2026 35 H /sem. 151,67 H /mois
-----------------	----------------	------------------	--	---------------	--	--	--	---

TECHNIQUE

20	29504	269	A.M	TECHNICIEN DE CINEMA CHEF D'EQUIPE	3 031,55	39 410	3 072,48	39 942
20	29509	265	A.M	TECHNICIEN DE CINEMA HAUTEMENT QUALIFIE	2 855,45	37 121	2 894,00	37 622
20	29505	259	A.M	TECHNICIEN DE CINEMA QUALIFIE	2 746,94	35 710	2 784,02	36 192
20	29507	239	EMP	TECHNICIEN DE CINEMA (239)	2 446,26	31 801	2 479,28	32 231
20	29508	236	EMP	TECHNICIEN AGENT DE CINEMA	2 336,70	30 377	2 368,25	30 787
20	29506	234	EMP	TECHNICIEN DE CINEMA (234)	2 336,70	30 377	2 368,25	30 787
20	20536	214	EMP	AGENT DE MAINTENANCE	1 894,90	24 634	1 920,48	24 966

HALL

30	30865	269	A.M	RESPONSABLE D'EXPLOITATION CINEMA	2 730,77	35 500	2 767,64	35 979
30	30866	259	A.M	RESPONSABLE D'ACCUEIL CINEMA	2 283,54	29 686	2 314,37	30 087
30	30864	229	EMP	AGENT DE CINEMA (229)	2 057,75	26 751	2 085,53	27 112
30	30862	224	EMP	AGENT D'ACCUEIL (224)	2 015,98	26 208	2 043,20	26 562
30	30863	219	EMP	AGENT DE CINEMA (219)	1 946,02	25 298	1 972,29	25 640
30	30867	214	EMP	AGENT D'ACCUEIL (214)	1 894,90	24 634	1 920,48	24 966
30	30861	189	EMP	AGENT D'ACCUEIL (189)	1 871,23	24 326	1 896,49	24 654

DIVERS

50	50528	259	A.M	CHARGE DE CLIENTELE REGIONAL	2 087,57	27 138	2 115,75	27 505
50	50529	259	A.M	ASSISTANTE CIAL & EVENEM.	2 087,57	27 138	2 115,75	27 505
50	50532	259	A.M	ATTACHE(E) ANIMATION ET COMMUNICATION	2 364,40	30 737	2 396,32	31 152

AT
DM

