**Procès-Verbal d’Accord**

**Négociation Annuelle Obligatoire 2023**

Entre :

La Direction de L’Oréal Produits de Luxe International, représentée par XXX, Directrice des Ressources Humaines d’une part,

Et :

Les organisations syndicales de L’Oréal Produits de Luxe International d’autre part,

- La **CFE-CGC**, représentée par XXX

- La **CGT**, représentée par XXX

**Préambule :**

Dans la tradition de la politique humaine et sociale de L’Oréal Produits de Luxe International, centrée sur la protection des collaborateurs, la Direction de L’Oréal Produits de Luxe International a proposé de modifier le calendrier habituel des Négociations Annuelles Obligatoires. Ainsi, la Direction et les Organisations syndicales représentatives dans l’entreprise se sont réunies dans le cadre des réunions de Négociation Annuelle Obligatoire les 05, 13 et 24 octobre 2022.

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
  + Avantages sociaux : retraite / aménagements de fin de carrière / prévoyance-mutuelle
  + Effectifs
  + Durée effective et Organisation du travail
* **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’Oréal Produits de Luxe International
  + Mobilité Interne
  + Orientation de la formation professionnelle à 3 ans
  + Mixité des métiers
  + Générations dans l’entreprise

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

**Protection du pouvoir d’achat :**

**Article 1 – Prime de Partage de la Valeur**

En application de la loi n°2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat, la Direction de L’Oréal Produits de Luxe International a souhaité faire bénéficier aux collaborateurs de l’entreprise d’une prime de partage de la valeur de 2.000 € (montant pour un taux d’activité et de présence à 100% sur la période du 1er/11/2021 au 31/10/2022, hors cadres dirigeants) versée en deux fois, 1.000 € en novembre 2022 et 1.000 € en janvier 2023.

Le principe de cette prime de partage de la valeur, ces critères de variation et ces modalités de versement fera l’objet d’une décision unilatérale.

Le Comité Social et Economique de L’Oréal Produits de Luxe International a été informé et consulté le 27 octobre 2022 et a rendu un avis favorable à la majorité.

**Article 2 - Augmentation Générale**

Il a été annoncé une Augmentation Générale de + 3,6 % au 1er janvier 2023 avec un talon de 120 €.

Elle concerne tous les salariés, à l’effectif à cette date, et s’applique sur la part du salaire allant jusqu’à 65 000 € bruts annuels, hors cadres dirigeants.

Cette mesure s’inscrit dans la continuité de la politique salariale menée par L’Oréal Produits de Luxe International 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 3,6 % au 1er janvier 2023.

**Article 3 – Augmentation de la prise en charge du Pass Navigo**

Dans la continuité de notre politique sociale pérenne et responsable, la Direction a décidé de porter sa prise en charge du Pass Navigo de 50% à 60%.

La nouvelle prise en charge à 60% sera également applicable aux abonnements ferroviaires.

**Accompagnement des collaborateurs – Mesures Santé & Care :**

**Article 4 – Mutuelle**

La Direction est d’accord pour financer une majoration des prestations du pack de « médecine de préventions » de la mutuelle, incluant les consultations d’ostéopathes, de psychologues, de diététiciens par exemple. Il s’agit d’apporter une contribution supplémentaire à la politique santé et bien-être des collaborateurs.

Les modalités de la nouvelle garantie seront discutées lors de la Commission Interentreprises de frais de santé en avril prochain pour être effectives au 1er juillet 2023 et donneront lieu à un avenant à l’accord collectif.

**Article 5 – Bilan Conseil Prévention**

La Direction propose à toutes les collaboratrices de 50 ans et plus (dans un premier temps) d’effectuer un bilan conseil prévention qui sera un bilan de santé avec prise de sang, marqueurs, qui les accompagnera sur les enjeux de santé qui leur sont spécifiques (ménopause, cancer, autres problématiques de santé, ...)

Ce bilan de santé préventif s’établira d’abord pour les femmes, et selon l’expérience, pourra s’étendre progressivement à toute personne au-delà de 50 ans. Ce qui va constituer une étape importante dans le pilier Santé de notre programme *ALL GENERATIONS*.

**Article 6 – Absences exceptionnelles**

Conscients également des difficultés que traversent des collaboratrices ayant subi une fausse couche, ou bien souffrant d’une maladie telle que l’endométriose, la Direction a décidé d’octroyer, sur justificatif, 3 jours par an aux femmes concernées par ces pathologies afin de les soutenir dans ce moment difficile.

**Article 7 – Congé proches aidants**

Pour renforcer le dispositif de maintien de salaire par le régime de prévoyance en complément de l’indemnisation publique du congé de proche aidant à hauteur des 22 jours prévus par la Sécurité Sociale, la Direction a décidé d’octroyer 1 jour de congé supplémentaire aux proches aidants afin d’accompagner son proche aidé dans des RDV médico-administratifs, déplacement EPHAD et autres RDV médico-sociaux. C’est 1 journée supplémentaire à ce congé, qui s’appliquera à tous, en cas de besoin, et sur justificatif.

**Article 8 – Congé paternité /Accueil de l’enfant**

Pour tenir compte de situations exceptionnelles, le/la collaborateur/trice pourra bénéficier par anticipation, d’une semaine de congé d’accueil de l’enfant prise sur les 4 semaines supplémentaires de congé d’accueil de l’enfant octroyées par l’entreprise. Cette prise par anticipation est conditionnée à la présentation d’un justificatif de date présumée de naissance.

La prise de cette semaine par anticipation suppose l’acceptation, par le collaborateur, de remplacer cette semaine par la pose de jours de repos habituels dans l’hypothèse où il ne serait finalement pas éligible à ce congé spécifique.

**Article 9 – Crèches**

Dans la continuité de notre politique sociale en lien avec la parentalité, la Direction est d’accord pour augmenter de 20 berceaux supplémentaires le nombre de berceaux disponibles en crèche en Ile de France, ce qui porte le nombre total de berceaux disponibles à 196.

**Durée et dépôt de l’accord :**

**Article 10 - Durée de l’accord**

Le présent accord est conclu à durée déterminée, au titre de la négociation annuelle obligatoire 2023 qui s’est tenue les 05, 13 et 24 octobre 2022, dans le respect des conditions légales en vigueur.

La Direction a pris par ailleurs l’engagement d’un rendez-vous avec les Organisations Syndicales d’ici juin 2023 pour faire le point en cas d’augmentation significative de l’inflation.

### **Article 11 - Dépôt de l’accord**

Le texte du présent accord sera déposé en deux exemplaires auprès des Services de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l’Emploi et auprès du Secrétariat du Greffe du Conseil de Prud’hommes conformément à l’Article L 2231-6 du Code du Travail.

Conformément au décret n°2017-752 du 3 mai 2017 relatif à la publicité des accords collectifs, le présent accord 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 D. 2231-2 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.

Fait à Levallois-Perret, le 10 novembre 2022

Pour la Direction de L’Oréal Produits de Luxe International :

XXX

Pour les Organisations Syndicales de L’Oréal Produits de Luxe International :

XXX