**ACCORD ANNUEL**

**SUR LES SALAIRES, LA DUREE DU TRAVAIL, L’EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES, LE DROIT A LA DECONNEXION**

**AU SEIN DE « FREMANTLEMEDIA France »**

ENTRE

* La société FremantleMedia France dite **Fremantle**, SAS au capital de 45 735€ dont le siège est sis 51, rue Vivienne – 75002 – Paris et représentée par Monsieur **……………….** en sa qualité de Président,

ET

* La délégation de l’organisation syndicale représentative SNAJ/ CFTC (Syndicat National de l’Audiovisuel et des Journalistes de la Confédération Française des Travailleurs Chrétiens), représentée par Monsieur **………………**, délégué syndical ;
* La délégation de l’organisation syndicale SNME/ CFDT (Syndicat National des Médias et de l’Ecrit Confédération Française Démocratique du Travail) représentée par Madame **………………**, délégué syndical ;
* La délégation de l’organisation syndicale SNAPSA/ CFE - CGC (Syndicat National des Artistes et des Professions du Spectacle Audiovisuel de la CFE-CGC) représentée par Monsieur **………………**, délégué syndical.

La négociation annuelle obligatoire prévue aux articles L 2222-5, L 2261-7, L 2261-8 du Code du Travail s’est ouverte le 21 décembre 2021 et a fait l’objet d’une réunion de négociation, le 5 janvier 2021. Ces réunions ont également été l’occasion de porter à la connaissance des délégués syndicaux les éléments relatifs au droit à la déconnexion et à l’écart des rémunérations entre hommes et femmes et à négocier les éventuelles mesures permettant de résorber ces écarts (article L 2242-7 du Code du Travail).

A l’issue de la négociation annuelle obligatoire il a été convenu ce qui suit :

1. **DUREE ET APPLICATION DE L’ACCORD**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d’un an, soit du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2022. A cette date, il cessera de produire ses effets.

1. **SALAIRES**

Il est convenu entre les parties que les salaires mensuels de base brut des salariés permanents (CDI) et des salariés employés en CDD de droit commun (hors CDD d’usage) sont augmentés à compter du mois de janvier 2022 de 2,4%.

1. **TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF**

Il est fait application des dispositions de la Convention Collective Nationale de la Production Audiovisuelle.

1. **EGALITE HOMMES-FEMMES**

Suite au constat de l’absence d’écart significatif de rémunération entre hommes et femmes, la situation en matière d’égalité des rémunérations entre hommes et femmes a été jugée satisfaisante par les parties et continuera à faire l’objet d’une attention toute particulière tout au long de l’année 2022.

1. **DROIT A LA DECONNEXION**

#### 5.1 – Définitions

Il y a lieu d’entendre par :

• Droit à la déconnexion : le droit pour le salarié de ne pas être connecté à ses outils numériques professionnels et de ne pas répondre, y compris sur ses outils de communications personnels lorsqu’il est sollicité pour un motif professionnel, en dehors de son temps de travail;

• Outils numériques professionnels : outils numériques physiques (ordinateurs, tablettes, smartphones, réseaux filaires etc.) et dématérialisés (logiciels, connexions sans fil, messagerie électronique, internet/extranet etc.) qui permettent d’être joignable à distance ;

• Temps de travail : horaires de travail du salarié durant lesquelles il est à la disposition de son employeur et comprenant les heures normales de travail du salarié et les heures supplémentaires le cas échéant, à l’exclusion des temps de repos quotidien et hebdomadaires, des congés payés, des congés exceptionnels, des jours fériés et des jours de repos et des périodes de suspension du contrat de travail (congé sabbatique, congé parental, congé maternité/paternité, arrêt de travail pour maladie/accident du travail).

#### 5.2 – Sensibilisation à la déconnexion

Les salariés seront sensibilisés sur la gestion de leurs outils numériques dans le cadre professionnel afin d’assurer le respect des temps de repos et de congés, ainsi que de la vie personnelle et familiale.

Chaque salarié s’engage à s’auto-responsabiliser sur l’utilisation de la messagerie électronique.

L’entreprise veillera autant que faire se peut au respect des heures d’envoi de messages de mise à jour ou de communication par des serveurs électroniques.

Toute communication à titre professionnel, exceptionnellement émise en dehors des horaires de travail du salarié qui en est destinataire, doit s’accompagner d’un message selon lequel une réponse n’est pas attendue avant la reprise du travail du salarié.

#### 5.3 – Respect des temps de repos et obligation de déconnexion

Les salariés doivent respecter les dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail et aux durées de repos minimum.

L’effectivité du respect par le salarié de ces repos minimum implique pour ce dernier une obligation de déconnexion des outils de communication à distance.

#### 5.4 – Droit à la déconnexion en dehors du temps de travail effectif

Les périodes de repos, congé et suspension du contrat de travail doivent être respectées par l’ensemble des acteurs de l’entreprise.

Les managers s’abstiennent, dans la mesure du possible et sauf urgence avérée, de contacter leurs collaborateurs ou collègues en dehors de leurs horaires de travail telles que définies par leur contrat de travail ou par l’horaire collectif applicable au sein de l’entreprise, ou, pour les salariés non soumis à un horaire de travail, en dehors des horaires entendus d’une journée habituelle de travail.

Dans tous les cas, l’usage de la messagerie électronique ou du téléphone professionnel (appel, message sms, WhatsApp…) en dehors des horaires normaux de travail doit être justifié par la gravité, l’urgence et/ou l’importance du sujet en cause.

1. **PUBLICITE DE L’ACCORD**

En application de la réglementation applicable, le présent accord sera déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du Travail dénommée « TéléAccords et en un exemplaire original au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes.

En outre, un exemplaire original sera établi pour chaque partie.

Fait à Paris, le 6 août 2022 et prend effet rétroactivement le 1er janvier 2022 en 7 exemplaires dont 2 pour les formalités de publicité.

Pour Fremantlemedia France Monsieur **……………….** Président ;

Pour l’USNA/ CFTC Monsieur **……………** Délégué Syndical ;

Pour la SNME/ CFDT Madame **……………….** Déléguée Syndical ;

Pour le SNAPSA/ CFE-CGC Monsieur **……………….** Délégué Syndical.