**Procès-Verbal d’Accord**

**Négociation Annuelle Obligatoire 2022**

Entre :

La Direction de L’Oréal SA, représentée par XXXX d’une part,

Et :

Les organisations syndicales de L’Oréal SA d’autre part,

- La **CFDT**, représentée par XXXX

- La **CFTC**, représentée par XXXX

- La **CGT**, représentée par XXXX

- La **CFE-CGC**, représentée par XXXX

Qui se sont réunies dans le cadre des réunions de Négociation Annuelle Obligatoire les 26 janvier 2022 et 03 février 2022.

**Préambule :**

Lors des réunions, les thèmes suivants ont été abordés :

* **La rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée :**
  + Rémunération
  + Participation et Intéressement
  + Actionnariat salarié
  + Régime Prévoyance et régime complémentaire pour maternité, maladie et accident
  + Effectifs
  + Durée effective et Organisation du travail
  + Egalité professionnelle Femmes/Hommes en matière de rémunération et de déroulement de carrière
* **La qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :**
  + Articulation vie professionnelle/Vie personnelle et droit à la déconnexion
  + Egalité professionnelle Femmes/Hommes
  + Conditions et Qualité de Vie au Travail
  + Insertion et maintien dans l’emploi des personnes Handicapées
  + Exercice du droit d’expression directe et collective des salariés
  + Lutte contre les discriminations
* **La gestion des emplois et des parcours professionnels :**
  + Accords L’OREAL
  + Mobilité Interne
  + Orientation de la formation professionnelle à 3 ans
  + Déroulement de carrière des responsables syndicaux
  + Mixité des métiers
  + Accès, carrière, rémunération et accès à la formation professionnelle des seniors
  + Temps partiel, stages et travail temporaire

La Direction, après avoir commenté l’ensemble des indicateurs, écouté et répondu à l’ensemble des demandes des Organisations Syndicales, propose les mesures suivantes :

**Protection du pouvoir d’achat :**

**Article 1 - Augmentation Générale**

Il a été annoncé une Augmentation Générale de + 2,6 % au 1er février 2022 avec un talon exceptionnel de 100 € bruts. Elle concerne tous les collaborateurs, à l’effectif à cette date hors cadres dirigeants, et s’applique sur la part du salaire allant jusqu’à 63 000€ bruts annuels.

Cette augmentation générale significative permet de reconnaître l’engagement de tous les collaborateurs en France à la bonne marche du Groupe.

Cette mesure s’inscrit dans la continuité de la politique salariale menée par L’Oréal afin de contribuer à la protection du pouvoir d’achat de tous les collaborateurs et en particulier des premiers niveaux de salaire.

La grille de salaires minima sera réévaluée à hauteur de cette augmentation générale de 2,6 % au 1er février 2022.

**Article 2 – Salaire d’embauche des cadres débutants**

Il a été décidé de porter le montant du salaire annuel brut d’embauche des cadres débutants de 37 000€ à 40 000€ bruts annuels à compter du 1er mars 2022. Cette mesure concerne également tout salarié cadre déjà présent au sein de l’entreprise et qui aurait à cette date un salaire de base inférieur à 40 000 euros bruts annuels.

**Article 3 – Primes de transport**

Pour répondre aux demandes formulées par les organisations syndicales, la Direction a donné son accord pour revaloriser les primes de transport de 10% dans les sites concernés (usine de La Barbière et les centrales de Vémars, Mitry-Mory, Croissy-Beaubourg, Ingré et Ormes) pour tenir compte de l’évolution du prix des carburants.

**Accompagnement des collaborateurs expérimentés / retraite :**

**Article 4 – Prime d’ancienneté**

Pour répondre favorablement aux demandes formulées sur la prime d’ancienneté, la Direction a accepté de porter le plafond de progression de la prime d’ancienneté de 18 à 20 ans d’ancienneté. Cela se substitue au dispositif précédent « complément à la prime d’ancienneté », et devra faire l’objet d’un avenant à l’accord de 1983.

**Article 5 – Jour d’ancienneté**

La Direction a accepté d’octroyer un 7ème jour de congé payé supplémentaire au titre de l’ancienneté à compter de 30 ans d’ancienneté et plus. Cette disposition fera l’objet d’un accord.

**Article 6 – Semaine de 59 ans**

La Direction est d’accord pour offrir la possibilité de poser les 5 jours de congés supplémentaires octroyés à partir de 59 ans (« semaine de 59 ans ») jusqu’à la date de commencement de l’Aménagement de Fin de Carrière. Cette disposition fera l’objet d’un avenant à l’accord d’entreprise du 4 décembre 2008 en faveur de la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée.

**Article 7 – Formation « Épargne Retraite »**

Afin de permettre aux collaborateurs d’avoir une visibilité et des outils pour anticiper et préparer au mieux leur retraite, il a été décidé de mettre en place une formation « Épargne Retraite » pour les collaborateurs de 40 ans et plus qui le souhaitent.

**Article 8 - Compte Épargne Temps**

A l’issue des négociations, la Direction accepte de poursuivre les avancées sur le Compte Épargne Temps (CET) en augmentant de 6 % à 8 % la limite de la rémunération brute annuelle (y compris le variable) pouvant être utilisée pour alimenter le CET. La Direction accepte également de donner la possibilité aux collaborateurs de procéder au versement dans leur CET par mensualisation pouvant aller jusqu’à 10 mois dans l’année concernée.

Cela devra faire l’objet d’un avenant à l’accord relatif au compte épargne temps du 20 décembre 2000.

**Article 9 – Mécénat de compétences**

Pour répondre aux demandes des organisations syndicales, la Direction a accepté de mettre en place une nouvelle forme de Mécénat de Compétences sous la forme d’un pilote « Accélérateur de compétences solidaires », plus particulièrement destiné aux collaborateurs les plus expérimentés.

**Employabilité :**

**Article 10 – Abondement du Compte Personnel de Formation (CPF)**

Pour répondre aux demandes des organisations syndicales, la Direction a décidé d’abonder le CPF des collaborateurs de 55 ans et plus pour toute formation (hors plan de formation) contribuant à leur employabilité et mobilisant l’intégralité des droits CPF disponibles.

L’abondement de l’entreprise, soumis à la validation du Learning manager, est fixé à hauteur de 5 jours et/ou 1 000 € maximum.

**Article 11 – Usine et Centrales : Formation aux compétences numériques fondamentales**

Pour accompagner les collaborateurs terrain des sites concernés, il a été décidé de leur proposer une demi-journée de formation aux compétences numériques fondamentales et à la prise en main des outils numériques.

**Article 12 – Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP)**

Dans la continuité des actions entreprises sur ce sujet, la Direction ouvrira en 2022 une négociation sur un accord relatif à la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP).

**Article 13 - Classifications**

Dans la continuité de nos engagements et travaux entrepris depuis 2008, il a été convenu de revoir

les classifications usines et centrales.

**Santé / Parentalité / Handicap :**

**Article 14 – Embauche d’un médecin du travail et d’une assistante sociale supplémentaires**

Dans la continuité des dispositifs existants, la Direction s’est engagée à embaucher un médecin du travail et une assistante sociale supplémentaires au sein du Service Autonome de Santé au Travail de L’Oréal (SASTO).

**Article 15 – Octroi d’une « journée d’absence supplémentaire » pour tout collaborateur en situation de handicap**

Dans la continuité des dispositifs existants, la Direction a souhaité octroyer un jour d’absence supplémentaire, à compter du 1er mars 2022, aux collaborateurs reconnus Travailleurs Handicapés (RQTH) ou assimilé TH (invalidité 1ère et 2nde catégorie, rente AT/MP) et déclaré auprès de l’entreprise. Cette journée est ouverte sans condition d’ancienneté.

**Article 16 – Accompagnement « Bienveillance maladie grave – cancer »**

Dans la continuité des dispositifs existants, la Direction souhaite compléter l’accompagnement « Bienveillance maladie grave/cancer » avec la création d’un forfait Produits spécifiques sous réserve de la validation de la Commission Frais de santé.

**Article 17 – Congé paternité / co-parent**

Pour nous inscrire dans la continuité de notre politique d’accompagnement de la parentalité dans le cadre du programme Share & Care et de la politique de conciliation vie privée/vie professionnelle menée par L’Oréal, la Direction propose à compter du 1er mars 2022 de porter ce congé de 6 à 8 semaines, incluant le congé légal de paternité. Ces deux semaines complémentaires sont sécables et devront être prises avant les 3 ans de l’enfant.

**Article 18 – Service de garde d’enfants pour les familles monoparentales**

La Direction a souhaité proposer de mettre à disposition un nouveau service de prise en charge des frais de garde d'enfants pour les mères ou pères de famille monoparentales en mission professionnelle nécessitant des nuitées hors du domicile. Sont exclus du bénéfice de cette mesure les collaborateurs « Route » (VRP, ECM, Etc.).

**Article 19 – Plate-forme de services**

Dans la continuité des actions entreprises sur ce sujet, qui s’articulent autour de plusieurs axes majeurs (Médecine du Travail, Assistantes sociales, dispositif Préventis, …), la Direction a donné son accord pour la mise en place de :

* une plateforme d’information, de conseils et de services à tarifs préférentiels autour de la famille.
* une plate-forme en accès direct de conseils et d’accompagnements favorisant l’écologie personnelle (santé physique et mentale) de chacun.

**Article 20 - Ergonomie**

Dans les usines et Centrales, la Direction s’engage à ce que le temps d’échauffement de début de poste soit pris sur le temps de travail.

**Politique sociale et environnementale :**

**Article 21 - Mobilité Durable**

Dans la continuité du dispositif existant, la Direction va porter le plafond du Forfait Mobilité Durable/Indemnité Kilométrique Vélo de 500€ à 600€ par an. Ceci fera l’objet d’un avenant à l’accord existant.

**Article 22– L’Oréal for the Future**

Il a été décidé de renforcer les actions de sensibilisation sur les bonnes pratiques d’utilisation des outils digitaux pour réduire notre empreinte écologique en matière digitale avant de mettre en place des sessions « e-cleaning » en 2023.

**Article 23 - Nutrition**

Pour répondre aux demandes faites par les Organisation Syndicales, la Direction mettra en place, une fois par an, sur les sites de L’Oréal S.A. un atelier Nutrition avec l’intervention d’un nutritionniste.

**Article 24 – Badge unique et numérique**

Pour répondre aux demandes formulées en ce sens, la Direction a accepté la mise en place progressive d’un badge unique et numérique pour tous les sites administratifs de L’Oréal S.A.

**Durée et dépôt de l’accord :**

**Article 25 - Durée de l’accord**

Le présent accord est conclu à durée déterminée, au titre de la négociation annuelle obligatoire 2022 qui s’est tenue les 26 janvier et 03 février 2022 et jusqu’à la prochaine négociation annuelle obligatoire qui se tiendra en 2023, dans le respect des conditions légales en vigueur.

### **Article 26 - Dépôt de l’accord**

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires auprès des Services de la Direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DRIEETS) et auprès du Secrétariat du Greffe du Conseil de Prud’hommes conformément à l’Article D.2231-2 du Code du Travail.

Conformément à l’article D.2231-4 du code du travail relatif à la publicité des accords collectifs, le présent avenant sera rendu public et intégré dans une base de données nationale (plateforme de télé procédure du Ministère du travail). Il est convenu que cette publication se fera sans mention des noms et prénoms des négociateurs et signataires, conformément à l’article R.2231-1-1 du code du travail. Ces formalités seront exécutées par la Direction.

Un exemplaire du présent accord sera établi pour chaque partie. Une copie de l’accord signé sera également adressée à l'ensemble des organisations représentatives au sein de l’entreprise.

Ces formalités seront exécutées par la Direction.

Fait à Clichy, le 15/112022

Pour la Direction de L’Oréal SA :

XXXX

Pour les Organisations Syndicales de L’Oréal SA :

CFDT : XXXX

CFTC : XXXX

CGT : XXXX

CFE-CGC : XXXX