



Accord de Négociation annuelle obligatoire 2018
Philip Morris France S.A.S.

ENTRE

La société Philip Morris France, société par actions simplifiée au capital de 80.000 euros, dont le siège social est situé 23-25 rue Delarivière Lefoullon, 92064 La Défense, immatriculée au RCS de Nanterre sous le numéro 712 054 014, représentée par Madame Jeanne Pollès, en sa qualité de Présidente.

dénommée ci-après « la Société »

D'une part,

ET

Les organisations syndicales représentatives au sein de la Société :

La C.F.D.T. F3C représentée par Madame Djamila Pecheu en sa qualité de Déléguée syndicale d'entreprise

Le Syndicat National des Cadres et des Techniciens de la Publicité et de la Promotion – CFE-CGC, représenté par Madame Bénédicte Job en sa qualité de Déléguée syndicale d'entreprise

La CGT de Philip Morris SAS représentée par Monsieur Frédéric de Chefdebien Zagarriga en sa qualité de Délégué syndical d'entreprise

dénommées ci-après « les Organisations syndicales »

D'autre part,

ci-après dénommées ensemble « les Parties »

Ont convenu ensemble des dispositions suivantes

**PREAMBULE**

Les parties se sont rencontrées en vue de procéder à la Négociation Annuelle en vertu des articles L.2242-1 et suivants du Code du travail.

Lors de la première réunion, organisée le 19 juin 2018, la Direction a défini avec les organisations syndicales le calendrier des réunions de négociation autour des 3 blocs de négociations obligatoires et remis les documents de préparation de ladite négociation, lesquels ont été complétés par un envoi ultérieur aux délégations syndicales.

Les Organisations syndicales ont présenté et commenté leurs revendications respectives au cours de la réunion du 5 juillet 2018.

La Direction a répondu à l'ensemble des demandes des Organisations syndicales, et fait des propositions à l'occasion des réunions des 31 août et 29 septembre 2018; ces dernières ont fait l'objet de comptes-rendus diffusés aux participants. Une autre réunion s'est tenue le 11 décembre 2018 ainsi qu'une réunion de relecture d'un projet d'accord le 16 janvier 2019. Le projet amendé a été transmis le 18 janvier 2019 aux organisations syndicales. Une dernière modification demandée par un syndicat et acceptée par la Direction a été apportée au texte le 28 janvier 2019.

Le protocole d'accord résultant de ces échanges a été proposé à la signature des Organisations syndicales 30 janvier 2019.

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel salarié dans l'entreprise.

Les avantages liés aux dispositions du présent accord ne se cumulent pas avec ceux ayant le même objet qui résultent de l'application de mesure légale, réglementaire ou conventionnelles ou d'usages locaux.

ARTICLE 2 : OBJET DE L'ACCORD

Le présent accord a pour objet de formaliser les points de négociation annuelle obligatoire 2018 pour l'année 2019 sur lesquels les parties sont parvenues à un consensus dans chacun des trois blocs de négociation.

Les thèmes de négociation sur lesquels les Parties n'ont pas trouvé d'accord ne sont donc pas mentionnés aux termes du présent accord mais les demandes des organisations syndicales et les réponses motivées de la Direction peuvent être consultées dans les comptes-rendus de réunion de négociation.

ARTICLE 3 : REMUNERATION, TEMPS DE TRAVAIL ET PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE**Article 3.1 Politique salariale au 1^{er} avril 2019**

Pour cette année, la politique de rémunération de Philip Morris France se traduit par une politique individualisée et différenciée pour chaque collaborateur : « L'augmentation au Mérite ». Il n'y aura donc pas d'augmentation générale au sein de l'entreprise. Dans la pratique, il y a des collaborateurs non augmentés ou plus ou moins augmentés. Les Directives de l'augmentation au Mérite sont disponibles sous le portail RH.

L'augmentation au Mérite a lieu au mois d'avril 2019. Les collaborateurs éligibles sont ceux ayant eu une note de performance individuelle 2018.

Dans le respect des équilibres économiques de l'entreprise et des directives PMI, l'augmentation au mérite 2019 représentera 1,6% de la masse salariale des collaborateurs éligibles.



Conformément aux Directives pour l'augmentation au mérite, la décision d'attribuer ou non un pourcentage d'augmentation individuelle revient au manager en tenant compte des facteurs suivants : performance, comparatio, comparaison du collaborateur avec les autres membres de l'équipe. Il est rappelé que la note de performance n'est pas l'unique facteur à prendre en compte par le manager.

Article 3.2 Plan de retraite collective

La Direction s'engage au cours du premier trimestre à ouvrir avec les organisations syndicales une négociation sur la mise en place d'un Plan de Retraite Collective (PERCO).

ARTICLE 4 : EGALITE PROFESSIONNELLE HOMMES-FEMMES ET QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Article 4.1 Egalité professionnelle

La Direction rappelle que conformément à l'accord sur l'égalité professionnelle du 26 avril 2018, « *Les différences de rémunération existantes doivent ainsi reposer sur des éléments objectifs, tels que par exemple : l'ancienneté, le parcours professionnel, la performance. En cas d'écart de rémunération non justifié notamment par les éléments objectifs visé ci-dessus, la Société s'engage à résorber ces écarts, dans le respect de la politique de rémunération.* ».

Par ailleurs, le dernier rapport de situation comparée n'a pas fait apparaître d'écarts significatifs de salaires entre les collaborateurs et les collaboratrices de l'entreprise, ce qui a été confirmé par l'obtention de la certification « Equal Salary ».

Article 4.2 Flexibilité au travail

La flexibilité au travail s'inscrit pleinement dans la transformation engagée par PMF. La Direction a ainsi présenté le 16 novembre 2018 aux organisations syndicales les modalités de mise en place d'un pilote télétravail, ainsi que le calendrier de négociation qui démarrera au premier trimestre 2019.

Article 4.3 Temps de travail

La Direction s'engage à ouvrir au premier semestre 2019 une renégociation de l'accord ARTT notamment sur la question du rachat des RTT et l'article 4.2 dudit accord.

ARTICLE 5 : GESTION DES EMPLOIS ET PARCOURS PROFESSIONNELS (GPEC) ET MIXITE PROFESSIONNELLE

Article 5.1 Droit syndical

La Direction et les organisations syndicales ont entamé en juillet 2018 une négociation sur la mise en place du CSE et sur le dialogue social qui a abouti le 11 décembre 2018 à un accord signé par deux organisations syndicales. Il indique que « *l'engagement des collaborateurs dans des mandats de représentation du personnel est nécessaire au dialogue social et donc utile à l'entreprise ; et que cet engagement participe à leur développement professionnel et personnel.* » et rappelle que cet engagement est « *sans impact sur la carrière, la formation, la rémunération des représentants du personnel* ». La garantie d'évolution salariale, l'adaptation du poste et des objectifs compte tenu du mandat, les entretiens de début et fin de carrière, l'aide à la construction du parcours professionnel des représentants du personnel figurent dans l'accord.

Enfin, une clause de rendez-vous entre les organisations syndicales et la Direction est prévue dans les 3 mois suivant la date anniversaire de l'entrée en vigueur de l'accord.

**Article 5.2 GPEC**

Le projet GPEC a été lancé auprès des organisations syndicales en décembre 2017, le 7 mars 2018 les organisations syndicales ont pu rencontrer les 3 prestataires pré-identifiés par la Direction et donner leurs avis avant l'appel d'offre officiel.

Le prestataire retenu, BPI Group, a présenté le 4 juillet 2018 aux organisations syndicales sa démarche en 4 phases : état des lieux, analyse prospective, analyse des écarts, plans d'actions ; ainsi que les modalités d'accompagnement du dialogue social durant le projet.

La phase d'état des lieux a été réalisée pendant l'été. En septembre 2018, compte tenu de la mobilisation d'un grand nombre de managers sur les projets liés à la transformation, la Direction a informé les organisations syndicales du report du démarrage de la phase d'analyse prospective. Le projet reprendra courant 2019. La Direction tiendra les organisations syndicales informées.

L'accord GPEC qui sera négocié reprendra certains points relevant jusque-là de la négociation sur le contrat de génération qui n'a plus lieu d'être depuis l'entrée en vigueur de l'article 9 de l'ordonnance 2017-1387 du 22 septembre 2017. Le sujet des compétences des représentants du personnel fera également partie de la négociation.

ARTICLE 6 : DUREE DE L'ACCORD, ENTREE EN VIGUEUR ET SUIVI DE L'ACCORD**Article 6.1 : Durée de l'accord et entrée en vigueur**

Le présent accord entrera en vigueur au 1er janvier 2019 sous réserve de sa signature par des organisations syndicales représentant au moins 50% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections et ce conformément aux dispositions de l'article L. 2232-12 du Code du travail.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un an et prendra fin automatiquement le 31 décembre 2019, sans possibilité de tacite reconduction. Les parties s'engagent à initier de nouvelles négociations sur les thèmes objets du présent accord dans le cadre de la négociation annuelle entamée en 2019 qui portera sur l'année 2020.

Article 6.2 : Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-3 et suivants du Code du Travail, toute organisation syndicale de salariés représentative dans la Société, qui n'est pas signataire du présent accord, peut y adhérer ultérieurement.

L'adhésion est valable à partir du jour qui suivra celui de sa notification au secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre.

L'adhésion ultérieure d'une organisation syndicale représentative ne peut être partielle et intéresse donc l'accord dans son entier.

Article 6.3 : Révision de l'accord

Toute modification du présent accord donnera lieu à l'établissement d'un avenant signé par la Société et par une ou plusieurs organisations syndicales signataires ou adhérentes à cet accord dans les conditions prévues par le code du travail.

Conformément aux articles L. 2222-5, L. 2261-7-1 et L.2232-12 du Code du travail, sont seules habilitées à éventuellement signer un avenant de révision, les organisations syndicales de salariés représentatives qui sont signataires ou adhérentes du présent accord. Cet avenant entrera en vigueur dans le respect des dispositions de l'article L. 2232-12 du Code du travail.



ARTICLE 7 : FORMALITES DE PUBLICITE, NOTIFICATION ET DEPOT

Article 7.1: Notification

En application de l'article L. 2231-5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord en notifie le texte à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de la procédure de signature. Par mesure de simplification, il est convenu que la notification sera effectuée par la Société.

Article 7.2 : Dépôt

Le présent accord sera déposé :

- Par téléchargement auprès de la DIRECCTE via le site internet dédié www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr;
- En un (1) exemplaire au secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes.

Un exemplaire original du présent accord est remis à chaque partie.

Article 7.3 : Information des salariés et des représentants du personnel

La société fournira un exemplaire du présent accord aux représentants du personnel conformément aux dispositions de l'article R. 2262-2 du Code du Travail.

A La Défense, le **30 janvier 2019**.

Fait en 5 exemplaires dont un pour les formalités de publicité.

Pour la Société Philip Morris France
Madame Jeanne Pollès
Présidente

Pour les Délégués Syndicaux

La C.F.D.T. F3C représentée par Madame Djamila Pecheu en sa qualité de Déléguée Syndicale d'entreprise

Le Syndicat National des Cadres et des Techniciens de la Publicité et de la Promotion – CFE-CGC, représenté par Madame Bénédicte Job en sa qualité de Déléguée Syndicale d'entreprise

La CGT de Philip Morris France SAS représentée par Monsieur Frédéric de Chefdebien Zagarriga en sa qualité de Délégué Syndical d'entreprise

