

Accord collectif salarial 2018

Entre d'une part ;

COCA-COLA EUROPEAN PARTNERS FRANCE SAS, sis 9 chemin de Bretagne, 92784 Issy-Les-Moulineaux Cedex 09, représentée par sa Directrice des Ressources Humaines, Mme [REDACTED] [REDACTED] ayant reçu délégation à cet effet, ci-après désigné COCA-COLA EUROPEAN PARTNERS FRANCE,

Et d'autre part ;

Les Organisations Syndicales représentatives au sein de l'Entreprise représentées respectivement par :

- Pour la CFDT : M. [REDACTED] [REDACTED] agissant en qualité de Délégué Syndical Central ; accompagné de Mme [REDACTED] [REDACTED] et de M. [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]
- Pour la CFE-CGC : M. [REDACTED] [REDACTED] agissant en qualité de Délégué Syndical Central, accompagné de M. [REDACTED] [REDACTED] et de M. [REDACTED] [REDACTED]
- Pour la CGT : M. [REDACTED] [REDACTED] agissant en qualité de Délégué Syndical Central ; accompagné de Mme [REDACTED] [REDACTED] et de M. [REDACTED] [REDACTED] ;
- Pour la FGTA - FO : M. [REDACTED] [REDACTED] agissant en qualité de Délégué Syndical Central accompagné de M. [REDACTED] [REDACTED] et de M. [REDACTED] [REDACTED] ;

Préambule

Conformément à l'article L.2242-1 du code du travail, les négociations annuelles relatives à la rémunération, au temps de travail et au partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ont été engagées par COCA-COLA EUROPEAN PARTNERS FRANCE le 12 décembre 2017.

Cette première réunion a été consacrée à l'échange d'informations et à la fixation des modalités de négociations.

Les parties se sont ensuite réunies les 15 et 22 janvier 2018 au cours de réunions dédiées à la négociation durant lesquelles l'ensemble des thèmes tenant à la rémunération, à l'égalité salariale entre les Hommes et les Femmes, à la durée du travail et au partage de la valeur ajoutée a été abordé.

Ces négociations s'inscrivent dans un contexte de transformation de l'entreprise. Les parties ont particulièrement souhaité négocier des mesures pour tous les salariés. Dans ce contexte, COCA-COLA EUROPEAN PARTNERS FRANCE souhaite reconnaître l'engagement, la performance des salariés et maintenir sa politique Ressources Humaines attractive en rémunération et avantages sociaux.

Les parties ont donc cherché à trouver le meilleur équilibre entre la rétribution des performances démontrées, tout en maintenant une équité salariale et la préservation du pouvoir d'achat.

Article 1 - Dispositions relatives aux OETAM (ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise)

A - Enveloppe d'augmentation de la masse salariale

Les parties conviennent, pour l'année 2018, d'une enveloppe d'augmentation d'un montant global correspondant à 2 % de la masse salariale des OETAM.

Cette augmentation prend en compte le montant de la prime d'ancienneté qui représente environ 0,3% de la masse salariale de ces catégories de personnel.

Sont exclues de cette enveloppe d'augmentation les promotions et certifications (industrielles, techniques et commerciales) ainsi que les couvertures d'égalité salariale qui auront lieu au cours de l'année 2018.

Enfin, dans le but d'assurer une équité de traitement entre les salariés des différents sites, COCA-COLA EUROPEAN PARTNERS FRANCE s'engage à lisser l'impact de l'ancienneté de manière nationale, indépendamment des caractéristiques démographiques de chacun des établissements.

B Attribution des augmentations OETAM

L'augmentation de la masse salariale sera répartie entre les salariés appartenant aux catégories OETAM par le biais d'augmentations individuelles attribuées au 1^{er} avril 2018.

COCA-COLA EUROPEAN PARTNERS FRANCE s'engage à ce que tout salarié ayant été engagé avant le 1^{er} octobre 2017 et étant évalué pour l'exercice 2017 comme ayant « atteint partiellement » « atteint », « atteint ou dépassé » ou « dépassé » ses objectifs bénéficie d'une augmentation de 1 point de son coefficient personnel quel que soit son niveau de rémunération.

Outre cette augmentation individuelle garantie, les salariés OETAM pourront bénéficier d'une augmentation, attribuée en fonction des performances évaluées selon les conditions ci-après définies.

Sont éligibles à une augmentation individuelle, les salariés ayant été engagés avant le 1^{er} octobre 2017, qui sont évalués comme ayant « atteint », « atteint ou dépassé » ou « dépassé » leurs objectifs.

L'attribution de cette augmentation se fera « en points » en fonction de la performance évaluée, selon la grille indicative jointe en annexe des présentes.

Les niveaux d'augmentation entre les salariés « au marché » et « au-delà du marché » seront identiques au titre de l'année 2018.

Des rattrapages significatifs seront également possibles par le doublement des points pour les salariés « En développement », évalué comme ayant au - moins "atteint" les objectifs.

Dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale, il pourra être vérifié que l'entreprise a bien augmenté sa masse salariale du salaire de base du montant de 2 %. Un point récapitulatif sera fait dans ce cadre avec les Délégués Syndicaux Centraux lors d'une réunion.

Article 2 - Dispositions relatives aux cadres

A Enveloppe d'augmentation de la masse salariale

Les parties conviennent, pour l'année 2018, d'une enveloppe d'augmentation d'un montant global correspondant à 2 % de la masse salariale des cadres.

Sont exclues de cette enveloppe d'augmentation les promotions qui auront lieu au cours de l'année 2018.

B Attribution des augmentations

L'augmentation de la masse salariale sera répartie entre les salariés cadres par le biais d'augmentations individuelles attribuées en fonction des performances évaluées et du positionnement marché.

COCA-COLA EUROPEAN PARTNERS FRANCE s'engage :

- A ce que tout salarié embauché avant le 1er octobre 2017, étant évalué pour l'exercice 2017 comme ayant "atteint" ses objectifs et dont le niveau de salaire est considéré comme inférieur au marché, bénéficie d'une augmentation minimale de **1,75%** de son salaire de base, avec une garantie d'au-moins 1,5% pour les salariés au marché et 1% pour les salariés au-dessus du marché
- A ce que tout salarié embauché avant le 1er octobre 2017, étant évalué pour l'exercice 2017 comme ayant « Atteint partiellement » bénéficie d'une augmentation minimale de 0,5%;

Ces augmentations individuelles seront effectives au 1er avril 2018.

Dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale, il pourra être vérifié que l'entreprise a bien augmenté sa masse salariale du salaire de base du montant de 2 %. Un point récapitulatif sera fait dans ce cadre avec les Délégués Syndicaux Centraux lors d'une réunion.

Article 3 Revalorisation des primes

Toutes les primes fixes liées aux conditions d'exécution du travail, (primes d'équipes, panier, forfaits repas, astreinte, sujétion) seront revalorisées à hauteur de l'enveloppe globale d'augmentation soit 2%. Ces augmentations interviendront à compter du 1er avril 2018.

Prime	Montant 2017 (€)	Montant 2018 (€)
Primes d'équipe		
• équipe 2*8	2,78	2,84
• équipe 3*8	6,30	6,43
• équipe chevauchante	1,85	1,89
Panier prime de nuit	5,47	5,58
Prime de panier (valeur faciale du ticket repas) – rappel part employeur 60%	8,56	8,73
Prime astreinte technique samedi	62,80	64,06

Prime astreinte technique dimanche	152,23	155,27
Forfaits déplacement		
Soirée étape	77,63	79,18
Soirée étape zone touristique	84,68	86,37
Dîner	17,05	17,39
Prime de mobilité (montant/ jour pendant 9 mois)	68,73	70,10

- A titre exceptionnel, les parties conviennent que le forfait repas augmenterait pour atteindre la valeur de 14 euros nets, au-delà du budget de 2%.
- A titre exceptionnel, la prime de sujétion issue de l'accord de télétravail, serait revalorisée à hauteur de 2%.
- La Direction s'engage également à augmenter le montant de la nuitée « séjour chez un proche » de 35 euros à 45 euros par nuit, dans les conditions justificatives prévues par la Politique Déplacements.

Article 4 - Mesures relatives au dialogue social dans l'entreprise

La Direction a confirmé sa volonté d'engager des négociations avec les organisations syndicales au cours de l'année 2018 sur les sujets de la Qualité de Vie au Travail (comprenant notamment le Droit sur la Déconnexion), la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences et la classification (pilote sur la classification de la filière commerciale).

Article 5 – Suivi et Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un (1) an dans le cadre de la négociation sur la rémunération et le temps de travail pour 2018.

Les durées d'application des différentes mesures qu'il prévoit figurent dans les articles ci-dessus.

Article 6 : Formalités de dépôt

Le présent Accord sera notifié par la Direction à l'ensemble des organisations syndicales représentatives de l'Entreprise ; elle procèdera également aux formalités légales de dépôt et d'enregistrement.

Fait à Issy les Moulineaux, en 8 exemplaires, le 30 janvier 2018

Pour la société

Mme [REDACTED]
Directrice des Ressources Humaines

[REDACTED]

Pour les organisations syndicales représentatives

Pour la CFDT

M. [REDACTED]

[REDACTED]

Pour la CFE-CGC

M. [REDACTED]

[REDACTED]

Pour la CGT

M. [REDACTED]

Pour la FGTA - FO

M. [REDACTED]

[REDACTED]

Annexe : Grille des augmentations

Au cours des négociations, les parties ont longuement échangé sur le système d'augmentation convenu dans le cadre de la négociation annuelle pour l'année 2018. Dans un but pédagogique, elles sont convenues de joindre à l'accord la présente annexe.

Il est entendu que les salariés entrés dans l'entreprise après le 1^{er} octobre 2017 ou absents pour une durée supérieure ou égale à 9 mois, sont considérés comme non évaluable et par conséquent, ne sont pas éligibles à une augmentation individuelle.

Cadre

Cette grille est indicative. Seules les valeurs dans les cases jaunes sont les garanties négociées dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire 2018. Les autres valeurs sont présentées à titre indicatif et pourraient évoluer.

	En développement			Au marché			Au-delà du marché		
	mini	budget	maxi	mini	budget	maxi	mini	budget	maxi
Dépassé	1,75%	7,50%	10,00%	1,50%	5,00%	8,00%	1,00%	4,00%	6,00%
Atteint & Dépassé	1,75%	5,00%	7,00%	1,50%	3,00%	5,00%	1,00%	2,00%	4,00%
Atteint	1,75%	3,00%	5,00%	1,50%	1,75%	3,50%	1,00%	1,00%	2,50%
Partiellement Atteint	0,50%	1,50%	3,00%	0,50%	1,00%	2,00%	0,50%	0,50%	1,00%
Non Atteint	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

OETAM

	En développement	Au marché / Au-delà du marché
Dépassé	9	6
Atteint et dépassé	7	4
Atteint	6	3
Partiellement atteint	1	1
Non atteint	0	0