

DÉCISION UNILATÉRALE METTANT EN PLACE UN PLAN D'ACTIONS EN FAVEUR DE LA PÉNIBILITÉ ET LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL CHEZ COCA-COLA PRODUCTION

(Articles L.138-29 à L.138-31, et R.138-328-25 du code de la Sécurité Sociale, tels qu'ils résultent de l'article 60 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 de la réforme des retraites et du décret d'application n°2011-823 du 7 juillet 2011)

PRÉAMBULE

Répondant à l'invitation du législateur, et dans le cadre d'une politique sociale respectueuse des collaborateurs qui font la richesse de l'entreprise, Coca-Cola Production SAS réaffirme son attachement à la qualité de vie au travail.

Eu égard aux caractéristiques d'activité et d'organisation de Coca-Cola Production, les enjeux essentiels en matière de pénibilité et qualité de vie au travail font l'objet d'une attention toute particulière au sein de l'Entreprise. Améliorer et promouvoir la qualité de vie au travail est une ambition partagée par Coca-Cola Production, Coca-Cola Entreprise et ses parties prenantes. Elle s'inscrit dans diverses initiatives qui ont été conduites localement ou nationalement, et constitue un facteur essentiel de notre performance globale.

L'ambition d'une réelle qualité de vie au travail fait partie de nos valeurs et constitue une priorité à la fois de notre plan stratégique « Ambition 2014 » mais aussi de notre feuille de route opérationnelle; elle s'adresse à chacune et chacun d'entre-nous, et invite à notre engagement commun.

RAPPEL DU CONTEXTE

Dans le cadre de sa politique de dialogue social, Coca-Cola Production a initié une négociation relative à la pénibilité et à la qualité de vie au travail.

En conséquence, Coca-Cola Production et ses partenaires sociaux se sont réunis les 17 novembre, 24 Novembre, 07 décembre et 15 décembre 2011 pour examiner les termes d'un projet d'accord.

La négociation n'ayant pu aboutir, Coca-Cola Production (aussi désigné CCP ci-après) a néanmoins décidé, au regard de l'importance du sujet, de mettre en œuvre le plan d'action décrit dans le présent document.

ARTICLE 1 – DETAIL DU PLAN D'ACTION

Sur la base des résultats des enquêtes conduites, CCP acte un plan d'engagement pour 2012 qui sera revu en cours d'année et tel que détaillé ci-après.

1. Relancer et renforcer le dispositif « Plan à l'écoute des salariés ».

CCP s'engage à détecter, prévenir et accompagner les salariés en difficulté professionnelle ou personnelle à travers un réseau d'écoute active. Ce réseau est composé de Relais Internes : Manager, HR Business Partner, Partenaires sociaux, Relais d'écoute interne mais aussi de Relais Externes : Médecin du Travail, Relais d'écoute externe ASTREE. Des actions de communication seront réalisées, afin d'assurer la bonne information de l'ensemble des salariés de ce service gratuit, anonyme et permanent.

L'indicateur de mesure associé à cet objectif est le nombre d'information individuelle avérée en 2012 sur l'existence de ce service anonyme et gratuit.

2. Former à la prévention des risques psychosociaux

CCP s'engage à former tous les managers encadrant des équipes à la connaissance et la prévention des risques psychosociaux, y compris les stress au travail ou la prévention des incivilités. CCP s'engage également à ce que cette action de formation soit dorénavant intégrée au parcours habituel de formation des nouveaux managers ayant des missions d'encadrement.

L'indicateur de mesure associé à cet objectif est le nombre de managers encadrant des équipes formés avant fin 2012.

3. Assurer la disponibilité de relais d'écoute sur le site – favoriser et promouvoir les initiatives locales

CCP s'engage à identifier et former des salariés volontaires sur le site à l'écoute active pour savoir reconnaître les situations difficiles et accompagner les salariés. Les modalités d'identification des relais d'écoute sur le site seront déterminées en concertation avec le CHSCT, afin que le réseau soit conforté avant la fin de l'année 2012.

Une communication locale sera effectuée afin d'identifier clairement ces salariés sur le site.

L'indicateur de mesure associé à cet objectif est le nombre de relais d'écoute identifié sur le site en 2012 ainsi que le nombre de bonnes pratiques relatives à la promotion de la qualité de vie relayées sur d'autres sites.

4. Identifier et prévenir les facteurs de pénibilité au travail

CCP s'engage à mettre en œuvre, sur la base des procédures préconisées par le législateur, une démarche d'identification des facteurs de pénibilité (*contraintes physiques marquées, environnement agressif, rythmes de travail impactant*) pour ses différentes activités. Cette cartographie doit permettre d'identifier les moyens de prévention et de diminution de ces facteurs

Coca-Cola Production

de pénibilité, et de faciliter la réalisation de fiche individuelle d'exposition aux risques lorsque celles-ci sont requises.

L'indicateur de mesure associé à cet objectif est la réalisation effective de la cartographie des facteurs de pénibilité sur 100% des postes de travail.

5. Adapter les outils et les conditions de travail

En plus de ses investissements liés à la sécurité de ses salariés, CCP s'engage à poursuivre les investissements entrepris dans ses outils de travail, afin d'améliorer les conditions de travail et le cadre de vie de l'ensemble de ses collaborateurs.

L'indicateur de mesure associé à cet objectif est la part du montant total des investissements 2012 d'amélioration des outils & des conditions de travail.

6. Renforcer les analyses ergonomiques des postes de travail

CCP s'engage à utiliser des études ergonomiques (moniteur PRAP, service médical...) et à renforcer la mise œuvre des principes Prévention des Risques liés à l'Activité Physique (PRAP) pour ses salariés comme un outil de santé au travail, permettant notamment de prévenir les troubles musculo-squelettiques et plus généralement de préserver la santé au travail.

Le nombre de projets (modifications, investissement...) sur 2012 respectant les principes PRAP (caution par le Responsable Santé/Sécurité du site).

7. Respecter l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle

CCP réaffirme le nécessaire droit au repos de l'ensemble de ses collaborateurs quelle que soit leur activité, et souhaite s'engager plus largement dans des actions permettant de faciliter le respect de l'équilibre vie professionnelle et la vie personnelle de tous ses collaborateurs. Ces initiatives pourront concerner la maîtrise du temps de travail, l'utilisation des outils et technologies de la communication ou encore la prise en compte du fait familial dans l'organisation de l'activité, selon les caractéristiques et besoins de chaque activité.

L'indicateur de mesure associé à cet objectif est l'amélioration des résultats propres à ce thème dans le cadre de la prochaine enquête d'engagement.

8. Faciliter le développement des carrières et la réussite professionnelle

CCP s'engage à faciliter la compréhension des parcours de carrière au sein de CCE/CCP, en donnant aux managers l'ensemble des informations nécessaires et en conduisant, en concertation avec les partenaires sociaux, les actions nécessaires (grades, accompagnement de la mobilité interne, égalité salariale).

L'indicateur de mesure associé à cet objectif est le nombre de livrets de compétence en place, le nombre de salariés ayant connaissance de son positionnement TMR (matrice de management des Talents), le nombre de salariés ayant un plan de développement personnel (IDP)

9. Aider à la compréhension des mécanismes et outils de rémunération

CCP s'engage à renforcer l'accès aux informations relatives à la rémunération globale donnée à chaque collaborateur, ainsi qu'à fournir aux managers l'ensemble des informations nécessaires pour expliquer les mécanismes et outils de rémunération en place dans l'entreprise, ainsi que leur fonctionnement.

L'indicateur de mesure associé à cet objectif est le pourcentage de salariés ayant effectivement accès à un bulletin de rémunération individuelle annuel en 2012 et aux éléments constitutifs de leur rémunération globale.

10. Déployer une dynamique de formation continue et d'employabilité

CCP s'engage à maintenir ses engagements en matière de formation continue et d'employabilité de ses collaborateurs. Ces formations doivent permettre d'assurer l'adaptation de chacun à l'évolution de leurs emplois, mais encore de faciliter le développement des compétences utiles au développement professionnel de chacun. CCP s'engage également, dans un environnement de plus en plus international, à renforcer les formations à la langue anglaise pour les collaborateurs dont le poste ou l'évolution professionnelle le nécessiterait.

L'indicateur de mesure associé à cet objectif est le nombre de salariés ayant suivi une formation au cours de l'année 2012 (taux d'accès à la formation), en indiquant de manière distincte ceux ayant bénéficié d'une formation en langue anglaise.

ARTICLE 2 - MODALITÉS DE SUIVI

Le suivi du plan d'actions, des indicateurs et des objectifs sera présenté semestriellement au CHSCT et au Comité d'Entreprise, afin de suivre l'évolution des résultats.

ARTICLE 3 – DUREE ET FORMALITES DE DEPOT

3.1 – Durée et entrée en vigueur

Le présent plan d'actions est mis en œuvre pour une durée d'un an à compter de son entrée en vigueur au premier jour du mois de son dépôt, soit le 01 Janvier 2012.

Il cessera de plein droit à l'échéance de son terme, soit le 31 Décembre 2012. A cette date, il ne continuera pas à produire ses effets.

3.2 – Dépôt

Le présent plan d'actions sera déposé en deux exemplaires à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle dont relève le siège social de la société. Il sera également déposé au greffe du Conseil de Prud'hommes compétent.

Fait à Socx, le 30 décembre 2011



Directeur CCP SAS

