

Accord Qualité de Vie au Travail (QVT) pour la promotion de la qualité de vie au travail, la diversité, l'inclusion et l'égalité professionnelle chez CCEP France

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, [REDACTED] [REDACTED] ayant reçu délégation à cet effet, ci-après désigné **COCA-COLA EUROPEAN PARTNERS France (CCEP France)**,

Et d'autre part ;

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

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

Préambule

CCEP France et les partenaires sociaux sont convaincus de l'importance du bien – vivre au travail avec une démarche de Qualité de vie au travail, d'inclusion et de diversité et d'égalité entre les femmes et les hommes permet le développement de l'attractivité employeur de l'entreprise, l'amélioration de l'engagement des salariés tout autant que la diminution de l'absentéisme. En effet, la Qualité de vie au travail, tout comme l'égalité professionnelle, sont des facteurs de développement du bien être tant individuel que collectif. C'est dans ce contexte que la Direction et les partenaires sociaux ont ouvert une négociation relative à la Qualité de vie au travail et à l'égalité professionnelle des salariés de CCEP France.

Les parties se sont engagées à négocier sur l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la lutte contre toute discrimination, les travailleurs en situation de handicap, l'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés, les modalités d'exercice du droit à la déconnexion.

Elles se sont ainsi réunies les 16 novembre 2018, 17 décembre 2018, 16 janvier 2019, 13 février 2019, 27 mars 2019, 16 mai 2019, 13 juin, 5 et 23 juillet 2019, 17 et 25 février 2020.

Les Parties rappellent que le principe de Qualité de vie au travail s'articule avec les mesures prévues par d'autres accords d'entreprise existants notamment les accords « GPEC », « ARTT », « CET », « mobilité », « télétravail » et le thème « prévoyance et remboursement complémentaire des frais de santé ». Les dispositions de l'accord portant sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes conclu le 17 mai 2011 sont en revanche remplacées par celles du présent accord.

Sommaire	
Préambule	1
Sommaire	2
Chapitre préliminaire – Objet Champ d’application.....	4
Article 1 : Objet	4
Article 2 : Champ d’application	4
Chapitre 1 – Donner du sens au travail	5
Article 1 : Comprendre son rôle	5
Article 2 : Accéder à l’information	5
Article 3 : Pouvoir s’exprimer	5
Chapitre 2 : Promouvoir l’inclusion et la diversité	6
Article 1 : Favoriser la mixité des genres (égalité professionnelle entre les femmes et les hommes)	6
1.1. Objectif	6
1.2. Embauche	6
1.3. Promotion et évolution professionnelle	7
1.4. Rémunération	8
1.5. Mesures d’accompagnement de la parentalité	8
Article 2 : Accompagner les salariés en situation de handicap	10
2.1. Accompagnement des travailleurs en situation de handicap	10
2.2. Aides dans le cadre de dépenses liées au handicap	10
Article 3 : Favoriser la diversité des générations.....	11
3.1 Emploi des jeunes	11
3.2. Mobilité professionnelle et accès à la formation quel que soit l’âge	11
3.3. Mesures spécifiques aux fins de carrière.....	11
Article 4. Respect des différences culturelles	12
Chapitre 3 : Maintenir l’équilibre vie professionnelle et vie personnelle des salariés	13
Article 1 : Le droit à la déconnexion.....	13
1.1. Les définitions	13
1.2. Rôle du manager	14
1.3. Modalités d’exercice du droit à la déconnexion.....	15
1.4. Actions d’information mises en œuvre pour assurer le respect de ce droit	15
Article 2 : Assouplir les modes de travail.....	16
2.1. Définitions	16
2.2. Les bénéficiaires.....	16
2.3. Modalités d’exercice du travail flexible	16

Article 3 : Favoriser la réalisation et le développement personnel	17
3.1. Faciliter la pratique sportive	17
3-2 Faciliter l'accès à des contenus de formation	17
3.3 Soutenir les aidants familiaux	17
Chapitre 4 : Favoriser un environnement de travail épanouissant et de bonnes conditions de travail	18
Article 1 : Réduire les contraintes environnementales au travail.....	18
Article 2 : Préserver la santé.....	18
2.1. Pérennisations des dispositifs d'écoute.....	18
2.2. Mise en place d'actions de sensibilisation.....	19
2. 3. Mesures de prévention des risques psycho-sociaux	19
2.4 Prévention du harcèlement moral et sexuel et discrimination	20
2.5. Actions relatives au travail de nuit des salariés de plus de 55 ans	20
Article 3 : Favoriser le retour à l'emploi des salariés après une maladie	20
3.1. L'accompagnement au retour et au maintien dans l'emploi	20
3-2 Formation à destination des managers de proximité et des salariés pour faciliter leur réintégration	21
Chapitre 5 : Dispositions finales	22
Article 1 : Suivi de l'accord	22
Article 2 : Périodicité de la négociation et clause de rendez-vous	23
Article 3 : Communication en interne sur les dispositifs de l'accord.....	23
Article 4 : Durée de l'accord –révision – dénonciation.....	23
Article 5 - Formalités de dépôt.....	24

Chapitre préliminaire – Objet Champ d'application

Article 1 : Objet

Le présent accord a pour objet de déterminer des mesures en matière de Qualité de Vie au Travail, de l'inclusion, de la diversité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il définit les modalités de mise en place des politiques d'entreprise et le bon fonctionnement des procédures et des mesures sur ces sujets.

Le présent accord s'articule autour de 4 chapitres :

- donner du sens au travail
- promouvoir l'inclusion et la diversité
- favoriser l'équilibre vie professionnelle – vie personnelle
- améliorer l'environnement et les conditions de travail

Article 2 : Champ d'application

Les dispositions du présent accord bénéficient aux salariés de la société CCEP France, liés par un contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée, dès lors que les conditions d'éligibilité de la mesure concernée sont remplies.

VB

VL

Chapitre 1 – Donner du sens au travail

Dans un environnement marqué par les évolutions constantes des modes de travail, chaque salarié a besoin de comprendre son rôle, d'accéder à l'information et de pouvoir librement exprimer son opinion afin de contribuer aux objectifs de performance de l'entreprise.

Article 1 : Comprendre son rôle

La Direction promeut une culture du développement de la performance de ses salariés et de leur développement professionnel. Le sens au travail pour un salarié passe par une compréhension de son rôle au sein d'un collectif ainsi que des objectifs du département et plus globalement de l'entreprise. Chaque salarié doit avoir connaissance de ses missions, des conditions et des moyens mis à sa disposition notamment lors de la définition des objectifs individuels.

Article 2 : Accéder à l'information

L'appréhension de la stratégie de l'entreprise ainsi que de son organisation est essentielle pour que chaque salarié comprenne sa place dans le collectif. L'engagement est donc pris de promouvoir l'information utile sur la stratégie de CCEP tant à l'échelle de l'entreprise qu'au sein de chaque équipe.

La Direction mène des actions de communication afin d'explicitier la stratégie de l'entreprise et de permettre aux salariés via les outils digitaux et d'affichage d'accéder à ces informations.

Article 3 : Pouvoir s'exprimer

La possibilité pour un salarié d'exprimer librement son opinion et ses idées lui permet d'améliorer le fonctionnement de l'entreprise et les conditions de travail. CCEP France favorise ainsi le droit à l'expression directe de ses salariés.

Les parties conviennent ainsi de la nécessité d'organiser régulièrement des moments d'échanges destinés à l'expression des salariés tant au niveau de l'équipe que de l'entreprise. Ces temps de discussions sont essentiels pour partager sur les pratiques professionnelles et réguler par le dialogue les situations de tension. Ces temps valorisent le collectif de travail et limitent l'isolement. Ils seront centrés sur l'expérience de travail. Ainsi une communication auprès des managers sera mise en place afin de les sensibiliser sur la nécessité de laisser leurs équipes s'exprimer lors des réunions d'équipe.

De plus, pour répondre à cet engagement, CCEP France continuera d'évaluer régulièrement le climat social de l'entreprise afin de mieux connaître les attentes des salariés et de mesurer le ressenti à l'égard du fonctionnement de l'entreprise au travers d'un baromètre appelé « enquête d'engagement ». Les résultats sont partagés au sein de chaque équipe et avec les représentants du personnel.

Enfin, CCEP France accompagne l'engagement des salariés investis auprès d'associations et favorise le bénévolat dans les associations en octroyant 2 jours de bénévolat.

Chapitre 2 : Promouvoir l'inclusion et la diversité

CCEP France a toujours favorisé les valeurs d'inclusion et de diversité. Ces valeurs se reflètent dans la politique des ressources humaines.

Dans ce cadre, CCEP France rappelle ses engagements en faveur de l'inclusion et de diversité, leviers de performance économique et sociale. Les parties rappellent leur opposition à toute forme de discrimination et les mesures qui suivent doivent permettre le maintien d'un environnement de travail dans lequel les salariés sont traités avec respect et dignité et où les différences individuelles sont valorisées.

Un plan d'action sur 3 ans sera ainsi mis en place sur les 5 domaines de diversité : l'égalité professionnelle, le handicap, les générations, la diversité culturelle et les droits LGBT+.

Article 1 : Favoriser la mixité des genres (égalité professionnelle entre les femmes et les hommes)

CCEP France communiquera chaque année aux représentants du personnel et à l'ensemble des salariés les résultats de l'index égalité hommes femmes.

1.1. Objectif

CCEP France se fixe comme objectif d'augmenter de un point par an le taux de femmes total dans l'entreprise et à obtenir la parité dans les fonctions de management.

1.2. Embauche

Les critères de sélection et de recrutement excluent strictement les considérations de genre et sont fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et la qualification des candidats au regard des caractéristiques des postes à pourvoir.

1.1.1 *Offre d'emploi sans distinction de genre*

Les campagnes de recrutement sur l'ensemble des emplois proposés par l'entreprise s'adressent aux femmes comme aux hommes sans distinction. A cet effet, CCEP France est attentif à ce que la terminologie utilisée en matière d'offre d'emploi et de définitions de fonction ne soit pas discriminante et permette sans distinction la candidature des femmes et des hommes, en interne et en externe.

1.1.2 Egalité de traitement des candidatures

CCEP France garantit à chaque étape du processus de recrutement ou de promotion le respect des mêmes critères de sélection pour assurer la diversité au sein de l'entreprise (entre les femmes et les hommes, les jeunes et les seniors...).

Afin de garantir cette égalité de traitement, une formation sur la législation en matière de non-discrimination dans le processus d'embauche (incluant l'ensemble des enjeux de la diversité et notamment la prise en compte des risques d'une discrimination parfois indirecte basée sur les a priori, les préjugés...) sera dispensée aux acteurs du recrutement (équipe recrutement et managers).

1.1.3 Mixité des recrutements

Afin de rééquilibrer la mixité dans des filières et des métiers de l'entreprise, CCEP France favorise l'accueil de femmes ou d'hommes en stage ou en alternance dans les métiers où ils sont sous représentés et ce afin de favoriser la mixité du vivier de candidatures, de faire évoluer les représentations et de favoriser la mixité de ces filières professionnelles.

1.3. Promotion et évolution professionnelle

CCEP France donne aux femmes et aux hommes, à compétence égale, accès aux mêmes emplois, quel qu'en soit le niveau de responsabilité, et aux mêmes possibilités de promotion et d'évolution professionnelle.

Au-delà de la bourse à l'emploi, des communications/affichages sur les postes ouverts sont mis en place au niveau local afin de favoriser les opportunités de mobilité et promotion interne.

CCEP France continuera à favoriser en son sein les réseaux professionnels qui œuvrent pour une meilleure mixité professionnelle.

En outre, CCEP France rappelle que la perspective de la grossesse d'une salariée ou la situation familiale des salariées ne saurait constituer un obstacle à leur recrutement ou à leur évolution de carrière. Afin que la grossesse ne soit pas un obstacle à l'évolution de sa carrière, des entretiens individuels au départ et au retour du congé maternité sont organisés.

Entretien de départ en congé maternité :

Un entretien formalisé sera organisé entre la salariée et son manager dès l'annonce de la grossesse au cours duquel différents points seront abordés, comme par exemple les objectifs réalisés avant le départ, la volonté ou non de la salariée de rester informée de la vie de l'entreprise...Le guide de la parentalité sera accessible sur les outils digitaux.

Si nécessaire et à la demande de la salariée, d'autres entretiens pourront avoir lieu en cours de grossesse.

Entretien au retour de congé maternité et parental :

Un second entretien sera programmé au retour de congé maternité ou parental. Il permettra de faire un point sur les conditions de reprise du poste (besoin d'un aménagement, horaires, contraintes...) ainsi que sur les souhaits de conciliation vie professionnelle et vie personnelle. Il sera également l'occasion de réfléchir à d'éventuels besoins en formation et permettra de définir les nouveaux objectifs de la période.

1.4. Rémunération

Les signataires réaffirment que l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, pour un même niveau de responsabilité, de compétence et de résultat, tout au long de la carrière, constitue l'un des fondements essentiels de l'égalité professionnelle.

Il est rappelé que les périodes liées à la parentalité (congé maternité, paternité, d'adoption) ne sauraient avoir une incidence sur le déroulement de carrière des salariés, leur ancienneté ou les priver d'un élément de rémunération.

La maternité ou la grossesse ne saurait constituer une raison valable de non attribution d'une augmentation. Pendant et à la suite du congé maternité, le salaire de la salariée sera donc majoré selon les dispositions définies ci-dessous. Ces augmentations seront appliquées aux mêmes dates que les révisions salariales annuelles des autres salariés de l'entreprise.

- ✓ Augmentation Générale : Si une enveloppe d'augmentation générale est attribuée pour la catégorie professionnelle de la salariée, elle en bénéficiera.
- ✓ Augmentation Individuelle : La rémunération de la salariée sera majorée de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé par les salariés de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise. En fonction du positionnement salarial de la salariée, le manager sur recommandation de l'équipe « Rémunération » pourra aller au-delà de cette obligation afin de garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et ce une fois par an.
- ✓ Intéressement – Participation : Le congé maternité est assimilé à une période de présence pour la répartition de l'intéressement et de la participation.
La salariée percevra la participation et l'intéressement comme si elle avait été présente pendant cette période.

1.5. Mesures d'accompagnement de la parentalité

L'égalité réelle entre les hommes et les femmes est sous tendue par la conciliation au quotidien de l'équilibre vie professionnelle – vie personnelle. Au-delà des dispositions relatives à la maternité, CCEP France entend par des mesures concrètes aider ses salariés à mieux concilier leur rôle de parents et de salariés.

Congé d'accueil de l'enfant

Afin d'accompagner l'arrivée au sein du foyer, le congé initial (« congé paternité ») pour le conjoint salarié CCEP sera doublé : CCEP accordera un congé rémunéré complémentaire non consécutif (sauf accord du manager et sans perturbation de l'équipe) au congé « paternité » de 11 jours consécutifs supplémentaires soit 22 jours calendaires au total (25 en cas de naissance gémellaire).
Ce congé complémentaire sera à prendre dans les 6 mois suivant l'arrivée de l'enfant.

Rentrée scolaire

Afin de contribuer à harmoniser les temps de vie professionnelle et personnelle, CCEP France mettra en place des horaires aménagés à l'occasion de la rentrée scolaire depuis la maternelle jusqu'à l'entrée en classe de 6^{ème}.

A cette occasion, les salariés auront le droit de décaler leur prise de poste de deux heures au plus, de façon à accompagner leurs enfants le jour de la rentrée scolaire, sous réserve d'en informer son supérieur hiérarchique 15 jours à l'avance et dans la mesure où l'organisation du planning du service pourra être modifiée en conséquence.

Journées enfants malade

Les parents ayant au moins un enfant à charge peuvent bénéficier d'absences rémunérées en cas de maladie d'un enfant de moins de 16 ans ou d'une impossibilité prouvée de garderie, dans la limite d'un jour par cas et / ou d'hospitalisation d'un enfant de moins de 16 ans, soit un ou deux jours par cas, dans la limite de 10 jours par an.

Les parents d'enfants handicapés bénéficient de ces dispositions sans limite d'âge dans la limite de 10 jours par an au plus.

Mode de garde

CCEP France proposera à ses salariés des offres de places en crèche et accès à des sites de garde d'enfants, les frais de garde restant à la charge du salarié.

Information « guide de la parentalité »

Un livret d'information « Guide de la parentalité » sera élaboré et mis à la disposition de tous les salariés de CCEP. Il récapitule les dispositions légales mais également les mesures d'accompagnement personnelles et organisationnelles (congé maternité, couverture maladie, aménagement de la durée du travail...) liés à l'état de maternité d'une salariée au sein de l'entreprise. Il renseigne également les salariés et les managers sur les situations liées à la parentalité : congé de paternité, congé parental d'éducation...

Ce guide intégrera les mesures liées à l'adoption.

Article 2 : Accompagner les salariés en situation de handicap

CCEP France veille à renforcer ses actions afin de favoriser et faciliter l'accueil et le maintien dans l'emploi ainsi que le développement professionnel des personnes en situation de handicap.

2.1. Accompagnement des travailleurs en situation de handicap

CCEP France communiquera à tous les salariés les droits et démarches en matière de reconnaissance du handicap en diffusant un guide sur le handicap. Ce livret d'information « Guide du handicap » récapitule les démarches pour déclarer un handicap ainsi que les actions de CCEP France en faveur de l'intégration des salariés en situation de handicap.

En complément de ce guide, le référent handicap a pour mission d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation d'handicap s'agissant notamment de les informer sur leurs droits et les interlocuteurs privilégiés au sein de CCEP.

CCEP France veille à mettre en œuvre les aménagements de poste et les formations nécessaires au reclassement du salarié dans un poste conforme à son aptitude et à ses capacités. L'objectif est d'atteindre un taux de 5% de travailleurs reconnus travailleurs handicapés avant la fin de l'application de cet accord.

Les salariés peuvent sur demande et en accord avec leur manager renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne temps, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants. Le congé annuel ne peut être cédé que pour sa durée excédant vingt-quatre jours ouvrables.

Le salarié bénéficiaire d'un ou plusieurs jours cédés en application du premier alinéa bénéficie du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence. Cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

Comme cela est déjà le cas pour certains dispositifs (Compte épargne temps, journées enfants malade), CCEP France s'engage lors de la mise en place de dispositifs en faveur de ses salariés à favoriser les salariés en situation de handicap.

2.2. Aides dans le cadre de dépenses liées au handicap

CCEP France par l'intermédiaire de sa complémentaire santé permet à ses salariés et leurs ayants-droits confrontés à des difficultés financières liées au handicap d'accéder à des aides financières. Elle veille à communiquer sur ses dispositifs et à aider dans les démarches.

Article 3 : Favoriser la diversité des générations

3.1 Emploi des jeunes

CCEP France réaffirme sa volonté de développer le recours aux contrats en alternance – apprentissage et professionnalisation- en ce qu'ils constituent un vecteur positif d'adaptation des compétences des jeunes à celles dont l'entreprise a besoin.

Cette démarche s'inscrit dans une démarche sociétale de l'entreprise qui participe activement à la découverte et à la promotion du monde professionnel auprès des étudiants et jeunes diplômés par le biais des forums écoles ou d'initiatives telles que « Passeport pour l'emploi ».

L'entreprise vise un taux d'alternant de 5% à l'horizon 2022 et 10% des recrutements soient issus des quartiers dits « sensibles ».

3.2. Mobilité professionnelle et accès à la formation quel que soit l'âge

CCEP France développe et propose à l'ensemble de ses salariés des actions de formation leur permettant d'occuper leur emploi et de s'adapter aux évolutions techniques ou technologiques. CCEP France s'engage à veiller à ce que les dispositifs de mobilité professionnelle et de formation soient accessibles aux salariés quel que soit leur âge.

L'entreprise sera vigilante à l'égard des salariés de 55 ans et plus quant à leur possibilité de mobilité interne durant la dernière partie de carrière.

3.3. Mesures spécifiques aux fins de carrière

Information et formation retraite

CCEP France met à disposition de tous les salariés de 55 ans et plus des informations relatives à la préparation à la retraite. Ces informations leur permettront de mieux comprendre les différents dispositifs dont ils peuvent bénéficier, de préparer leur dossier de constitution de carrière et d'être informé des démarches à effectuer pour demander la liquidation de leur retraite.

Une formation destinée aux personnes qui prendront prochainement leur retraite est également mise en place pour préparer la transition entre la vie professionnelle et la retraite.

Bilan retraite

CCEP France propose à tous les salariés de 55 ans et plus de réaliser un bilan retraite individuelle par l'intermédiaire d'un cabinet spécialisé.

Ce dispositif permet aux salariés qui le souhaitent :

- de connaître l'estimation de leur revenu à la retraite
- d'obtenir des informations pratiques sur la retraite
- de bénéficier d'un accompagnement personnalisé pour les aider dans leur démarche

Retraite progressive

CCEP France propose aux salariés qui répondent aux conditions d'éligibilité la retraite progressive, dispositif d'aménagement de fin de carrière, qui permet aux salariés de percevoir une partie de leur retraite tout en exerçant une activité à temps partiel.

Le salarié doit avoir au moins 60 ans et justifier d'une durée d'assurance retraite d'au moins 150 trimestres, tous régimes de retraite obligatoires confondus.

Il doit exercer son activité professionnelle à temps partiel, ce temps représentant une durée de travail globale comprise entre 40 % et 80 % de la durée de travail à temps complet. Il est rémunéré par CCEP France en fonction du temps de travail.

La retraite progressive complète la rémunération versée par CCEP France et est calculée selon la même formule que la retraite définitive.

Pour garantir aux salariés d'acquiescer des droits à la retraite complémentaire, comme s'ils avaient poursuivi leur activité dans des conditions normales, CCEP France cotise sur la base d'un salaire à temps plein, comme le permettent les dispositions réglementaires des régimes ARRCO (Délibération 22B) et AGIRC (Délibération D25). Les taux de cotisations et la répartition (salariale et patronale) restent identiques.

Article 4. Respect des différences culturelles

Pour CCEP France, la diversité culturelle est un atout pour l'entreprise. Elle en encourage la représentation dans toutes ses différences et ses richesses au sein des effectifs et à tous les niveaux de responsabilité.

CCEP France souhaite dépasser le cadre légal et juridique de la lutte contre les discriminations et s'attache à promouvoir un management respectueux des différences et à accompagner les managers à cet effet.

Dans ce cadre, une charte sera rédigée par l'entreprise et communiquer pour rappeler les valeurs de respect et diversité prônée par l'entreprise et la non-discrimination. Ce manifeste rappellera également les politiques de l'entreprise contre les discriminations et le harcèlement. Des ambassadeurs seront nommés pour favoriser des actions concrètes sur ces domaines.

Chapitre 3 : Maintenir l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle des salariés

Les modes de travail ont considérablement évolué ces dernières années sous l'impulsion du numérique. Cette révolution offre une plus grande flexibilité au salarié mais peut aussi être vécue comme intrusive. Ceci rend nécessaire de repenser l'équilibre vie professionnelle – vie personnelle, facteur de satisfaction et de santé au travail.

CCEP France favorise l'équilibre vie professionnelle - vie personnelle, notamment par la possibilité de se déconnecter, d'aménager son lieu et temps de travail, de se développer personnellement. Elle reconnaît que ces mesures en offrant plus d'autonomie et de liberté aux salariés sont un levier de performance pour l'entreprise.

Article 1 : Le droit à la déconnexion

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 dite « Loi Travail » prévoit la mise en place d'un dispositif de régulation des outils numériques en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congés ainsi que de la vie personnelle.

Dans le cadre de la négociation sur la qualité de vie au travail, la Direction et les organisations syndicales ont souhaité porter une attention particulière au « droit à la déconnexion ».

En effet, si les outils numériques ont un impact positif sur l'activité de CCEP France en lui permettant d'agir avec plus de réactivité et de flexibilité, il convient toutefois d'encadrer leur utilisation afin de préserver de véritables temps de déconnexion professionnelle.

Le droit à la déconnexion est un droit fondamental de tous les salariés. Le respect de ce droit s'inscrit dans une coresponsabilité entre la Direction et les salariés.

Ce droit sera ouvert à tous les salariés qu'ils soient en contact avec des salariés basés en France ou dans les autres pays de CCEP. Cet engagement s'inscrit dans la volonté de CCEP France d'assurer le temps de repos de ses salariés, de respecter l'équilibre vie familiale/vie professionnelle et de prévenir les risques psycho-sociaux liés à la non déconnexion professionnelle.

Ces dispositions s'inscrivent en complément de la charte sur les nouvelles technologies.

1.1. Les définitions

Le droit à la déconnexion s'entend du droit du salarié à ne pas être connecté aux outils numériques physiques (ordinateurs, tablettes, smartphones, etc.) ou dématérialisés (logiciels, connexions sans fil, messagerie électronique, internet/extranet, applications...) professionnels en dehors de son temps de travail. Ce droit lui assure la possibilité de ne pas utiliser ses outils lors de ses périodes de repos, de congés et de suspension de contrat.

Il est rappelé que la possibilité de se connecter à distance ne doit pas l'être au détriment des temps de repos.

Ainsi, les salariés de l'entreprise, y compris les personnes exerçant leur activité en télétravail régulier ou occasionnel (travail flexible ci - après), ont l'obligation de respecter les périodes de repos, de congés et de suspension du contrat quel que soit leur statut (employé, agent de maîtrise, cadre).

Le droit à la déconnexion démarre dès que le salarié quitte son poste de travail et se poursuit jusqu'à la reprise du travail selon les horaires définis par les accords en vigueur. Il porte sur les périodes suivantes :

- Pendant le repos quotidien obligatoire d'une durée minimale de 11h00
- Pendant les congés, jours fériés, JRTT, les périodes de repos hebdomadaire et les périodes de suspension du contrat de travail.

Les membres de l'encadrement doivent s'abstenir de solliciter par courriel, message instantané, SMS et téléphone les salariés pendant les périodes de déconnexion visées ci-dessus sauf exception d'urgence qui s'entend par des situations susceptibles d'avoir des conséquences importantes sur la production ou les relations avec nos clients, et à l'exception des salariés réalisant des astreintes. Ces situations particulières seront suivies par la Direction et présentées lors des commissions de suivi du présent accord.

Enfin le salarié doit aussi pouvoir exercer ce droit pendant le temps de travail afin de pouvoir se concentrer sur ses tâches.

1.2. Rôle du manager

Le management s'assure par son exemplarité du respect du droit à la déconnexion.

En effet, l'efficacité d'un droit à la déconnexion dépend des actions de l'ensemble du management qui par son discours et ses actes doit montrer l'exemple et s'assurer de la possibilité d'exercer ce droit pour lui-même et ses équipes.

Il ne peut être reproché à un salarié de ne pas avoir traité une demande envoyée ou répondu à une sollicitation lors des périodes de déconnexion.

L'encadrement doit tenir compte de ces périodes de déconnexion dans les délais demandés pour une réponse à une sollicitation. Il doit accepter un temps de réponse raisonnable de leur équipe pour toute sollicitation via courriels, SMS...et favoriser les échanges en direct.

CCEP France s'engage à ce que les salariés qui le souhaitent puissent bénéficier d'un entretien auprès de leur hiérarchie, des services ressources humaines ou des relais d'écoute en cas de difficulté pour la mise en place du droit à la déconnexion, tel que défini dans cet accord. En cas de difficulté constatée, un plan d'action sera élaboré.

1.3. Modalités d'exercice du droit à la déconnexion

Durant le temps de travail, CCEP France veillera à ce que l'utilisation des outils numériques soit faite de manière bienveillante et que les bonnes pratiques suivantes soient respectées :

- Limiter l'envoi de courriels aux destinataires dont on attend une réaction sur le sujet évoqué et ne mettre en copie que ceux pour qui l'information est indispensable (notamment limiter les destinataires en copie, limiter les « répondre à tous »)
- Privilégier les contacts téléphoniques ou en face à face afin de limiter le nombre de courriels
- Utiliser à bon escient les mentions « urgent » et « haute importance »

Afin de faire respecter ce droit à la déconnexion, il sera rappelé aux salariés

- la nécessité d'identifier dans leur message d'absence son (ses) remplaçant (s) en cas d'absence
- de ne pas appeler les salariés non équipés d'une ligne professionnelle sur leur ligne personnelle sauf absolue nécessité et avec accord du salarié.
- la possibilité d'ajouter en dessous de leur signature la phrase de type : « *CCEP respecte le droit à la déconnexion, si vous recevez ce message pendant votre période de repos, vous n'êtes pas tenu d'y répondre.* »

1.4. Actions d'information mises en œuvre pour assurer le respect de ce droit

Afin que le droit à la déconnexion soit respecté, CCEP France informera et sensibilisera ses salariés sur leur droit à la déconnexion et leurs temps de repos par le biais des outils de communication interne.

Les actions suivantes sont menées au moins une fois par an :

- Une information sur les modes opératoires de gestion de communication électronique – courriels, SMS, applications ... (par exemple, comment ne pas afficher le nombre de messages non lus, message d'absence, fonction envoi d'un courriel différé...)
- Une sensibilisation des managers sur leur rôle dans le respect du droit à la déconnexion en adoptant des comportements exemplaires
- Une action de communication sur l'impact de la connexion dans l'équilibre de la vie professionnelle – vie personnelle

En parallèle,

- L'accord sera déposé sur l'intranet et les managers nouvellement nommés seront sensibilisés au respect de cet accord.
- Une page dédiée à la déconnexion sera ouverte sur l'intranet avec le présent accord et les supports de communication adressés sur ce thème.

Au cours de ces actions de sensibilisation, il sera rappelé qu'aucune obligation n'est faite aux salariés de prendre connaissance ni de répondre aux sollicitations faites par le biais des outils numériques hors de son temps de travail.

Article 2 : Assouplir les modes de travail

CCEP France souhaite offrir à ses salariés un environnement de travail motivant. Le dispositif de travail flexible, déjà en place chez CCEP France est un des outils permettant cette souplesse.

Ce mode de fonctionnement est à distinguer du télétravail tel que défini dans l'accord du 22 Janvier 2014 et qui ne vise que le télétravail à domicile régulier.

2.1. Définitions

Le travail flexible (« Flexible Working ») est un mode de travail exceptionnel offrant de la flexibilité en termes de temps de travail et/ou de lieu de travail. Il permet soit des aménagements d'horaires et des autorisations d'absences de courte durée (maximum 2h) soit un travail à distance.

- Ponctuellement, afin de répondre à un besoin personnel, un aménagement des horaires de travail peut être accordé au salarié dans la mesure où le poste le permet.
- Un travail occasionnel d'un lieu autre que le bureau incluant le travail à domicile est possible.

2.2. Les bénéficiaires

Ce mécanisme s'adresse à toutes les personnes en poste en CDI ou CDD de plus de 3 mois, à temps plein pour lesquelles le manager a été informé en amont.

Les salariés doivent impérativement disposer d'un PC et d'un téléphone portable professionnel et sur le lieu du travail flexible d'une connexion internet.

2.3. Modalités d'exercice du travail flexible

L'entreprise autorise jusqu'à 4 jours par mois de travail flexible (ou demi-journée), consécutifs ou non pour offrir de la souplesse aux salariés dans le respect de l'agenda collectif (réunion d'équipe...).

En cas de problème de performance ou s'il y a un impact sur l'organisation du service, le manager a un droit de réserve. L'éventuel refus ne peut venir qu'après examen de la nature du métier du salarié, la configuration de l'équipe, son autonomie, son activité, l'équipement de travail à sa disposition.

Chaque demande est ponctuelle et exceptionnelle :

- L'information expresse du manager est requise en amont.
- Toute demande de flexibilité doit se faire sur la base du volontariat
- Le manager s'assure que les temps de repos sont respectés et sensibilise son salarié sur ce respect.

Dans le cadre du travail flexible, le salarié est placé sous la subordination de CCEP France et ne pourra pas vaquer à ses occupations personnelles.

CCEP France communiquera à ses salariés sur ce dispositif et les modalités d'exercice ainsi que formera les managers sur les nouveaux modes de travail à distance.

Article 3 : Favoriser la réalisation et le développement personnel

3.1. Faciliter la pratique sportive

Il est prouvé que la pratique du sport favorise le bien-être du salarié. CCEP France a d'ailleurs toujours promu la pratique d'une activité sportive. Dans ce cadre, CCEP France souhaite élargir la pratique sportive à l'ensemble de ses salariés en leur offrant la possibilité d'accéder à un « pass sport » qui permet via un système d'abonnement d'avoir accès à des activités sportives sur l'ensemble du territoire français. Cet abonnement sera financé par une contribution de la Direction, en sus de celle du salarié.

3-2 Faciliter l'accès à des contenus de formation

CCEP France développe les compétences de ses salariés et s'assure de donner accès à des outils tels que Juice permettant à chaque salarié de s'informer ou de se former sur des sujets en dehors de sa sphère professionnelle.

3.3 Soutenir les aidants familiaux

CCEP France met à la disposition de ses salariés via l'Action Sociale de sa Caisse de Retraite des solutions pour accompagner les personnes qui prennent soin au quotidien d'un proche en situation de dépendance. Ainsi CCEP France communiquera sur ces dispositifs, par exemple sur les solutions de 'séjours vacances répit Alzheimer / familles ' pour les aidants et leur famille, les 'groupes de parole aidants' ou les solutions de soutien financier de l'Action Sociale.

Il est rappelé que les salariés peuvent utiliser les jours épargnés sur le Compte Epargne Temps pour financer tout ou partie d'un congé de proche aidant ou de congé de solidarité familiale conformément à l'avenant de refonte du 19 septembre 2016 relatif au compte épargne temps.

Il sera mis en place un compteur de jours enfants malades utilisables pour les aidants familiaux jusqu'à 5 jours (ou 10 demi-journées) maximum dans les conditions de prise d'enfant malade avec justificatif :

Pourront bénéficier de cette mesure, les salariés qui fourniront le justificatif identique à celui des demandes de congé « aidant familiaux » à savoir la copie de la décision justifiant d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 % (si la personne aidée est un enfant handicapé à sa charge ou un adulte handicapé) ou copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie (Apa) au titre d'un classement dans les groupes I, II et III de la grille Aggir (lorsque la personne aidée souffre d'une perte d'autonomie).

Sont considérés également comme salariés aidants les personnes bénéficiaires du certificat des aides délivré par la Direction nationale des activités sociales (DNAS).

Chapitre 4 : Favoriser un environnement de travail épanouissant et de bonnes conditions de travail

La qualité de l'environnement de travail et les conditions de travail est indissociable du bien être des salariés.

CCEP France réaffirme sa volonté de promouvoir la santé au travail, d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale de ses salariés, en collaboration avec les CSSCTs.

Article 1 : Réduire les contraintes environnementales au travail

Quand un risque lié à l'activité ne peut être évité, celui-ci doit être précisément évalué afin de rechercher les pistes de prévention adaptées.

CCEP France, par l'intermédiaire des équipes qualité Hygiène environnement et sécurité (QESH) s'assure que les lieux de travail utilisés par les salariés de CCEP France correspondent à un environnement de travail sécurisé et soient dans un état constant de propreté.

Dans le cadre des plans annuels de prévention de risques, CCEP France s'assure que des mesures adaptées aux risques spécifiques aux différents sites soient mises en place et que les bonnes pratiques en matière d'hygiène et sécurité sur un site soient diffusées sur l'ensemble des sites.

CCEP France continuera d'étudier l'aménagement des postes de travail dans le respect des principes ergonomiques limitant les contraintes posturales.

Article 2 : Préserver la santé

Pour CCEP France, le bien-être au travail consiste à créer un environnement de travail sain, sûr et positif, permettant aux salariés de rester motivés et concentrés sur leurs tâches.

En matière de prévention de la santé au travail, les parties reconnaissent l'importance d'agir sur les causes au-delà des conséquences. CCEP France mettra en place les mesures suivantes :

2.1. Pérennisations des dispositifs d'écoute

Accès à un programme de soutien : L'accès au programme de soutien (EAP) actuellement mise en place est pérennisé et qui permet d'accéder 24h/24, 7 j/7 à des informations ou des conseils de professionnels permettant de résoudre des problématiques familiales, personnelles, professionnelles.

Ce service vise à offrir une écoute dans les moments choisis par les salariés et permet de gérer les situations difficiles issues de la vie personnelle ou professionnelle en accédant à un conseil, un accompagnement afin de mettre en œuvre la solution appropriée. Selon les besoins constatés, une assistance sur site pourra être envisagée.

Relais d'écoute : Ce dispositif ayant permis de résoudre des situations difficiles (prévention du harcèlement) dans le passé, CCEP France s'engage à identifier et former des nouveaux salariés volontaires à l'écoute active afin de reconnaître les situations difficiles et d'accompagner les salariés en les orientant vers les interlocuteurs adaptés. Les modalités en seront définies dans les 6 mois suivants la signature de l'accord.

2.2. Mise en place d'actions de sensibilisation

Mettre la santé au cœur du travail, c'est favoriser un maintien en emploi durable des salariés et accroître les performances économiques et sociales d'une organisation. En mettant en place des actions de communication l'entreprise permet aux salariés de devenir acteur de leur santé et alerter / prévenir les addictions.

CCEP France mettra en place et selon les besoins des différents sites et périmètres des actions de communication sur des thèmes tels que les TMS (troubles musculosquelettiques), stress, addictions, nutrition, sommeil, rythmes de travail...

2.3. Mesures de prévention des risques psycho-sociaux

CCEP France souhaite faire du bien être mental de ses salariés une priorité et améliorer la prévention des risques psycho-sociaux afin de contribuer à une meilleure qualité de vie au travail de ses salariés. Afin d'améliorer le bien-être mental de ses salariés dans le cadre de la prévention des risques psycho-sociaux, CCEP France engage des actions de sensibilisation et de formation, en particulier de l'encadrement.

CCEP France promeut un management bienveillant et s'assure

- que le management communique ses attentes à son équipe de façon claire et réaliste et lui fournit un retour sur leur travail réalisé de façon constructive,
- de l'adéquation des objectifs de travail avec les moyens alloués,
- que les horaires de travail sont respectés,
- que les salariés ont une certaine autonomie pour réaliser leurs missions dès lors que les objectifs sont atteints,
- que le management s'assure du lien social et de la cohésion d'équipe

Le service RH est organisé pour répondre à des difficultés éventuellement détectées.

2.4 Prévention du harcèlement moral et sexuel et discrimination

CCEP France promeut un lieu de travail dans lequel les salariés peuvent s'exprimer et faire part de leur point de vue.

CCEP n'accepte aucun comportement ou vocabulaire qui aurait un caractère sexiste, raciste, sexuel. Ce type de comportement est soumis aux dispositions du règlement intérieur et qui seront repris dans la charte évoquée ci-avant.

CCEP encourage ses salariés à ne pas véhiculer des images et des propos pouvant véhiculer des stéréotypes (propos sexistes...).

Afin de prévenir tout risque de harcèlement moral et sexuel, elle met à la disposition de ses salariés différents canaux de remontée d'informations : manager, HRBP, référent harcèlement et référent CSE, ligne d'appel « Speak up », relais et membres CSSCT et représentants de proximité. Elle prend en compte ses signalements et apporte la solution appropriée.

2.5. Actions relatives au travail de nuit des salariés de plus de 55 ans

CCEP France prend en compte la pénibilité liée au travail de nuit des seniors.

Par cet accord, CCEP France entamera dès la première année d'application une étude sur le travail de nuit des seniors puis une expérimentation sur un des sites de production.

Article 3 : Favoriser le retour à l'emploi des salariés après une maladie

Quelles que soient les causes d'un arrêt de travail, la Direction est consciente que la reprise de l'activité professionnelle à l'issue d'un arrêt maladie de longue durée est une étape clé aussi bien pour le salarié que pour l'entreprise. Le manager sera vigilant à une reprise d'activité progressive.

CCEP France s'engage donc à mettre en place et à communiquer sur les mesures suivantes :

3.1. L'accompagnement au retour et au maintien dans l'emploi

La reprise d'activité après une longue absence (continue ou fractionnée de plus de 4 mois) constitue une préoccupation qui exige une réponse structurée et un processus formel.

CCEP France propose aux salariés en arrêt longue durée et sur recommandation du médecin conseil de la Prévoyance et sur la base du volontariat, un accompagnement au retour et au maintien dans l'emploi.

Cette mesure se concrétise par la mise en place d'une procédure de reprise d'activité des salariés après de longues absences sur la base du volontariat et de manière confidentielle vis-à-vis de l'employeur quant aux aspects médicaux et aux actions d'accompagnement mises en place. Cette procédure vise à accompagner les salariés afin de faciliter leur reprise après un arrêt longue durée.

Cette procédure tripartite signée entre l'organisme désigné par la Prévoyance, l'employeur et le salarié permettra la mise en place d'actions nécessairement adaptés, les motifs d'absence étant variés et n'impliquant pas les mêmes logiques de reprise. L'objectif est de mettre en œuvre une démarche volontaire, participative, individualisée et structurée. Cet accompagnement qui se déroule sur une durée de 3 à 12 mois comprend plusieurs phases et s'adapte aux besoins du bénéficiaire et peut permettre notamment une évaluation de sa situation (médicale, sociale, professionnelle), le soutien paramédical adapté, un programme d'activité physique personnalisé, des recherches d'actions et de solutions pour le retour au poste de travail dans les meilleures conditions.

3-2 Formation à destination des managers de proximité et des salariés pour faciliter leur réintégration

Le manager s'assurera de la réintégration des salariés après un arrêt longue durée. A ce titre, des formations et des outils seront proposés afin qu'ils puissent effectuer un entretien de ré accueil permettant d'intégrer ces salariés fragilisés et prévenir l'absentéisme.

Le salarié lors de sa réintégration pourra bénéficier si nécessaire de formations adaptées à sa situation, à sa demande ou à celle de son manager .

Chapitre 5 : Dispositions finales

Article 1 : Suivi de l'accord

Une commission de suivi sera mise en place. Cette instance paritaire est composée du Délégué Syndical Central accompagné de deux personnes, et de représentants de la Direction qui en assurent la présidence. Cette commission se réunit à l'initiative de la Direction 1 fois par an ou sur demande des organisations syndicales représentatives.

Cette commission est notamment chargée

- de suivre la mise en œuvre de l'accord
- de recevoir le bilan des actions déployées
- du suivi d'indicateurs montrant la pertinence et les impacts des actions menées.

Les indicateurs suivants indiquant la pertinence et les impacts des actions menées en faveur de la promotion de l'égalité hommes-femmes seraient présentés.

- Nombre de recrutements externes hommes / femmes par niveau. (critère égalité de traitement)
- Nombre d'actions de communication effectuées chaque année auprès des établissements et organismes de formation travaillant avec CCEP France sur le long terme (critère mixité des recrutements).
- L'écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes. (critère promotion et évolution professionnelle)
- Le pourcentage d'entretiens réalisés au moment du départ et du retour de congé maternité par rapport au nombre de congés maternité par année civile. (critère promotion et évolution professionnelle)
- L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents par année civile (critère rémunération)
- L'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire ne correspondant pas à des promotions entre les femmes et les hommes par année civile. (critère rémunération)
- Le nombre de salariés du genre sous représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations par année civile. (critère rémunération)
- Le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé de maternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris. (critère rémunération)
- Suivi RQTH et mesures

Les indicateurs suivants indiquant la pertinence et les impacts des actions menées en faveur de la promotion de la qualité de vie au travail.

- nombre de démissions,
- nombre d'accidents du travail, de maladies professionnelles, d'inaptitude,
- nombre de situations de harcèlement déclarées,
- nombre de salariés suivis par les relais d'écoute,
- résultat des enquêtes d'engagement

Article 2 : Périodicité de la négociation et clause de rendez-vous

Les Parties conviennent, conformément aux dispositions des articles L. 2242-10 et suivants du Code du travail, de porter à trois ans la périodicité de la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail, telle que prévue à l'article L. 2242-17 du Code du travail.

Ainsi, cette négociation débutera au plus tard en mai 2023. Elle aura lieu au siège de l'entreprise CCEP.

Les informations nécessaires à la négociation seront remises aux délégués syndicaux centraux et à leur délégation, lors de la première réunion de négociation.

Article 3 : Communication en interne sur les dispositifs de l'accord

Les parties conviennent de l'importance de la communication des mesures présentes dans cet accord et plus généralement des mesures relatives à la qualité de vie au travail.

Une communication par mail à l'ensemble des salariés sera effectuée afin de les informer de la signature de cet accord. L'action managériale favorise la qualité de vie au travail des salariés et une communication spécifique sera réalisée à leur intention afin qu'ils puissent promouvoir auprès de leurs équipes les outils mises à disposition par CCEP France, source de préservation et d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Article 4 : Durée de l'accord –révision – dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans et entrera en vigueur le 01/04/2020.

Il pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires sous réserve de respecter un préavis de 3 mois.

Il pourra être révisé selon les modalités dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7-1 et suivants du Code du travail.

La partie souhaitant réviser l'accord devra notifier sa volonté par écrit à l'ensemble des signataires ou adhérents du présent accord. Une réunion devra alors être organisée entre les signataires ou adhérents dans un délai de trois mois à compter de la réception de la notification.

Il pourra également être dénoncé à tout moment en application des dispositions des articles L.2261-9 et L.2261-10 du code du travail.

Le présent accord constitue un tout indivisible qui ne saurait être mis en œuvre de manière fractionnée ou faire l'objet d'une dénonciation partielle.

Article 5 - Formalités de dépôt

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du Code du travail, le présent accord sera notifié par la Direction à l'ensemble des organisations syndicales représentatives de l'Entreprise ;

Conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-2 du Code du travail, le présent accord est déposé en deux exemplaires signés des parties, l'un déposé sur la plateforme du ministère du travail et l'autre au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Boulogne-Billancourt.

Il est rappelé qu'après la conclusion de l'accord, les parties pourront acter à la majorité qu'une partie de l'accord ne devra pas faire l'objet de la publication prévue au premier alinéa. Cet acte, ainsi que la version intégrale de l'accord et la version de la convention ou de l'accord destinée à la publication, sont joints au dépôt.

A défaut, l'accord sera publié dans une version intégrale, étant précisé qu'il sera demandé la suppression des noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Ces formalités de dépôt sont assorties, notamment, de la liste, en trois exemplaires, des établissements auxquels le présent accord s'applique, ainsi que de leurs adresses respectives. En outre, un exemplaire est établi pour chaque partie signataire.

Enfin, en application de l'article L.2262-5 du Code du travail, il est transmis aux représentants du personnel et mention de cet accord est faite sur les panneaux réservés à la Direction pour sa communication avec le personnel ainsi que sur l'intranet.

Fait à Issy les Moulineaux, en 6 exemplaires, le 25 février 2020

Pour la société

[Signature]

Directrice des Ressources Humaines, CCEP France

[Signature]

Pour les organisations syndicales représentatives

Pour la CFDT : [Signature] [Signature]	Pour la CFE-CGC : [Signature] [Signature]
Pour la CGT : [Signature] [Signature]	Pour la FGTA – FO : [Signature] [Signature]

