**NEGOCIATION OBLIGATOIRE EN ENTREPRISE 2023**

**DE FRANCE TELEVISIONS PUBLICITE INTER OCEANS**

**PROCES-VERBAL D’ACCORD**

## ENTRE

La Société **France Télévisions Publicité Inter Océans**, ayant son siège social 64/70, avenue Jean-Baptiste Clément – 92641 BOULOGNE-BILLANCOURT Cedex, représentée

d’une part,

## ET

La Confédération Française des Travailleurs Chrétiens, Fédération de l’Audiovisuel (**USNA-CFTC**),

Force Ouvrière (**FO**), ,

Le Syndicat National des Cadres et Techniciens de la Publicité et de la Promotion/Confédération Française de l’Encadrement-Confédération Générale des Cadres (**SNCTPP/CFE-CGC**),

d’autre part,

**APRES AVOIR ETE EXPOSE QUE** :

Conformément à l’article L 2242-1 nouveau du Code du Travail, une négociation s’est engagée entre la direction et les organisations syndicales représentatives dans l’entreprise, portant notamment sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l’entreprise, les objectifs en matière d’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que la qualité de vie au travail.

Trois réunions ont eu lieu en date des :

* 13 décembre 2022 ;
* 10 janvier 2023 ;
* 12 janvier 2023.

Les organisations syndicales ont formulé des demandes portant sur les points suivants :

1. Mettre en place une augmentation générale de 2,3 % sur le salaire fixe pour l’ensemble des collaborateurs, ceci afin de tenir compte de l’inflation qui affecte l’ensemble des collaborateurs et de la nécessité de préserver le pouvoir d’achat.
2. Maintenir le pourcentage de la cotisation salariale de la mutuelle pour 2023 identique à celui de 2022.
3. Rehausser la valeur des tickets restaurant pour atteindre le plafond autorisé.

La direction a dit partager la préoccupation des organisations syndicales sur la nécessité de préserver, autant que possible, le pouvoir d’achat des collaborateurs.

Elle a, de ce fait, proposé une augmentation catégorielle de 2% pour l’ensemble des collaborateurs dont la rémunération contractuelle annuelle (fixe et variable compris, hors commissions) est inférieure à 70.000 € bruts. Le reste de l’enveloppe disponible sera réservé en priorité à des rattrapages salariaux, ainsi qu’à la nécessité de réduire encore les écarts de rémunération pouvant exister entre les hommes et les femmes au sein de la société.

Compte-tenu du niveau d’inflation très élevé sur 2022 et en prévision de celui prévu pour 2023, FO a proposé à la direction que, à titre exceptionnel, tout ou partie de la prime d’objectifs qualitative soit affectée et répartie sur le salaire fixe mensuel de 2023 afin d’abonder l’augmentation catégorielle de 2% et de mieux compenser l’inflation.

Par ailleurs, la direction a confirmé son accord sur la revalorisation des tickets restaurant et évoqué sa décision de porter le montant du Forfait Mobilité Durable (FMD) de 500 à 700 € par an.

Le Forfait Mobilité Durable est applicable aux collaborateurs présents sur les sites de Boulogne-Billancourt et des départements d’outre-mer.

En conséquence, après discussions et échanges de vues entre la direction et les organisations syndicales, les parties se sont mises d’accord sur les dispositions suivantes :

**IL A ETE ARRETE ET CONVENU CE QUI SUIT :**

**Article 1er – Rémunérations 2023**

Il sera procédé en mars 2023, avec effet rétroactif au 1er janvier 2023, à une augmentation de la rémunération annuelle brute (base fixe et variable compris, commissions non comprises) de 2% pour tous les collaborateurs dont la rémunération brute annuelle (base fixe et variable compris, commissions non comprises) est inférieure ou égale à 70.000 euros. Ladite augmentation sera affectée sur la partie fixe de la rémunération des collaborateurs.

Ces mesures s’appliquent aux collaborateurs en contrat à durée indéterminée, remplissant les trois conditions suivantes :

* date d’engagement antérieure au 1er janvier 2022 ;
* être en activité effective ou non démissionnaire à la date de signature du présent accord ;
* ne pas être bénéficiaire, au titre d’une mesure individuelle 2023, d’une revalorisation de salaire supérieure à l’augmentation prévue au présent article.
* ***Dispositions spécifiques aux seniors***

La direction confirme qu’elle continuera d’étudier la possibilité de basculer une partie de la prime d’objectifs dans le salaire fixe, des collaborateurs proches de la retraite, après étude individuelle de la situation dudit collaborateur.

**Article 2 – Conditions de prise en charge de la mutuelle**

A compter du 1er janvier 2023, la direction confirme que la prise en charge de la mutuelle est répartie de la façon suivante :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | ***2023*** | ***2024*** | ***2025*** |
| ***Société*** | *85* | *80* | *75* |
| ***Collaborateur*** | *15* | *20* | *25* |

**Article 3 – Système de prévoyance**

Au titre de 2023, le principe de gratuité pour les collaborateurs est maintenu.

En conséquence, le coût du système de prévoyance reste à la charge exclusive de la société.

**Article 4 – Retraite par capitalisation**

Les parties expriment le souhait de maintenir en l’état le système de retraite par capitalisation mis en place par la société. Une réflexion sera engagée pour étudier l’opportunité d’une sortie en capital et non plus seulement sous forme de rente.

**Article 5 – Egalité professionnelle**

La direction rappelle la mise en œuvre de l’index relatif à l’égalité salariale entre les hommes et les femmes.

Les organisations syndicales prennent acte de ce que le niveau atteint par la société ne nécessite pas la mise en place de mesures correctives.

Les parties confirment leur souhait de parvenir, dans les meilleurs délais, à la signature d’un nouvel accord relatif à l’égalité professionnelle et de retenir comme axes prioritaires la formation, la rémunération, ainsi que l’articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

**Article 6 – Partage de la valeur ajoutée**

Les parties rappellent qu’un nouvel accord d’intéressement portant sur les années 2023/2025 devra être mis en place avant le 30 juin 2023.

Les parties rappellent qu’une diversification des fonds a été opérée en 2022 afin d’offrir un choix plus important aux collaborateurs.

**Article 7 – Temps de travail**

Les organisations syndicales confirment que, au même titre que les exercices précédents, aucune réclamation portant sur le paiement d’heures supplémentaires ou la prise de repos compensateurs n’a été portée à leur connaissance en 2022.

La direction rappelle que les heures supplémentaires faites par les collaborateurs doivent être déclarées au moyen du relevé mensuel figurant sur le lecteur I/DRH/GESTION DU TEMPS.

**Article 8 – Qualité de vie au travail**

* **Charte sur le télétravail**

Les parties rappellent la mise en place d’une charte sur le télétravail depuis avril 2018.

Une nouvelle charte sera portée à la connaissance des collaborateurs d’ici fin janvier 2023.

Par cette charte, la direction entend réaffirmer l’importance qu’elle attache au télétravail. Fondé sur une relation de confiance entre un collaborateur et son manager, il permet d’innover dans nos modes d’organisation et de management, tout en concourant au bien-être des collaborateurs et à leur motivation.

* **Charte sur le droit à la déconnexion**

Une charte sur le droit à la déconnexion a été mise en œuvre à compter de juillet 2017.

Au vu des bilans dressés, les organisations syndicales reconnaissent qu’aucune difficulté majeure dans la mise en œuvre de ladite charte n’a été portée à leur connaissance.

* **Aménagement des locaux**

Les organisations syndicales reconnaissent qu’en 2022, comme au cours des années précédentes, les aménagements des locaux effectués ont concouru de façon significative à l’amélioration des conditions de vie au travail.

* **Mobilité**

La direction rappelle la mise en place de nombreuses actions depuis 2019 en vue de favoriser une mobilité durable :

* Acquisition de véhicules hybrides ou électriques généralisée en 2021 grâce au renouvellement complet du parc automobile.
* Vélos et voitures électriques en libre-service, au siège de la société.
* Accueil des vélos individuels dans le parking, au siège de la société.

Conformément à la loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d’orientation des mobilités, la direction rappelle l’existence d’un plan de mobilité précédemment mis en place.

En outre, afin de répondre aux enjeux climatiques, environnementaux et sanitaires, la direction rappelle la participation financière de la société aux déplacements des collaborateurs sous la forme d’un forfait de mobilité durable proposé à titre expérimental en 2021, confirmé en 2022 et dont le montant sera porté de 500 à 700 € maximum pour les collaborateurs concernés en 2023.

Le Forfait Mobilité Durable est applicable aux collaborateurs présents sur les sites de Boulogne-Billancourt et des départements d’outre-mer.

**Article 9 – Revalorisation des tickets restaurant**

A compter du 1er janvier 2023, la valeur des tickets restaurant est portée de 9 (neuf) à 11 (onze) €, soit 4,50 € (au lieu de 3,60 €) pour la part salariale et 6,50 € (au lieu de 5,40 €) pour la part patronale.

**Article 10 – Prime en cas de formation diplômante**

A compter du 1er janvier 2023, un collaborateur bénéficiant d’un diplôme professionnel financé exclusivement par ses moyens propres ou par le biais de son compte personnel de formation se verra attribuer, sur justificatif, une prime de six cents (600) €.

**Article 11 – Information des organisations syndicales et publication**

Les organisations syndicales reconnaissent avoir reçu, de la part de la direction, l’ensemble des informations souhaitées à l’occasion des négociations ayant abouti au présent accord.

Conformément aux articles L 2231-6 et D 2231-4 du Code du Travail, le présent accord partiel sera déposé auprès de la Direction Régionale et Interdépartementale de l’Economie, de l’Emploi, du Travail et des Solidarités (DRIEETS) et du Secrétariat-greffe du Conseil des Prud’hommes.

### Fait à Boulogne-Billancourt, le 16 février 2023

en six exemplaires originaux