



PHILIP MORRIS FRANCE S.A.S.

**ACCORD RELATIF A LA REMUNERATION ET AU TEMPS DE TRAVAIL  
POUR L'ANNEE 2021  
DITE « NEGOCIATION BLOC 1 »**

**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 Lefouillon, 92064 La Défense, immatriculée au RCS de Nanterre sous le numéro 712 054 014, représentée par Monsieur François NOURI, en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines.

*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 Monsieur Jean-Charles ETTORI en sa qualité de Délégué syndical d'entreprise

Le Syndicat National des Cadres et des Techniciens de la Publicité et de la Promotion – CFE-CGC, représenté par Monsieur Jean-Marc BARNASSON en sa qualité de Délégué syndical d'entreprise

La CGT de Philip Morris SAS représentée par Monsieur Frédéric DE CHEDDEBIEN-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 :

Paraphes :

*fr*

*jc*

1/5

*fc*

**PREAMBULE**

Les Parties se sont rencontrées en vue de procéder à la négociation annuelle sur la rémunération et le temps de travail, dite « négociation bloc 1 » conformément aux dispositions de l'accord collectif d'entreprise relatif à la BDES et aux négociations obligatoires du 20 mai 2020.

Pour mémoire, conformément à l'accord précité, les Parties sont convenues de maintenir dans le cadre de la « négociation bloc 1 » les thèmes de négociation suivants :

- Les salaires effectifs ;
- La durée et l'organisation du temps de travail, étant mentionné qu'en fonction de la technicité du sujet, il pourra être renvoyé à une négociation spécifique ;
- Le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et différences de déroulement de carrière entre les hommes et les femmes ;
- Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise d'outils de régulation et d'utilisation des outils numériques.

Au cours de cette « négociation bloc 1 », les Organisations syndicales sont également en mesure de faire part à la Direction de toute réflexion sur les mesures permettant une meilleure articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle des salariés.

C'est dans ce contexte que la Direction a rappelé aux Organisations syndicales le 1<sup>er</sup> décembre 2020 les thèmes de cette « négociation bloc 1 », ainsi que les informations transmises en amont de cette négociation figuraient déjà dans la Base de Données Economiques et Sociales, telle que modifiée par ledit accord du 20 mai 2020.

Lors de la première réunion négociation, organisée le 16 décembre 2020, les Organisations syndicales ont été invitées à présenter et commenter leurs revendications respectives.

La Direction a ensuite répondu à l'ensemble des revendications syndicales, et fait des propositions à l'occasion des réunions des 12 et 22 janvier 2021.

Une réunion de relecture du projet d'accord, en présence des Délégués syndicaux, a eu lieu le 4 février 2021.

L'accord résultant de ces échanges a été proposé à la signature des Organisations syndicales à cette même date.

**ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD**

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel salarié de Philip Morris France SAS.

Les avantages liés aux dispositions du présent accord ne se cumulent pas avec ceux ayant le même objet qui résultent de l'application de mesures d'origine légale, réglementaire ou conventionnelle, ainsi que d'usages ou engagements unilatéraux.

**ARTICLE 2 : OBJET DE L'ACCORD**

Le présent accord a pour objet de formaliser les sujets relevant des thèmes de « négociation bloc 1 » sur lesquels les Parties sont parvenues à un consensus pour l'année 2021.

Les sujets sur lesquels les Parties n'ont pas trouvé d'accord ne sont donc pas mentionnés aux termes du présent accord mais les revendications des Organisations syndicales et les réponses motivées de la Direction sont mentionnées dans les comptes-rendus de réunions de négociation.

Paraphes :

f

je

2/5   
R

**ARTICLE 3 : SALAIRES EFFECTIFS****Politique salariale au 1<sup>er</sup> avril 2021**

La politique de rémunération de la Société reste une politique individualisée et différenciée pour chaque collaborateur, basée sur l'augmentation au mérite. Il n'y a 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.

L'augmentation au mérite a lieu sur la paie d'avril 2021. Les collaborateurs éligibles sont ceux ayant eu une note de performance individuelle au titre de l'année 2020.

Dans le respect des équilibres économiques de l'entreprise et des directives PMI, et suite aux demandes relayées par les Organisations syndicales, la Direction souhaite – à nouveau – prendre en considération la particularité de l'année 2020 et l'investissement des collaborateurs qui ont, pour la plupart, dû faire preuve d'une capacité d'adaptation importante.

Ainsi, à titre exceptionnel pour l'année 2021, la Direction a souhaité que l'enveloppe globale dédiée à l'augmentation au mérite versée en 2021 représente 1,4 % de la masse salariale des collaborateurs éligibles, soit 0,3 point de plus que l'inflation projetée.

La décision d'attribuer ou non un pourcentage d'augmentation individuelle sera fonction de la note de performance individuelle attribuée à chaque collaborateur éligible selon les modalités définies dans le tableau ci-après :

	Collaborateurs Grade 9 et moins Map Rating	Collaborateurs Grade 10 et plus IC Individual performance	Augmentation au mérite %
I	1 – N'a pas répondu aux attentes	Inférieur ou égal à 75.00%	0.00%
II	2 – A partiellement répondu aux attentes	Inférieur ou égal à 95.00%	0.50%
III	3 – A répondu aux attentes	Inférieur ou égal à 105.00%	1.30%
IV	4 – A partiellement dépassé les attentes	Inférieur ou égal à 115.00%	2.00%
V	5 – A dépassé les attentes	Inférieur ou égal à 150.00%	2.80%
Not Eligible			0.00%

**ARTICLE 4 : DUREE ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL****Article 4.1 Droit à la déconnexion**

Compte tenu de la généralisation du télétravail durant la crise sanitaire liée à la Covid-19 et des potentiels impacts du travail majoritairement accompli à distance sur le droit à la déconnexion des collaborateurs, la Direction souhaite pouvoir discuter de ce sujet important avec les Organisations syndicales au cours de l'année 2021.

En amont de cette négociation, la Direction souhaite recueillir d'un échantillon de collaborateurs réuni sous la forme d'un groupe de travail, leurs constats, attentes et propositions sur le sujet. Dans ce cadre et pour que les travaux du groupe de travail puissent être utiles à la négociation avec les Organisations syndicales sur ce même sujet, la Direction souhaite associer des représentants du personnel, dont les modalités de désignation seront déterminées par les Organisations syndicales.

**Article 4.2 Révision de l'accord d'entreprise sur la flexibilité au travail**

La Direction s'engage à ouvrir une révision de l'accord collectif sur la flexibilité au travail du 22 mars 2019 à la sortie de la crise sanitaire liée à la Covid-19 afin de faire évoluer la pratique du télétravail dans l'entreprise, et ce de façon

Paraphes :

3/5



pérenne, afin de tirer les enseignements du télétravail étendu largement à l'intégralité des collaborateurs de Philip Morris France durant cette crise sanitaire.

Cette négociation avec les Organisations syndicales sera également l'occasion de dresser un bilan sur les dispositifs temporaires mis en place par décision unilatérale de la Direction, après avis du Comité Social et Economique, dans le cadre du programme Smartwork@PMF.

## **ARTICLE 5 : EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES LES FEMMES**

### **Article 5.1 Egalité salariale entre les hommes et les femmes**

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.* » et « *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, il est également fait mention de l'obtention de la certification Equal Salary délivrée au Groupe Philip Morris International, et par voie de conséquence pour Philip Morris France également dont la politique salariale en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes fait l'objet d'une analyse détaillée par un cabinet d'audit indépendant. La certification délivrée à Philip Morris France a été prolongée en 2021, suite à un audit réalisé en décembre 2020 n'ayant révélé aucun écart de rémunération entre les hommes et les femmes qui ne reposeraient pas sur des éléments objectifs tels que ceux visés ci-dessus.

### **Article 5.2 Mise en place du « congé parent »**

Dans le respect des directives PMI visant à favoriser l'inclusion et la diversité pour tous les collaborateurs et à promouvoir pour tous les salariés parents (quels que soient leurs sexe, orientation sexuelle ou situation familiale) le droit d'avoir à la fois une carrière et une vie familiale intéressantes, la Direction souhaite mettre en place au sein de l'entreprise à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2021 (considérant la date prévisionnelle d'accouchement ou d'adoption) les standards PMI permettant la prise d'un congé pour le salarié « parent principal » ou pour le salarié « parent secondaire » avec maintien de rémunération d'une durée significative après la naissance et/ou l'adoption d'un enfant au sein de son foyer.

A cet effet, la Direction proposera aux Organisations syndicales au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2021 un projet d'avenant de révision de l'accord d'entreprise en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes afin d'en améliorer ses dispositions et préciser ses modalités pratiques de mise en œuvre.

## **ARTICLE 6 : DISPOSITIONS FINALES**

### **Article 6.1 : Durée de l'accord et entrée en vigueur**

Le présent accord entrera en vigueur au 15 février 2021, 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 au titre de l'année 2021 et cessera automatiquement de produire ses effets au 31 décembre 2021.

Les Parties s'engagent à initier de nouvelles négociations sur les thèmes objets du présent accord dans le cadre de la « négociation du bloc 1 » entamée en 2021 qui portera sur l'année 2022.

**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 devra être notifiée, dans un délai de 8 jours calendaires, par lettre recommandée avec accusé de réception aux parties signataires.

**Article 6.3 : Révision de l'accord**

Le présent accord pourra être révisé à tout moment par avenant, dans les conditions prévues par l'article L.2261-7-1 du Code du travail.

**Article 6.4 : Formalités de publicité, notification et dépôt**

Un exemplaire original du présent accord est établi pour chaque Partie.

Par ailleurs, le présent accord est notifié par mail à l'ensemble des Organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et non signataires de celui-ci.

Le présent accord est porté à la connaissance des salariés par voie d'affichage (le cas échéant, par intranet).

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente selon les modalités en vigueur prévues par le Code du travail.

A La Défense, le 4 février 2021, fait en 6 exemplaires dont 2 pour les formalités de publicité.

**Pour la Société Philip Morris France**

Monsieur François NOURI

Directeur des Ressources Humaines

**Pour les Délégués Syndicaux**

La C.F.D.T. F3C représentée par Jean-Charles ETTORI en sa qualité de Délégué Syndical d'entreprise

Le Syndicat National des Cadres et des Techniciens de la Publicité et de la Promotion – CFE-CGC, représenté par Monsieur Jean-Marc BARNASSON en sa qualité de Délégué Syndical d'entreprise

La CGT de Philip Morris France SAS représentée par Monsieur Frédéric DE CHEFDEBIEN-ZAGARRIGA en sa qualité de Délégué Syndical d'entreprise

Paraphes :

5/5

  
Type te