\\wter\services\Commun\LOGO\LOGO Format JPG\Groupe_Lorillard_small.jpg

**ACCORD PORTANT SUR LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE RELATIVE A L’EVOLUTION DES SALAIRES ET L’AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL POUR L’ANNEE 2023**

**(Janvier 2023 – Décembre 2023)**

Conformément à l’article L 2241-1 du code du travail, la négociation annuelle obligatoire relative à l’évolution des salaires et l’aménagement du temps de travail s’est engagée entre la Société LORILLARD, représentée par Monsieur Z, Directeur des Ressources Humaines, qui a tout pouvoir à l’effet des présentes, et la délégation syndicale :

• CFDT représentée par Monsieur Y

**PREAMBULE**

La Direction et les partenaires sociaux ont été amenés à se rencontrer dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire.

A ce titre, un débat s’est installé sur le fond et la forme des rémunérations. Divers échanges ont eu lieu dans un débat où le respect mutuel était de mise.

Le délégué syndical a présenté une liste de diverses demandes et a indiqué que le souhait principal était que l’entreprise favorise des mesures ayant un impact sur le « taux horaire », c’est-à-dire sur le pouvoir d’achat mensuel qui était, au vu du contexte inflationniste, la préoccupation des salariés de l’entreprise.

Les objectifs poursuivis par les propositions formalisées dans le présent accord sont, dans une situation économique tendue, de pérenniser l’activité de l’entreprise et de maintenir l’emploi.

La Direction a précisé, qu’afin de compléter l’augmentation générale accordée au 1er Février 2022, qu’une « Prime Partage de la Valeur » serait allouée avec la paie de Décembre 2022.

Le montant alloué sera de 300€ nets pour une présence de 8 mois, 200€ nets pour une présence de 4 à 8 mois et 100€ pour une présence de moins de 4 mois, à condition d’être toujours présent à l’effectif le 15 Décembre 2022. Seront concernés, les salariés en contrat à durée indéterminée et à durée déterminée, les salariés en contrat d’apprentissage et de professionnalisation et les intérimaires.

Une DUE sera établie en ce sens au cours du mois de Décembre 2022 après information du CSE.

**Article 1 : Champ d’application de l’accord**

Le présent accord s’applique à l’ensemble du personnel travaillant dans l’entreprise LORILLARD au 1er Janvier 2023.

**Article 2 : Déroulement de la négociation**

Conformément à l’article L 2242-2 du Code du Travail, l’organisation syndicale a été conviée à une première réunion au siège social de LORILLARD à Chartres le Vendredi 25 Novembre 2022.

LORILLARD - Négociation annuelle obligatoire – Année 2023 - 06 Décembre 2022

Page 2/4

Les parties se sont réunies, conformément à la législation, pour étudier et discuter les informations présentées par la Direction et notamment la situation économique générale, la situation économique de l’entreprise, les effectifs, la durée effective du travail, l’égalité professionnelle.

Les parties ont échangé sur les propositions de l’entreprise.

Au terme de cette réunion, les parties ont abouti à la conclusion du présent accord.

**Article 3 : Objet de l’accord**

**3.1. Temps de travail**

Le temps de travail du personnel de la société est régi par l’accord d’aménagement et de réduction du temps de travail en place dans l’entreprise.

Il n’est pas, à ce jour, question de modifier cet accord.

**3.2. Egalité professionnelle**

Les femmes et les hommes sont soumis aux mêmes règles en matière d’horaires, qualification et rémunération. L’entreprise veillera au cours de l’année 2023 au respect de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

**3.3. Augmentation générale**

L’ensemble des salariés sédentaires, ainsi que les chefs de chantiers et poseurs de l’activité Chantiers, ayant les statuts « OUVRIER », « ETAM » et « CADRE » (hors alternants) bénéficieront d’une augmentation de 5.50 % au 1er Janvier 2023, sous réserve d’une ancienneté de 6 mois à cette même date (y compris l’ancienneté acquise lors d’une mission intérim avant l’embauche en contrat à durée indéterminée ou déterminée).

Il est convenu que le montant brut mensuel minimum de cette augmentation générale (pour un temps plein) serait de 100€ pour chaque salarié concerné.

Cette augmentation générale est conditionnée à la refonte de l’accord d’intéressement (qui doit être renouvelé pour les années 2023-2024-2025) comme indiqué à l’article 3.12 du présent accord.

**3.4. Augmentation individuelle**

Une poche budgétaire de 1.50 % sera créée et à distribuer à compter du 1er Juillet 2023, à condition que les résultats du 1er semestre 2023 correspondent à ce qui a été prévu au budget 2023. Cette poche budgétaire sera créée sur la base des salaires de l’ensemble des salariés sédentaires, ainsi que les chefs de chantiers et poseurs de l’activité Chantiers, ayant les statuts « OUVRIER », « ETAM » et « CADRE ».

Cette poche budgétaire vient en plus des augmentations individuelles liées à des changements de postes ou réajustements qui pourront intervenir au cours de l’année 2023.

**3.5. Prime de performance**

Une prime de performance, à destination de l’effectif affecté au sein des ateliers de production, sera effectivement mise en place à compter du 1er Janvier 2023 et fera l’objet d’un accord d’entreprise spécifique.

LORILLARD - Négociation annuelle obligatoire – Année 2023 - 06 Décembre 2022

Page 3/4

**3.6. Prime d’Equipe**

Les salariés travaillant en horaire d’équipe (matin / après-midi par alternance une semaine sur deux) bénéficient d’une prime d’équipe. Les signataires du présent accord se sont entendus afin de faire évoluer son montant de 7€ à 8€ bruts par jour travaillé à compter du 1er Janvier 2023.

Cette évolution représente un gain brut mensuel moyen de 20€ pour le personnel concerné.

**3.7. Indemnites de repas et de Nuité Etape**

* L’indemnité de repas dont bénéficient un certain nombre de salariés non-sédentaires sera portée de 13.50€ à 14.00€ nets par jour travaillé.
* Compte-tenu de l’augmentation qui avait été faite au 1er Janvier 2020, le forfait « nuit étape » dont bénéficient quelques salariés non-sédentaires reste fixée à 100€ par nuitée. Il est à noter que des dépassements de ce montant sont régulièrement accordés en fonction de la région et de la saisonnalité.

**3.8. Titres Restaurant**

Les Technico-commerciaux et assistantes d’agences LORENOVE ainsi que les salariés sédentaires des agences LORILLARD BATIMENT peuvent bénéficier, depuis le 1er Février 2020, de Titres Restaurant via le « Pass Restaurant ».

La valeur journalière est, à ce jour, fixée à 6€ dont 3.50€ à charge de l’entreprise et du Comité Social et Economique.

Cette valeur sera portée à 7€ dont 4.50€ à charge de l’entreprise et du Comité Social et Economique à compter du 1er Janvier 2023.

**3.9. Prime « médaille du travail »**

Les salariés bénéficient d’une prime nette de 200 € (deux cents €) lors de leur passage à 20 ans d’ancienneté, de 300 € (trois cents €) lors de leur passage à 30 ans d’ancienneté et de 400 € (quatre cents €) lors de leur passage à 40 ans d’ancienneté.

Ce dispositif est maintenu pour 2023.

**3.10. Formation professionnelle**

La Direction indique que le service des Ressources Humaines a sollicité les différentes Directions de l’Entreprise pour lui transmettre les besoins de formation pour les collaborateurs de LORILLARD pour l’année 2023.

Lors des entretiens professionnels qui se sont déroulés au cours de l’année 2022, certaines demandes ont déjà été transmises.

Les salariés seront bien entendu, tout au long de l’année 2023, invités à exprimer leurs souhaits de formation à leur responsable.

**3.11. Mutuelle**

L’appel d’offres lancé au cours de l’année 2021 afin de mettre en concurrence la mutuelle « Mieux-Etre » avec d’autres mutuelles a permis de maintenir les cotisations 2022.

Pour 2023, le « taux de cotisation » devrait rester identique. Cependant, le montant des cotisations étant indexé sur le PMSS (Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale), une hausse des cotisations en lien avec la hausse du PMSS devrait être constatée.

LORILLARD - Négociation annuelle obligatoire – Année 2023 - 06 Décembre 2022

Page 4/4

**3.12. Accord d’Intéressement relatif aux annees 2023 – 2024 - 2025**

La Direction rappelle que l’objectif de cet accord est de partager, entre l’entreprise et les collaborateurs, les gains qui pourront être réalisés du fait d’une meilleure efficacité du personnel et d’une meilleure organisation de l’entreprise.

Il a été signé, en 2020, un nouvel accord pour les années civiles 2020, 2021 et 2022. Les objectifs permettant la distribution d’un intéressement sont, de façon indépendante, le résultat net comptable et la réduction des accidents du travail avec arrêt.

Il sera signé, au cours du 1er semestre 2023, un nouvel accord d’intéressement pour les années 2023, 2024 et 2025.

Les parties signataires au présent accord ont dors et déjà échangé sur les futurs critères qui seront retenus :

1/ Résultat financier : basé sur le REX (Résultat d’Exploitation). Ce 1er critère se déclenchera au-delà d’un seuil plus élevé que celui de l’accord en vigueur actuellement et le 1er palier de distribution (% de la masse salariale) sera moins élevé.

2/ Accidents du travail avec arrêt : basé sur le taux de fréquence (nombre d’accidents rapporté aux heures travaillées).

3/ OTIF (On Time It Full) : basé sur la livraison « complète et à l’heure » par rapport à la commande clients.

Pour les sommes issues de l’intéressement distribuées en 2023 au titre de l’année 2022 et placées sur les plans d’épargne entreprise, l’abondement sera calculé, comme pour les sommes distribuées en 2022 au titre de 2021, comme suit : PEE : abondement de 100% sur les 300 premiers € puis 5%, PERCO : abondement de 100% sur les 300 premiers € puis 10%.

**3.13. Accord de Participation**

L’accord de participation en vigueur reste applicable, sans modification.

**Article 4 : Duree et application**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d’un an, soit du 1 Janvier au 31 Décembre 2023. A cette date, il cessera automatiquement de produire effet.

**Article 5 : Publicité de l’accord**

Conformément à l’article L 2231-6 du Code du travail, le présent accord sera déposé par la Direction, en un exemplaire, à Direction Régionale de l’Economie, de l’Emploi, du Travail et des Solidarités de l’Eure et Loir et un exemplaire par voie électronique sur la plateforme Téléaccords.

Un exemplaire du présent accord collectif sera remis au secrétariat du Conseil de Prud’hommes.

Fait à Chartres, le 06 Décembre 2022

Z Y

Directeur Ressources Humaines Délégué Syndical CFDT