



PHILIP MORRIS FRANCE S.A.S.

## ACCORD RELATIF A LA REMUNERATION ET AU TEMPS DE TRAVAIL POUR L'ANNEE 2024 ISSU DE LA NEGOCIATION DITE 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 Madame Khady Mbacke NDOYE, en sa qualité de Directrice 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

La CFE-CGC Publicité représentée par Monsieur Stéphane BONNET en sa qualité de Délégué syndical d'entreprise

La CGT de Philip Morris France SAS représentée par Madame Yen LE en sa qualité de Déléguée syndicale d'entreprise

dénommées ci-après « les Organisations syndicales »

D'autre part,

ci-après dénommées ensemble « les Parties »

Ont convenu ensemble des dispositions suivantes :

Paraphes :

gB

JCE

YL

1/7

KW

**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.

Lors de la première réunion de négociation, organisée le 24 janvier 2024, les Organisations syndicales ont été invitées à présenter et commenter leurs revendications respectives, qu'elles ont pu compléter tout au long de cette négociation.

À la suite de ces revendications, la Direction a ensuite fait des propositions à l'occasion des réunions des 9 février 2024, 28 février 2024, et 18 mars 2024.

L'accord résultant de ces échanges a été proposé à la signature des Organisations syndicales du 21 au 25 mars 2024 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 la « négociation bloc 1 » sur lesquels les Parties sont parvenues à un consensus pour l'année 2024.

Les sujets sur lesquels les Parties n'ont pas trouvé d'accord dans le cadre de cette négociation ne sont donc pas mentionnés aux termes du présent accord.

**ARTICLE 3 : SALAIRES EFFECTIFS****Article 3.1 Politique salariale au 1<sup>er</sup> avril 2024**

La politique de rémunération de la Société se traduit par une politique individualisée et différenciée pour chaque collaborateur, basée sur l'augmentation au mérite elle-même fondée sur l'évaluation de la performance au titre de l'année 2023. 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 2024. Les collaborateurs éligibles sont ceux ayant au 1<sup>er</sup> novembre 2023 une présence effective continue d'au moins 3 mois et de ce fait une note de performance individuelle au titre de l'année 2023.

Dans le respect des équilibres économiques de la Société et des directives PMI et de la nécessaire prise en compte des prévisions d'inflation en France pour l'année 2024 estimées 2% en moyenne selon la Banque de France, l'enveloppe totale d'augmentation au mérite 2024 représentera 3.5 % de la masse salariale, composée uniquement de l'annual base salary, des collaborateurs éligibles et présents au 1<sup>er</sup> mars 2024.

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 le tableau ci-après :



		QUOI (WHAT) – 70 %		
COMMENT (HOW) 30 %	1- Partiellement répondu aux attentes	1-Partiellement répondu aux attentes	2- A répondu aux attentes	3- A dépassé les attentes
	2- A répondu aux attentes	0.50 %	3.50 %	5.00 %
	3- A dépassé les attentes	1.00 %	4.50 %	6.00 %

Il est précisé que pour les collaborateurs dont l'application des pourcentages d'augmentation individuelle susvisés placerait le niveau de leur salaire de base au-delà de 120 % du comparatif de leur grade, leur salaire de base sera augmenté dans la limite de ce plafond, et le différentiel de l'augmentation annuelle leur sera versé sous forme de prime annuelle sur la paie d'avril 2024.

### Article 3.2 Repositionnement des salaires inférieurs aux grilles d'embauche

A compter du mois d'avril 2024, la Société a décidé d'augmenter ses grilles de salaires afin de maintenir son attractivité compte tenu du contexte marché et macro-économique actuel.

Ainsi, les collaborateurs actuellement en poste au sein de la Société et dont le salaire de base, après application de leur augmentation au mérite, serait inférieur au salaire minimum (75 % du comparatif du grade en Province et 80 % du comparatif du grade à Paris) verront leur salaire de base automatiquement réévalué à ce niveau sur la paie de mai 2024, avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> avril 2024.

A cet effet, la Société consacrera un budget de 0.6 % de sa masse salariale, composée de l'annual base salary, après distribution des augmentations au mérite.

### Article 3.3 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 visés 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 fait l'objet d'une analyse détaillée par un cabinet d'audit indépendant. Le dernier audit ayant abouti à la délivrance de la certification Equal Salary à Philip Morris France en avril 2022, valable pour 3 ans, n'a révélé aucun écart de rémunération entre les hommes et les femmes, ainsi qu'entre les collaborateurs du même sexe qui ne reposeraient pas sur des éléments objectifs tels que ceux visés ci-dessus.

De plus, la Société a obtenu la note de 92 sur 100 concernant l'index égalité professionnelle au titre de l'année 2023. A cet égard, le nombre de points obtenus selon la méthode de calcul prévu par les dispositions législatives en vigueur a été plus spécifiquement de 37 sur 40 s'agissant des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, de 20 sur 20 pour les écarts d'augmentations individuelles et de 15 sur 15 s'agissant du pourcentage de salariées augmentées au retour d'un congé maternité.

Par ailleurs, comme le prévoit l'accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle du 26 avril 2018 dont les mesures continuent d'être appliquées par la Société dans l'attente de la finalisation de la négociation dite bloc 2, s'agissant des collaboratrices et collaborateurs ayant bénéficié du congé parent PMI (en tant que parent principal ou secondaire) au cours de l'année 2023, l'augmentation de salaire lors du processus 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 parent PMI étant neutralisée. Aussi, les collaboratrices et les collaborateurs dont la performance en 2023 aura été évaluée percevront l'augmentation au mérite correspondant à leur note de performance individuelle, et ce dès le mois d'avril 2024.

En raison de la durée du congé parent principal, le cas échéant précédée d'un arrêt de travail, les collaboratrices dont la performance 2023 ne serait pas évaluée – au motif qu'elles ne remplissent pas la condition de présence effective continue d'au moins 3 mois au 1<sup>er</sup> novembre 2023 – se verront attribuer dès le mois d'avril 2024 une augmentation au mérite correspondant au pourcentage de l'enveloppe totale, soit 3.5 %.

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

##### Article 4.1. Renonciation aux jours de repos / jours de RTT pour les salariés ne bénéficiant pas du régime de retraite surcomplémentaire dit article 83

La Direction souhaite pérenniser et étendre l'alternative offerte aux collaborateurs au forfait jour, 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, à tous les collaborateurs ne bénéficiant pas de ce dispositif et qui souhaiteraient ne pas prendre la totalité des jours de repos liés à leur convention individuelle de forfait jours ou des jours de réduction du temps de travail en contrepartie de leur paiement.

C'est ainsi que sont désormais concernés par cette mesure tous les collaborateurs des grades 5 et 6 qu'ils soient affectés au Siège ou sur le Terrain.

A cette fin, la Direction accepte 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.

Les collaborateurs éligibles et volontaires pourront solliciter la renonciation à tout ou partie des jours de repos concernés à 2 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 de novembre pour un paiement du/des jour(s) travaillé(s) supplémentaire(s) sur la paie de décembre.

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.

Cette mesure fera l'objet d'un nouvel avenant à l'accord d'aménagement du temps de travail du 24 novembre 2008 afin de se substituer aux articles 3.1 et 3.2 de l'avenant n°2 à l'accord d'aménagement du temps de travail du 22 novembre 2019, qui sera soumise à signature des Organisations syndicales.

##### Article 4.2 Mise à disposition en début d'année de l'intégralité des jours de repos / jours de RTT

Afin d'offrir une plus grande flexibilité aux collaborateurs dans la prise de leurs jours de repos et de jours de réduction du temps de travail (RTT), les Parties ont convenu d'une mise à disposition anticipée de l'intégralité des jours dès le 1<sup>er</sup> janvier en lieu et place d'une acquisition au mois le mois.

Au titre de la 1<sup>ère</sup> année d'application de cette mesure, les jours de RTT et jours de repos continueront d'être acquis selon les modalités précédentes, et à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2024 les jours de RTT et de repos du 2<sup>nd</sup> semestre 2024 seront mis à disposition en intégralité.



Actuellement, les jours de RTT/de repos sont acquis en fonction de la présence effective des collaborateurs. Dans le cadre de l'acquisition modifiée de ces jours, la Société renonce à ce que les absences des collaborateurs indemnisées par elle (notamment liées à un arrêt de travail d'origine professionnelle ou non, congé maternité, congé paternité, congé pour évènement exceptionnel, congé enfant malade, mi-temps thérapeutique, ...) impactent à la baisse les jours de RTT/de repos des collaborateurs.

A cet effet, cette mesure fera l'objet d'un nouvel avenant à l'accord d'aménagement du temps de travail du 24 novembre 2008 afin de se substituer aux articles 3.1 et 3.2 de l'avenant n°2 à l'accord d'aménagement du temps de travail du 22 novembre 2019.

#### Article 4.3 Négociation télétravail

La crise sanitaire liée au Covid-19 ayant modifié durablement les pratiques et usages en matière de télétravail, la Direction ouvrira au cours du 2<sup>nd</sup> trimestre 2024 une négociation visant à réviser l'accord sur la flexibilité au travail.

### **ARTICLE 5 : AVANTAGES SOCIAUX**

#### Article 5.1 Revalorisation des primes jubilaire

Par le présent accord, la Société a souhaité revaloriser, de façon significative, le dispositif des primes jubilaires comme suit :

Ancienneté	Montant prime jubilaire
5 ans d'ancienneté	500 euros bruts
10 ans d'ancienneté	1.000 euros bruts
15 ans d'ancienneté	1.500 euros bruts
20 ans d'ancienneté	2.000 euros bruts
25 ans d'ancienneté	2.500 euros bruts
30 ans d'ancienneté	3.000 euros bruts
35 ans d'ancienneté	3.500 euros bruts
40 ans d'ancienneté	4.000 euros bruts
Départ à la retraite	4.000 euros bruts

Il est rappelé que la prime jubilaire sera versée aux collaborateurs de la Société ayant le nombre d'ancienneté requis au sein de Philip Morris France ou de Philip Morris International au cours du mois d'anniversaire de leur date d'entrée.

Les nouveaux montants susvisés s'appliqueront aux collaborateurs ayant atteint une des anciennetés déclenchant une prime jubilaire dans les conditions visées ci-dessus depuis le 1er janvier 2024.

A titre de mesure transitoire et afin d'assurer une application progressive de cette mesure, la Société accepte exceptionnellement de verser un complément de prime jubilaire aux collaborateurs ayant atteint une des anciennetés déclenchant une prime jubilaire (à l'exclusion de 5 ans d'ancienneté) a eu lieu au cours de l'année civile 2023 selon les modalités suivantes :

- 10 ans d'ancienneté : 400 euros bruts ;
- 15 ans d'ancienneté : 600 euros bruts ;
- 20 ans d'ancienneté : 800 euros bruts ;
- 25 ans d'ancienneté : 1.000 euros bruts ;
- 30 ans d'ancienneté : 1.200 euros bruts ;
- 35 ans d'ancienneté : 1.400 euros bruts.

Le versement de cette prime interviendra sur la paie du mois d'avril 2024.

Paraphes:

SB

JCE  
YU

5/7

1/ma (



### Article 5.2 Revalorisation abondement PMF au Plan d'Epargne Entreprise

Les Parties conviennent d'augmenter les modalités d'abondement par la Société des versements volontaires de ses collaborateurs épargnant, telles que prévues par le plan d'épargne entreprise du 5 janvier 2005 et ses avenants postérieurs dans les conditions ci-après :

L'abondement sera calculé comme suit :

- L'abondement sera égal à 300 % du versement volontaire du salarié pour un versement volontaire compris entre 0 et 100 euros ;
- L'abondement sera égal à 200 % du versement volontaire du salarié pour un versement volontaire compris entre 101 et 300 euros ;
- L'abondement sera égal à 100 % du versement volontaire du salarié pour un versement volontaire compris entre 301 et 500 euros ;
- L'abondement sera égal à 50 % du versement volontaire du salarié pour un versement volontaire compris entre 501 et 700 euros.

VERSEMENT VOLONTAIRE COLLABORATEUR Versement mensuel moyen (février à octobre)	ABONDEMENT PMF			EPARGNE TOTALE BRUTE		
	En cumulé	Par tranche	Par tranche	En %	En cumulé	
11 €	100 €	100 €	300 €	300%	300 €	400 €
22 €	200 €	100 €	200 €	200%	500 €	700 €
33 €	300 €	100 €	200 €	200%	700 €	1,000 €
44 €	400 €	100 €	100 €	100%	800 €	1,200 €
56 €	500 €	100 €	100 €	100%	900 €	1,400 €
67 €	600 €	100 €	50 €	50%	950 €	1,550 €
78 €	700 €	100 €	50 €	50%	1,000 €	1,700 €

L'abondement versé par la Société ne peut en aucun cas dépasser 1.000 euros par année civile et par bénéficiaire.

La Société versera l'abondement uniquement sur les versements volontaires effectués par le salarié entre le 1<sup>er</sup> février et le 31 octobre de chaque exercice. Les versements volontaires effectués en dehors de cette période n'ouvrent pas droit à abondement.

L'entrée en vigueur de cette mesure nécessitera un nouvel avenant au Plan d'épargne entreprise du 5 janvier 2005 signé avec le Comité Social et Economique de la Société.

Pour l'avenir, les Parties pourront discuter de l'opportunité de modifier ces conditions d'abondement dans le cadre de la négociation annuelle entre elles, dite bloc 1.

### **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 2024 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 2024 et cessera automatiquement de produire ses effets au 31 décembre 2024, à l'exception des articles 4.1, 4.2, 5.1 et 5.2 qui sont quant à eux à durée indéterminée.

#### Article 6.2 : Adhésion

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

Paraphes:

JCE  
SB  
YU

6/7

D. ....



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 de l'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 25 mars 2024, fait en 6 exemplaires dont 2 pour les formalités de publicité.

**Pour la Société Philip Morris France**

Madame Khady Mbacke NDOYE  
Directrice 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

La CFE-CGC Publicité représenté par Monsieur Stéphane BONNET en sa qualité de Délégué Syndical d'entreprise

La CGT de Philip Morris France SAS représentée par Madame Yen LE en sa qualité de Déléguée Syndicale d'entreprise

Paraphes:

JCE

SB

YL