



**ACCORD RELATIF A LA REMUNERATION ET AU TEMPS DE TRAVAIL  
POUR L'ANNEE 2022  
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 Lefoullon, 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 :**

Type text here

Paraphes :

**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.

C'est dans ce contexte que la Direction a rappelé aux Organisations syndicales le 26 novembre 2021 les thèmes de négociation pouvant être discutés dans le cadre de cette négociation, 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 14 décembre 2021, 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 14 janvier 2022, 18 février 2022 et 1<sup>er</sup> mars 2022.

Au cours de la dernière réunion de négociation du 1<sup>er</sup> mars 2022, il a été procédé à la relecture du projet d'accord.

L'accord résultant de ces échanges a été proposé à la signature des Organisations syndicales du 9 au 16 mars inclus.

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

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés 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 mesures relevant des thèmes de « négociation bloc 1 » sur lesquels les Parties sont parvenues à un consensus pour l'année 2022.

Les sujets sur lesquels les Parties n'ont pas trouvé d'accord ne sont donc pas mentionnés aux termes du présent accord. Néanmoins, les revendications des Organisations syndicales et les réponses motivées de la Direction sont mentionnées dans les comptes-rendus de réunions de négociation des 14 janvier 2022 et 18 février 2022 transmis et approuvés par les délégations syndicales.

**ARTICLE 3 : SALAIRES EFFECTIFS****Article 3.1 Politique salariale au 1<sup>er</sup> avril 2022**

La politique de rémunération de la Société se traduit par une politique individualisée et différenciée pour chaque collaborateur, basée sur l'augmentation au mérite. Dans la pratique, parmi les collaborateurs éligibles, il y a des collaborateurs plus ou moins augmentés.

L'augmentation au mérite a lieu sur la paie d'avril 2022. Les collaborateurs éligibles sont ceux ayant au 1<sup>er</sup> novembre 2021 une présence effective continue d'au moins 3 mois et de ce fait une note de performance individuelle au titre de l'année 2021.



Dans le respect des équilibres économiques de la Société et des directives PMI, l'enveloppe totale d'augmentation au mérite 2022 représentera 2,1 % de la masse salariale des collaborateurs éligibles.

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

Pour les collaborateurs grade 9 et moins :

Collaborateurs Grade 9 et moins Map Rating	Augmentation au mérite %
1 – N'a pas répondu aux attentes	0.4 %
2 – A partiellement répondu aux attentes	1.1 %
3 – A répondu aux attentes	2 %
4 – A partiellement dépassé les attentes	3 %
5 – A dépassé les attentes	4 %

Pour les collaborateurs grade 10 et plus :

		QUOI (WHAT) – 70 %		
		1-Partiellement répondu aux attentes	2- A répondu aux attentes	3- A dépassé les attentes
COMMENT (HOW) 30 %	1- Partiellement répondu aux attentes	0.4 %	1.1 %	2.1 %
	2- A répondu aux attentes	0.6 %	2 %	3 %
	3- A dépassé les attentes	0.8 %	2.5 %	4 %

### Article 3.2 Egalité salariale entre les hommes et les femmes

En premier lieu, la Direction rappelle que conformément à l'accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle du 26 avril 2018, « Le principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes constitue un élément essentiel de la dynamique d'égalité professionnelle ». A cet égard, « Les différences de rémunération existantes doivent ainsi reposer sur des éléments objectifs, tels que par exemple : l'ancienneté, le parcours professionnel, la performance ».

En outre, « 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 ». A ce propos, dans le cadre de l'obtention de la certification Equal Salary délivrée au Groupe Philip Morris International, la politique salariale de Philip Morris France en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes a fait l'objet d'une analyse détaillée par un cabinet d'audit indépendant au cours du mois de février 2022. Cet audit n'a révélé aucun écart de rémunération entre les hommes et les femmes qui ne reposerait pas sur des éléments objectifs tels que ceux visés ci-dessus.

Par ailleurs, comme le prévoit l'accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle du 26 avril 2018, s'agissant des collaboratrices et collaborateurs ayant bénéficié d'un congé maternité et/ou du congé parent PMI (en tant que parent principal ou secondaire) au cours de l'année 2021, l'augmentation de salaire lors du process d'augmentation



au mérite telle que visée à l'article 3.1 est fixée en fonction de la qualité du travail du/de la salarié(e) durant son temps de présence ; la durée du congé maternité ou du congé parent PMI étant neutralisée.

Conformément aux dispositions de l'article L.1225-26 du Code du travail, le salaire de base de la collaboratrice est majoré, dès le mois d'avril 2022 sans attendre son retour à l'issue du congé maternité, de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle hors évolutions et promotions ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

### **Article 3.3 Incentive force de vente**

Tenant compte des remontées des Organisations syndicales sur la nécessité de définir plus précisément le respect des fondamentaux du poste, qui est un pré-requis au versement des incentives Force de vente, la Direction s'engage à étudier la mise en place d'un tableau de bord regroupant des indicateurs afin d'assurer une plus grande transparence et permettre un meilleur suivi par les collaborateurs au cours du cycle de vente.

## **ARTICLE 4 : DUREE ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL**

### **Article 4.1 Dispositions spécifiques pour la Force de vente**

#### *4.1.1 Renonciation aux jours de repos pour les salariés en forfait annuel en jours*

*Les Parties conviennent que le présent article vient modifier et compléter temporairement l'article 4.3 de l'avenant n°2 à l'accord d'aménagement du temps de travail du 22 novembre 2019.*

La Direction souhaite offrir une meilleure alternative aux collaborateurs, non éligibles à l'épargne des jours de repos non pris sur le régime de retraite surcomplémentaire dit article 83 en vigueur au sein de la Société, et qui souhaiteraient ne pas prendre la totalité des jours de repos liés à leur convention individuelle de forfait jours en contrepartie de leur paiement.

En pratique et à date, sont donc concernés par cette mesure les collaborateurs de la Force de vente des grades 5 et 6, soient les CDEC et CDC uniquement.

A cette fin, la Direction accepte à titre expérimental, pour les années 2022 et 2023 uniquement, de porter le paiement des jours de repos non pris à 110 % (majoration comprise) par jour travaillé supplémentaire.

Dans le souci de conjuguer cette possibilité avec le respect de l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle des collaborateurs, la renonciation aux conditions susvisées est limitée à 5 jours maximum par année et cela uniquement sur la base du volontariat. Les collaborateurs souhaitant prendre l'intégralité de leurs jours de repos pourront tout à fait le faire.

Il est précisé qu'au-delà de 5 jours de repos, le paiement en cas de renonciation interviendra dans les conditions en vigueur telles que prévues par l'avenant n°2 à l'accord d'aménagement du temps de travail du 22 novembre 2019, soit 25 % par jour travaillé supplémentaire.

Les collaborateurs éligibles et volontaires pourront solliciter la renonciation à tout ou partie des jours de repos concernés à deux reprises dans l'année :

- au cours du mois de mai pour un paiement du/des jour(s) travaillé(s) supplémentaire(s) sur la paie de juin ;
- et au cours du mois d'octobre pour un paiement du/des jour(s) travaillé(s) supplémentaire(s) sur la paie de novembre.

Cette renonciation devra nécessairement être faite par écrit au moyen d'un formulaire mis à disposition par la Direction, et signé par le collaborateur et la Société.



Un bilan de l'utilisation de ce dispositif expérimental sera communiqué aux Organisations syndicales lors des négociations annuelles sur la rémunération et le temps de travail pour les années 2023 et 2024.

*4.1.2 Adaptation de la charge de travail pour les salariés à temps partiel et les représentants du personnel et syndicaux*

Comme déjà précisé aux membres des délégations syndicales, la Direction ne souhaite pas remettre en place de territoires compensateurs pour les salariés étant à temps partiel ou pour les représentants du personnel et syndicaux dont le temps de travail consacré à leur activité professionnelle est inférieur à un temps complet du fait de leur mandat, en raison du pilotage d'activité à la tâche et non au territoire comme précédemment.

Néanmoins, la Direction accepte la proposition d'un groupe de travail avec les 3 délégués syndicaux afin d'aboutir à une solution satisfaisante pour tous, notamment grâce aux outils permettant un pilotage plus précis des différentes actions menées par la force de vente.

*4.1.3 Mise à disposition des Responsables commerciaux d'un écran*

La Direction accepte d'ajouter parmi les équipements informatiques mis à disposition des Responsables commerciaux un écran pour ceux qui le souhaitent, dans l'attente de la négociation sur le télétravail pour la mise en place du SmartWork qui s'ouvrira après la fin de la pandémie.

**Article 4.2 Droit à la déconnexion**

En l'absence d'accord des Parties, la Direction procédera par voie de Charte pour traiter du sujet de la déconnexion au sein de la Société.

Aussi, forte des constats, attentes, et propositions du groupe de travail réuni en 2021 sur ce sujet, La Direction présentera en 2022 une charte relative à la déconnexion au Comité Social et Economique formalisant les règles et bonnes pratiques déjà en place au sein de l'entreprise.

**ARTICLE 5 : AVANTAGES SOCIAUX**

**Article 5.1 Allocation CESU pour les salariés parents d'enfant en situation de handicap ou victime d'une maladie/accident grave**

Afin de permettre aux salarié(e)s parents d'enfants en situation de handicap de bénéficier d'un accompagnement dans leur quotidien et leur permettre de mieux concilier vie professionnelle et personnelle en recourant à des services d'aides à la personne financés par les Chèques Emploi Service Universel (ci-après CESU), la Direction souhaite mettre en place une action spécifique à leur destination par la remise d'une allocation CESU dans les conditions définies ci-après :

Sont éligibles, et ce sans condition d'ancienneté, les salariés parents d'un ou plusieurs enfant(s) âgé(s) de 25 ans ou moins à leur charge et en situation de handicap pouvant être justifiée soit par toute notification de décision de la Maison Départementale pour les Personnes Handicapées (MDPH) attestant la situation de handicap de l'enfant à charge du collaborateur (i), soit par certificat médical attestant du handicap ou d'une maladie ou d'un accident particulièrement grave nécessitant une présence soutenue des parents et des soins contraignants (ii).

Les salariés concernés, qui en feront la demande et sur présentation d'un des justificatifs visés ci-dessus en amont de chaque versement, bénéficieront d'une allocation de 600 € de CESU par année. Cette allocation sera versée à hauteur de 50 % en janvier (soit 300 €), et à hauteur de 50 % (soit 300 €) en juillet.





Le montant de cette allocation reste identique quel que soit le nombre d'enfants à charge réunissant les conditions précitées.

Il est précisé que pour la 1<sup>ère</sup> année d'application de cette disposition, le premier versement interviendra au mois de mai 2022 afin de ne pas priver les collaborateurs concernés du premier versement.

Par ailleurs, ce dispositif sera pérennisé au-delà de l'année 2022 lors de la négociation sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et la qualité de vie au travail, dite négociation bloc 2, qui s'ouvrira au cours du premier semestre 2022.

### Article 5.2 Don de jours de repos / RTT

Dans le cadre de la prochaine négociation sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et la qualité de vie au travail, la Direction propose d'étudier la mise en place d'un dispositif de don de jours de repos pour venir en aide aux collaborateurs rencontrant des situations personnelles particulièrement difficiles.

### Article 5.3 Accompagnement des modes de transport domicile-lieu de travail des collaborateurs du siège

La Direction a souhaité mettre en place un dispositif favorisant les collaborateurs se déplaçant avec des modes de transport dits de « mobilité douce », alternatifs à la voiture individuelle, pour se rendre sur le lieu de travail depuis leur résidence habituelle qui est celle fixée à l'adresse déclarée à la Société, et ainsi répondre aux enjeux climatiques, environnementaux et sanitaires liés à la mobilité des collaborateurs.

Ces mesures bénéficient exclusivement aux collaborateurs ne disposant pas déjà d'une voiture de fonction ou de statut pour l'exercice de leur activité professionnelle, ou d'une compensation véhicule, pour les collaborateurs grades 12 et plus ayant opté pour cette prime au lieu de l'attribution d'un véhicule de statut

En pratique et à date, sont donc concernés les collaborateurs du Siège grades 11 et moins.

#### *5.3.1 Remboursement abonnement transport en commun et service public de location de vélos*

Afin d'encourager les collaborateurs du Siège à emprunter les transports en commun pour se rendre sur le lieu de travail, la Société souhaite, à compter du 1<sup>er</sup> mai 2022 aller au-delà du dispositif légal prévu aux articles R.3261-1 et suivants du Code du travail en portant sa prise en charge à hauteur de 70 % du coût des titres d'abonnements souscrits par le salarié et ce dans la limite de 600 € nets par collaborateur et par année.

Ainsi, lorsque la prise en charge par la Société excède le plafond annuel de 600 € nets, la prise en charge de l'entreprise s'effectuera à hauteur de 50 % pour la partie excédentaire.

#### *5.3.2 Mise en place du forfait mobilité durable*

Les collaborateurs qui effectuent les trajets domicile-lieu de travail au moyen d'un vélo mécanique ou un vélo à assistance électrique peuvent bénéficier du forfait mobilité durable consistant en une participation financière de la Société.

Les moyens de transports éligibles sont les suivants :

- Utilisation d'un vélo personnel avec ou sans assistance électrique ;
- Utilisation de services de location de vélo, avec ou sans assistance électrique, ou en libre-service.

Le forfait mobilité durable est une somme forfaitaire mensuelle qui sera versée chaque mois aux collaborateurs qui en feront la demande. Chaque versement correspondra au montant de 34 euros par mois, soit 408 euros par année civile, et ne pourra être cumulé avec le remboursement des abonnements transport en commun.

Le versement du forfait mobilité durable est conditionné par la fourniture d'une déclaration sur l'honneur du collaborateur établissant une utilisation effective, fréquente et régulière de ce moyen de transport pour se rendre



sur le lieu de travail à compléter mensuellement, accompagnée le cas échéant d'un justificatif de paiement en cas de location.

Cette mesure, dont l'entrée en vigueur est prévue au 1<sup>er</sup> mai 2022, est mise en place à titre expérimental pour l'année 2022 uniquement. En fonction du bilan qui sera fait de l'utilisation de ce dispositif, son élargissement à d'autres modes de transports alternatifs à la voiture pourra être étudié.

#### **Article 5.4 Budget CSE relatif aux activités sociales et culturelles**

La Direction rappelle qu'elle est encline à étudier une demande d'augmentation du budget du CSE réservé aux activités sociales et culturelles sur la base d'un projet précis et détaillé.

### **ARTICLE 6 : DISPOSITIONS FINALES**

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

Le présent accord entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> avril 2022, excepté pour les dispositions prévoyant une date d'entrée en vigueur différente, 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 2022 et cessera automatiquement de produire ses effets au 31 décembre 2022, excepté pour les mesures prévoyant expressément une application au-delà de 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 publication sur le panneau d'affichage virtuel du site intranet de l'entreprise.

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 9 mars 2022, fait en 6 exemplaires dont 2 pour les formalités de publicité.

Paraphes :



**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