

**NEGOCIATION ANNUELLE 2022  
ACCORD**

**ENTRE :**

- La société Ericsson Broadcast Services France, SAS au capital de 12 836 899 € dont le siège social est sis 23 rue du Dôme 92100 BOULOGNE-BILLANCOURT immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de NANTERRE sous le numéro 453 557 746, représentée par Monsieur XXXX agissant en qualité de directeur des ressources humaines,

**D'UNE PART,**

**Et les organisations syndicales représentatives suivantes :**

- Le Syndicat SNFORTAC, représenté par XXXX
- Le syndicat SNME CFDT représenté par XXXX
- Le Syndicat UNSA, représenté par XXXX
- Le Syndicat CGT, représenté par XXXX

**D'AUTRE PART.**

**Préambule**

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, la Direction et les Organisations syndicales se sont rencontrées le 07 janvier 2022, le 04 février 2022, le 18 février 2022, le 14 mars 2022 et le 05 avril 2022. Il est établi l'accord d'entreprise relatif à la négociation annuelle obligatoire pour l'année 2022.

Après l'examen des états d'informations relatifs à la question et un point, par la direction générale et financière sur la situation économique de l'entreprise ainsi que de ses perspectives connues à ce jour, les Organisations Syndicales ont porté à la connaissance de l'employeur l'ensemble des revendications/thèmes suivants, retranscrites ci-dessous en l'état en annexe 1.

Au terme des 4 réunions, et pour compléter le préambule, sur 4 points évoqués, la direction précisera sa position/ses explications lors du point NAO fait en Comité social et Economique du mois d'avril par l'envoi d'une réponse écrite. En effet, et après échange avec les organisations syndicales, il n'a pas été souhaité que ces explications soient intégrées dans ce procès-verbal.

Il s'agit en l'occurrence des réponses aux points suivants :

- Sur le décompte du temps de travail des salariés en cycle,
- Sur la question d'effectuer des tâches affectées au chef d'équipement dans le cadre d'une prestation de service auprès de l'un de nos clients
- Sur la question du droit à la déconnexion formulée dans les revendications,
- Sur la question de l'interprétation ou de la lecture de l'article 5.2 de l'accord d'entreprise du 24 juin 2005, relatif à la majoration des heures de nuit (horaire de nuit)

Autrement, la direction précise ses engagements sur deux sujets :

- ✓ Engagement des négociations au cours du premier semestre 2022 sur un accord portant sur le droit syndical

- ✓ Avec une première réunion « technique » sur le 1<sup>er</sup> semestre, groupe de travail sur la question du poste de chef antenne adjoint pour déterminer la pertinence ou non de la création d'une nouvelle fonction, « en complément » des postes existants, à savoir : poste de technicien d'exploitation de régie finale, poste de technicien supérieur d'exploitation de régie finale et de chef antenne

Concernant la question du forfait mobilité durable, il n'est pas donné une suite favorable à cette demande. Cependant pour tenter de mesurer avec précision les impacts d'un meilleur accompagnement pour le transport des personnes venant uniquement à vélo ou à vélo électrique sur le lieu de travail, en complément du plan de mobilité effectué en 2021 et également et dans le cadre de la politique Green Bee, une étude sera menée sur la question au 1<sup>er</sup> semestre 2022.

Ces points précisés, et à l'issue des réunions consacrées à la négociation annuelle obligatoire qui se sont donc tenues conformément aux dispositions de l'article L 2241-1 et suivants du code du travail le 07 janvier 2022, le 04 février 2022, le 18 février 2022, le 14 mars 2022 et le 05 avril 2022, il est établi l'accord d'entreprise suivant relatif à la négociation annuelle obligatoire pour 2022.

### **1 – Prime Exceptionnelle de Pouvoir d'Achat (PEPA)**

- Dans le cadre des dispositions prévues par l'article 4 de la loi n°2021-953 du 19 juillet 2021, la décision de verser une prime exceptionnelle en vue d'améliorer le pouvoir d'achat de ses salariés.
- Cette prime sera octroyée selon les modalités définies dans la décision unilatérale jointe en annexe 2, dans des conditions permettant de bénéficier de l'exonération sociale et fiscale et fera l'objet d'une information du Comité Social et Economique au cours de la réunion du 24 mars 2022.
- Le montant dédié à cette prime ainsi que les modalités de versement ont fait l'objet d'un échange approfondi lors de la réunion du 14 mars 2022 avec les organisations syndicales.
- Cette prime ne pourra en aucun cas se substituer à une quelconque augmentation ou prime prévue par un accord salarial, un contrat de travail ou un usage de l'entreprise. Elle ne pourra pas non plus remplacer l'un des quelconques éléments de rémunération versés par la Société ou devenus obligatoires en vertu de règles légales, conventionnelles, contractuelles ou d'usage.

### **2 - Revalorisation des salaires**

- Revalorisation collective des salaires réels de base mensuels pour les collaborateurs permanents présents à l'effectif sur la base de 2% au 01 avril 2022.
- S'ajoute à cette augmentation collective, une partie individuelle de 0.2% applicable au 01 avril 2022. Pour les réévaluations individuelles de salaires, les critères prioritaires à prendre en compte seront notamment : l'expérience et les acquis professionnels, la qualité du travail fourni, l'implication et la disponibilité.

### **3 - Autres mesure complémentaire relatif à la rémunération**

- sur la pige technicien d'exploitation AV sur le site du Médiadôme, compte tenu des spécificités opérationnelles au sein de la régie sur les services existants, la pige base 8 heures est portée à 175 euros bruts, à partir du 11 avril 2022. Les parties conviennent expressément que ce tarif est exclusif aux piges Technicien d'exploitation AV sur le site du Médiadôme dans le cadre des services existants et ne s'appliquent donc pas aux autres sites ou services sur ce métier.

#### 4 - Modalités de dépôts

En application de l'article L. 2231-5 du Code du travail, un exemplaire du présent accord sera notifié dès sa signature, à l'initiative de la Direction, à l'ensemble des organisations syndicales représentatives par lettre recommandée avec accusé de réception ou par remise d'un exemplaire de l'accord contre récépissé.

Le présent procès-verbal d'accord sera déposé à l'initiative de la direction à la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle des Hauts de Seine en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Il sera également déposé au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Boulogne Billancourt.

La conclusion du présent accord sera portée à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur les panneaux réservés aux communications de la Direction.

Une copie du présent accord est remise au Comité social et économique d'entreprise.

Fait à Boulogne Billancourt en 5 exemplaires le 07/04/2022,

Pour la Direction  
XXXX

ORGANISATION	NOM	SIGNATURE
SNFORTAC :		
SNME CFTD :		
SNRT-CGT :		
UNSA :		

## Annexe 1

### Pour la CFDT :

#### Augmentations :

- Augmentation de salaire de 3% (inflation à 2,8%) répartition : 2% au général et 1% en individuel avec création de commission paritaire.
- Augmentation de 0,1% de la subvention de l'entreprise au budget ASC ou participation à un évènement collectif annuel.
- Augmentation du prime transport pour les salariés terminant après 00h.
- Créer le poste de chef antenne adjoint correspondant au poste de continuité avec un salaire minimum de base à 2400 euros
- Augmenter la pige de 8h à minimum 180 euros brut pour les intermittents travaillant sur les directs de régie finale.

Nos concurrents ont un minimum à 188 euros.

#### Accord d'entreprise :

- Clarification de l'accord sur les majorations de nuit liées au poste ou au profil. Article 5.2 de l'accord d'entreprise.
- Créer un accord sur le droit à la déconnection.
- Créer un accord sur le droit syndical.
- Clarifier le mode de calcul pour les jours fériés des salariés cyclés.
- Fournir le décompte annuel pour les salariés bénéficiant de ce calcul.

### Pour le FORTAC :

#### SALAIRE

- Augmentation générale de 2,8% correspondant à l'inflation, avec application d'un montant fixe et non à un pourcentage du salaire pour favoriser les bas revenus.
- Création d'une commission paritaire pour les augmentations individuelles avec un budget de 0,5% de la masse salariale.

#### PRIME

- Versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA) qui a été reconduite au titre 2021 (exonérée d'impôts, de cotisations et de contributions sociales jusqu'à 1000€)
- Augmentation de la prime panier/transport à 25€.
- Remboursement des frais de taxis.
- Déclenchement d'une prime exceptionnelle tous les 5 ans à partir de la 10<sup>ème</sup> année pour valoriser la fidélité des salariés à l'entreprise (300€ pour 10 ans, 500€ pour 15 ans, 700€ pour 20 ans etc).

#### CONDITIONS DE TRAVAIL - AVANTAGES SOCIAUX

- Mise en place de fiches de poste sur tous les sites.
- Augmentation du ticket restaurant à 9,5€ et augmentation de la participation de l'entreprise à hauteur de 60%.
- Augmentation de 0,2% de la contribution de l'entreprise au financement du CSE.
- Respect des accords d'entreprise concernant la majoration des heures de nuits pour les salariés de l'équipe mobile.
- Meilleure prise en compte des jours fériés pour les salariés travaillant en cycle.

#### QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

- Mise en place d'un Plan De Mobilité (PDM) avec application du nouveau forfait mobilités durables.
- 1 Jour de CP supplémentaire attribué à partir de 10 ans de présence et tous les cinq ans dans la limite de 6 jours.
- Modification du nombre de congés enfant malade en fonction du nombre d'enfant par foyer (+ 2 jours pour 2 enfants + 3 jours pour 3 enfants + 4 jours pour 4 enfants).
- Mise en place d'un accord de droit syndical.
- Mise place d'un PER d'entreprise collectif (Plan d'Epargne pour la Retraite).
- Possibilité pour les salariés d'effectuer leur journée de solidarité dans un autre service de l'entreprise.

#### GRILLE DE FONCTION ET DE SALAIRE

- Reconnaissance de l'expérience et de l'ancienneté dans la grille des salaires EBSF.
- Reconnaissance salariale de la spécificité du poste de chef d'équipement au Sénat.
- Revalorisation du montant de la pige de Technicien d'Exploitation AV à 175€ (Médiadôme, Traffic F24 et CAN TV5).
- Reconnaissance du poste de réalisateur et revalorisation du montant de la pige de CTR à l'Assemblée nationale et au Sénat à 323€.

## **Pour L'UNSA :**

### Salaire

· Augmentation des salaires de 3,1% en collectif et 0,4% pour les augmentations Individuelles à distribuer à quelques collaborateurs et non en soupoudrant quelques €.

## **Pour la CGT :**

Nous demandons l'application de deux ou trois des mesures suivantes :

### Les salaires

- Demande d'augmentation générale des salaires de 4,5% de la masse salariale pour combler l'inflation.  Nous demandons que le mode d'attribution de l'augmentation générale soit en part fixe et non en pourcentage.
- Médailles du Travail - Nous demandons l'instauration d'une prime pour les Médailles du travail. - Médaille d'argent 20 ans d'ancienneté : 850 €
- Médaille de vermeil 30 ans d'ancienneté : 1600 €
- Médaille d'or 35 ans d'ancienneté : 2000 €
- Grande médaille d'or 40 ans d'ancienneté : 2500 €
- Revalorisation des Primes
- Nous demandons une augmentation de 5% des primes de nuit, dimanche et jour férié. · Congés d'ancienneté
- La CGT demande un jour de congé supplémentaire par tranche de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise. · Journée de Solidarité
- Nous demandons la prise en charge de l'employeur du paiement du jour de solidarité pour tous les salariés d'EBSF.
- Travail de nuit - Nous demandons que le paiement des heures de nuit commence à partir de 21 heures. · Prime du dimanche et jour férié
- Régularisation de la prime du dimanche et du jour férié de 50 à 100 % pour avoir une équité entre tous les salariés.  Prime d'ancienneté
- Mise ne place de la prime d'ancienneté qui était en vigueur en 2005 au sein de l'entreprise, et abandon de la prime sur performance qui a remplacé la prime d'ancienneté.  Plan d'Epargne pour la Retraite (PER)  Nous demandons l'ouverture d'une négociation pour la création dans l'entreprise d'un PER. · Reconnaissance du statut Cadre
- Pour les employés bénéficiant d'un R20 sur un métier de cadre, leur proposer un passage au statut cadre. · Tickets Restaurant  Revalorisation du ticket restaurant de 9 à 10 €
- Ou, prise en charge de la part patronale du ticket restaurant à hauteur de 60%
- Frais de transport  Prise en charge des frais de transport de 55 à 60% pour la part patronale.  Prise en charge jusqu'à 30 € pour tout trajet en taxi lorsque l'employeur impose une vacation commençant ou finissant entre 0h et 6h. · Revalorisation du budget du Comité d'Entreprise
- Augmentation du budget de 0,2 % (de 0,8 à 1 %) pour les œuvres sociales du Comité d'Entreprise

## Annexe 2

### DECISION UNILATERALE DE L'EMPLOYEUR PORTANT SUR LE VERSEMENT D'UNE PRIME EXCEPTIONNELLE EN FAVEUR DU POUVOIR D'ACHAT

#### PREAMBULE

Dans le cadre des dispositions prévues par l'article 4 de la loi n°2021-953 du 19 juillet 2021, la société Ericsson Broadcast Services France, société par actions simplifiée, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Nanterre sous le numéro 453 557 746, dont le siège social est sis 23 rue du Dôme 92100 – BOULOGNE-BILLAN COURT, représentée par Monsieur XXXX agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines (la « **Société** »), a pris la décision de verser une prime exceptionnelle en vue d'améliorer le pouvoir d'achat de ses salariés.

Cette prime sera octroyée selon les modalités définies ci-après dans des conditions permettant de bénéficier de l'exonération sociale et fiscale.

Le présent document formalise la décision unilatérale et fixe les modalités de versement de la prime exceptionnelle précitée.

Le Comité Social et Economique a été informé de la présente décision au cours de la réunion du 24 mars 2022.

#### ARTICLE 1 – OBJET

La Société décide d'instituer une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat qui sera versée dans les conditions prévues ci-après. Le versement de cette prime est une mesure exceptionnelle et discrétionnaire, et ne saurait instituer ni un usage d'entreprise, ni un droit acquis au profit des salariés.

Cette prime ne pourra en aucun cas se substituer à une quelconque augmentation ou prime prévue par un accord salarial, un contrat de travail ou un usage de l'entreprise. Elle ne pourra pas non plus remplacer l'un des quelconques éléments de rémunération versés par la Société ou devenus obligatoires en vertu de règles légales, conventionnelles, contractuelles ou d'usage.

#### ARTICLE 2 – SALARIES BENEFICIAIRES

La prime exceptionnelle sera versée aux salariés (les « **Salariés Bénéficiaires** ») de la Société remplissant les conditions cumulatives suivantes :

- Bénéficiaire d'un contrat de travail en cours à la date de versement de la prime définie à l'article 4 ci-dessous ;
- Avoir perçu, au cours des douze mois précédant la date de versement (soit périodes paies de mars 2021 à février 2022) une rémunération brute totale, inférieure à 57.712,32 euros, calculée pour une année de présence complète, sur la base de la durée légale du travail.

#### ARTICLE 3 – MONTANT DE LA PRIME

Le montant de la prime sera pour les Salariés Bénéficiaires.

- a. un montant 304,08 euros pour un salarié ayant perçu une rémunération brute annuelle inférieure ou égale à 41 000 euros bruts
- b. un montant 150 euros pour un salarié ayant perçu une rémunération brute annuelle supérieure 41 000 euros bruts et inférieure à 57.712,32 euros.

Les montants visés au point a et b ci-dessus seront proratisés par rapport à la durée de présence au cours de la période de référence.

#### **ARTICLE 4 – MODALITES DE VERSEMENT DE LA PRIME**

La prime exceptionnelle sera versée le 29 mars 2022 et fera l'objet d'une mention spécifique sur le bulletin de paie afférent.

#### **ARTICLE 5 – ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE**

La présente décision entrera en vigueur à la date de sa signature et sera communiquée aux Salariés Bénéficiaires.

La présente décision cessera automatiquement de produire ses effets, sans qu'aucune formalité ne soit nécessaire après le versement de la prime exceptionnelle, sans possibilité de reconduction tacite.

Fait à Boulogne-Billancourt, le 25 mars 2022

---

Monsieur XXXX  
Directeur des Ressources Humaines