

Avenant n°2 à l'accord relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) au sein de CCEP France

Entre d'une part ;

COCA-COLA EUROPACIFIC PARTNERS FRANCE SAS, sis 9 chemin de Bretagne, 92784 Issy-Les-Moulineaux Cedex 09, représentée par Madame [REDACTED] [REDACTED] VP People & Culture pour la BU France, ayant reçu délégation à cet effet, ci-après désigné **COCA-COLA EUROPACIFIC 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] et [REDACTED] [REDACTED]
- Pour la CFE-CGC : [REDACTED] [REDACTED] agissant en qualité de Délégué Syndical Central, accompagné de [REDACTED] [REDACTED] et [REDACTED] [REDACTED] ;
- Pour la CGT : [REDACTED] [REDACTED] agissant en qualité de Délégué Syndical Central ; accompagné de [REDACTED] [REDACTED] et [REDACTED] [REDACTED] ;
- Pour la FGTA - FO : [REDACTED] [REDACTED] agissant en qualité de Délégué Syndical Central accompagné de [REDACTED] [REDACTED] et [REDACTED] [REDACTED]

MS
cl
cl

Préambule

Afin d'anticiper et d'accompagner les évolutions du marché des boissons sans alcool et ses conséquences prévisibles sur l'emploi, les métiers et les compétences, la Direction et les organisations syndicales ont conclu pour une durée de quatre ans, par accord en date du 22 juillet 2019 (complété par un avenant du 25 février 2021), la mise en place d'un dispositif de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) au sein de la Société.

Compte tenu de l'échéance prochaine de cet accord, les parties se sont réunies le 25 avril 2023 afin de faire un bilan des dispositifs ainsi mis en place. Trois réunions de négociation se sont tenues les 16 juin, 26 juin et 6 juillet 2023. Au cours de ces réunions, les parties ont abordé les points figurant à l'article L. 2242-20 du code du travail ainsi que les mesures qui pourraient être envisagées en faveur des salariés les plus âgés.

A cette occasion la direction a souligné la qualité du « panel des dispositifs » prévus par l'accord existant et proposé, pour la négociation qui s'ouvrirait, de travailler à l'amélioration des dispositifs en place et en particulier à l'examen des mesures en faveur des salariés les plus âgés.

Elle a précisé qu'elle souhaitait maintenir la segmentation des métiers existante (métiers en croissance ; métiers recherchés et métiers sensibles ou décroissants), revue à l'occasion de la présentation des orientations stratégiques avec les instances représentatives du personnel.

A l'issue des 3 réunions de négociation, la direction a proposé aux organisations syndicales :

- De mettre un terme au dispositif de rachat de trimestres, jugé non efficace au regard de l'investissement associé et du nombre de bénéficiaires ;
- De préciser les conditions dans lesquelles la Direction pourrait accepter ou refuser le départ d'un salarié en congé de mobilité ;
- De revoir la composition de la Commission de suivi et de compléter ses prérogatives en renforçant les moyens d'encourager la concertation dans l'application et l'évolution des mesures envisagées ;
- De renouveler en l'adaptant la clause de stabilisation en cas de changement de législation ;
- D'introduire des mesures spécifiques en faveur des salariés plus âgés (notamment la mise en place d'un bilan en évolution professionnelle pris en charge par la société, l'ouverture de réflexions relatives à l'aménagement de l'activité en fin de carrière ; l'amélioration du dispositif « bilan de retraite individuel » et l'identification et la reconnaissance des formateurs internes) ;
- D'introduire une clause « inflation » visant à revoir le montant des allocations de congé de fin de carrière et de congé de mobilité en cas d'inflation élevée.

Pour leur part, les organisations syndicales ont fait part de :

- L'importance de revoir la cartographie des métiers et souligné la nécessité de travailler à l'amélioration des parcours professionnels afin de développer l'employabilité ;

- La nécessité de faire de la GPEC un outil d'anticipation et non de réaction aux évolutions organisationnelles et à leurs conséquences sur l'emploi afin qu'elle ne se substitue en aucun cas à un Plan de Sauvegarde de l'Emploi ;
- L'importance de renforcer les mesures en faveur des salariés les plus âgés, compte tenu du report de l'âge légal de départ à la retraite et du vieillissement de la population ;
- La nécessité d'attendre la publication des décrets à paraître sur l'évolution du régime légal de retraite ;
- La possibilité d'allonger la durée d'application de certaines mesures comme le congé de fin de carrière ;
- L'importance de maintenir la clause de stabilisation en cas de changement de législation ;
- La nécessité de revoir les dispositions en faveur de la mobilité (accord d'entreprise de 2003) ;

et estimaient ne pas avoir eu le temps nécessaire, compte tenu de l'agenda social, pour améliorer le panel des dispositifs existants et formuler toutes leurs revendications.

Dans ce contexte, les Parties ont alors convenu :

- de reconduire les dispositions de l'accord du 22 juillet 2019, complétées par l'avenant du 25 février 2021, jusqu'au 31 juillet 2025, en modifiant le rédactionnel de l'article relatif au congé de mobilité afin de préciser la référence au préavis, non applicable dans le recours à ce dispositif.
- de se réunir dès le début de l'année 2025 afin d'ouvrir les négociations en vue de la conclusion d'un nouvel accord de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels.

Cela étant exposé, il a été arrêté et convenu ce qui suit ;

Article 1 - Reconduction des dispositions de l'accord du 22 juillet 2019 complété par avenant du 25 juillet 2021

Les Parties décident de reconduire pour une durée de deux ans les dispositions de l'accord du 22 juillet 2019 complétées par avenant du 25 février 2021, sous réserve des adaptations techniques prévues aux articles 2 et 3 ci-dessous, soit jusqu'au 31 juillet 2025.

Article 2 - Précisions relatives à la rémunération pendant le congé de mobilité

L'article 3.3 du chapitre 4 de l'accord GPEC du 22 juillet 2019, complété par avenant du 25 juillet 2021 relatif à la rémunération durant le congé de mobilité est modifié comme suit :

« Le salarié en congé de mobilité percevra la rémunération suivante :

- pendant **une durée équivalente à la durée du préavis** applicable en cas de licenciement (1) : maintien de la rémunération brute à l'exception des éléments variables liés au temps travail ;
- **au-delà de cette durée** : versement d'une allocation mensuelle brute correspondant à 75% du salaire brut mensuel moyen (2), à l'exclusion de tout autres facteurs de rémunération. Cette allocation ne pourra être inférieure à 85% du SMIC brut.

u
MBN
MS d

(1) : Ouvriers – employés : 1 mois si moins de 2 ans d'ancienneté et 2 mois à partir de 2 ans ; Techniciens & Agents de Maîtrise : 2 mois ; Cadres : 3 mois.

(2) : Salaire de base ; temps de pause rémunéré ; prime d'ancienneté ; avantages en nature ; heures supplémentaires ; majorations de nuit ; week-end et jours fériés ; primes d'équipes ; prime de polyvalence ; prime renfort ; prime de remplacement ; prime de dépostage ; indemnité de sujétion ; astreintes, 13^{ème} mois.

Article 3 Couverture complémentaire AGIRC ARRCO dans le cadre du congé de mobilité

L'article 3.4.3 du chapitre 4 de l'accord du 22 juillet 2019 relatif à la couverture retraite complémentaire dans le cadre du congé de mobilité est modifié comme suit :

« **Pendant une première période d'une durée équivalente au préavis**, les cotisations retraite complémentaires (AGIRC, ARRCO) seront prélevées selon la répartition habituelle entre cotisations salariales et patronales.

Au-delà de cette période, les cotisations **retraite complémentaires** (AGIRC, ARRCO) seront **également** prélevées selon la répartition habituelle entre cotisations salariales et patronales. Toutefois, afin de garantir aux salariés d'acquérir des droits à la retraite complémentaire (AGIRC ARRCO) comme s'ils avaient poursuivi leur activité dans des conditions normales, le paiement des cotisations AGIRC ARRCO sera effectué sur un salaire fictif rétabli à 100% conformément à la réglementation AGIRC ARRCO ».

Article 4 - Durée, révision et dénonciation de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée et prendra fin à la même date que l'accord de GPEC.

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.

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

Article 5 – Notification, dépôt et publicité légale de l'accord

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du Code du travail, le présent avenant sera notifié dès sa conclusion à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise.

