

Accord relatif à la négociation annuelle obligatoire 2024

Entre d'une part ;

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

Et d'autre part ;

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

- Pour la CFDT : M. [REDACTED] agissant en qualité de Délégué Syndical Central ; accompagné de Monsieur [REDACTED] et de Monsieur [REDACTED] ;
- Pour la CFE-CGC : M. [REDACTED] (remplacé par M. [REDACTED] le 18 décembre 2023), agissant en qualité de Délégué Syndical Central ; accompagné de M. [REDACTED] et de M. [REDACTED] ;
- Pour la FGTA-FO : M. [REDACTED] agissant en qualité de Délégué Syndical Central (remplacé par M. [REDACTED] le 16 janvier 2024) ; M. [REDACTED] (remplacé par Mme [REDACTED] le 9 janvier 2024) et de M. [REDACTED] ;

Préambule

Conformément aux articles L.2242-1 et L.2242-15 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 EUROPACIFIC PARTNERS FRANCE le 18 décembre 2023.

En amont de cette première réunion, ont été déposées sur la BDESE les informations relatives à la rémunération, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, au temps de travail et au partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise.

Les Parties se sont rencontrées lors d'une réunion de cadrage le 18 décembre 2023, de 3 réunions de négociation intervenues les 9, 16 et 24 janvier 2024 ayant conduit à la rédaction du présent accord.

Après avoir rappelé que :

La négociation annuelle obligatoire 2024 s'inscrit dans un contexte national d'inflation toujours présente mais baissière sur la fin d'année 2023, tendance qui, selon les prévisions de la banque de France et de l'Insee, devrait se poursuivre sur le premier semestre 2024

Dans ce contexte et concernant le thème relatif à la rémunération effective, les signataires ont privilégié le maintien d'un niveau d'augmentation générale pour le plus grand nombre tout en respectant les principes de rémunération Groupe visant à conserver une partie de rémunération individuelle.

Par ailleurs, il a été décidé, après de nombreux échanges de mettre en place des mesures complémentaires développées dans le présent accord.

Sur les thèmes obligatoires relatifs :

- à la durée effective et l'organisation du temps de travail et au compte épargne temps (CET) ;
- à l'épargne salariale : accord de participation, plan épargne entreprise (PEE), plan d'épargne retraite unique (PERU) ;

l'entreprise est couverte par des accords que les parties n'envisagent pas de renégocier.

Dans la mesure où l'accord d'intéressement a pris fin au 31 décembre 2023, il fera l'objet de nouvelles négociations qui débiteront au 2^{ème} trimestre 2024 en vue de la signature d'un accord en juin 2024.

Enfin concernant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et le sujet de la qualité de vie et des conditions de travail, il est convenu de renégocier en 2024 l'accord conclu le 25 février 2020.

Il a été arrêté et convenu ce qui suit :

Titre 1 – Dispositions relatives aux rémunérations

Article 1 – Champ d'application

Les présentes dispositions s'appliquent à l'ensemble des salariés de la société en contrat à durée indéterminée (CDI) et contrats à durée déterminée (CDD), à l'exclusion des contrats en alternance.

Article 2 – Date d'effet.

Les mesures envisagées ci-après s'appliqueront à la date du 1^{er} avril 2024.

Article 3 - Dispositions relatives aux ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise (OETAM)

3.1 – Révisions salariales

Les Parties conviennent, pour l'année 2024, d'une enveloppe globale d'augmentation correspondant à 3,5% des salaires bruts de base des OETAM éligibles en date du 31 mars 2024.

Sont exclues de cette enveloppe les augmentations résultant de promotions et de certifications qui auront lieu au cours de l'année 2024.

3.2 - Attribution des augmentations

L'enveloppe globale d'augmentation allouée sera répartie comme précisé ci-dessous.

3.2.1 – Augmentation générale : La valeur du point de coefficient est revalorisée de 3%.

3.2.2 – Augmentations individuelles : une enveloppe de 0,5% des salaires bruts de base des OETAM est attribuée.

Cette augmentation est réalisée « en points » sur les coefficients individuels, en fonction de la performance évaluée au titre de l'année 2023 et du positionnement salarial, selon la grille ci-dessous.

Elle est attribuée uniquement aux salariés embauchés avant le 01/01/2024.

Tableau récapitulatif :

En nombre de points	en-dessous	au marche	au-dessus
Contribue de manière exceptionnelle	2	2	2
Contribue avec Succès	2	1	1
Doit se développer	0	0	0

Un salarié ayant moins de 3 mois d'ancienneté, n'est pas éligible à la revue de la performance et bénéficie de l'augmentation générale.

3.2.3 – Talon : Les parties s'engagent à titre exceptionnel, étant donné le contexte, à ce que l'application des règles définies ci-dessus garantissent un montant total d'augmentation minimale (AG + AI) annuelle de 900 € brut (pour un salarié à temps plein présent sur toute l'année) et ce, quel que soit son niveau de performance.

Cette disposition s'applique au 1er avril 2024, sur la base du salaire de base brut annuel équivalent temps plein.

Article 4 - Dispositions relatives aux cadres

4.1 – Enveloppe globale d'augmentation des salaires bruts de base

Les Parties conviennent, pour l'année 2024, d'une enveloppe globale d'augmentation d'un montant correspondant à **3,5%** des salaires bruts de base de l'ensemble de la population cadre entrant dans le champ d'application du présent accord (cf. article 1), à la veille des augmentations, soit le 31 mars 2024.

Les salariés embauchés avant le 1^{er} janvier 2024 seront éligibles à cette augmentation.

Sont exclues de cette enveloppe les augmentations résultant de promotions et de certifications qui auront lieu au cours de l'année 2024.

4.2 - Attribution des augmentations pour les populations cadres

Pour les cadres dont le positionnement salarial est « au marché » ou « en dessous du marché », une augmentation garantie du salaire de base brut de **3%** sera attribuée à l'ensemble des cadres entrant dans le champ d'application de cette mesure (cadres jusqu'au niveau « Directeur Associé »).

Pour les cadres dont le positionnement salarial est « au dessus » du marché, une augmentation garantie du salaire de base brut de **1,5%** sera attribuée à l'ensemble des cadres entrant dans le champ d'application de cette mesure (cadres jusqu'au niveau « Directeur Associé »).

Une enveloppe globale d'augmentation d'un montant de **0,5%** des salaires de base bruts de la population concernée est accordée et répartie en fonction de la performance individuelle évaluée au titre de l'année 2023 et du positionnement salarial.

Titre 2 – Dispositions relatives aux rémunérations variables, primes et indemnités

Article 5 – Revalorisation de la prime variable « Défi » et mise en place d'un bonus pour les cadres non éligibles à une rémunération variable

5.1 - Défi : les primes Défi sont revalorisées comme suit :

Montant du Défi en € (Cible à 100%)	Actuel	Proposition	Evolution en €
Techniciens	2 000 €	2 200 €	200 €
Merchandiseur Conseil	1 860 €	2 100 €	240 €
Attaché Commercial / Délégué Commercial / Animateur Evénements Spéciaux	3 260 €	3 500 €	240 €
Responsables de Secteur/ Compte Clé de Secteur	4 200 €	4 350 €	150 €
Manager des Ventes Alimentaire et Hors Foyer	5 000 €	5 650 €	650 €

Les indicateurs et les modalités de calcul de la prime Défi sont mis en place à compter du 1^{er} avril 2024 après information des CSE d'établissements.

5.2 - Bonus cadres : le bénéfice du système de bonus individuel applicable au sein de CCEP est complété.

L'ensemble des cadres qui actuellement ne sont éligibles à aucun plan variable c'est à dire ni Booster, ni Défi, ni Bonus, majoritairement les cadres « professionnels » au sens de leur définition au sein de CCEP, seront éligibles au plan de bonus annuel, avec un niveau de pourcentage cible lié à leur grade, au jour de la signature des présentes de 4% du salaire de base annuel brut.

La date de mise en œuvre pour les cadres éligibles interviendrait à compter du 1^{er} avril 2024 et payé en application des principes CCEP en mars 2025.

Article 6 - Revalorisation des primes de postes

Les primes fixes liées aux conditions d'exécution du travail listées ci-après seront revalorisées au 1^{er} avril 2024 à hauteur de l'enveloppe d'augmentation salariale soit + 3,5%.

Tableau récapitulatif des primes :

	2023	2024
Prime Equipe 2*8	3,20 €	3,31 €
Prime Equipe 3*8	7,24 €	7,49 €
Prime Week-End	10,09 €	10,44 €
Repas Indemnités usines	6,29 €	6,51 €
Prime Astreinte Samedi (hors CDU)	70,55 €	73,02 €
Prime Astreinte Dimanche (hors CDU)	171,02 €	177,01 €

Article 7 – Révision des contreparties aux jours habillage / déshabillage dites «primes JH/JD »

Les dispositions de l'article 1.3 du chapitre 5 de l'accord ARTT du 31 janvier 2000 Coca Cola Entreprise, modifié par les dispositions de l'article 3.3 de l'accord temps de pause des salariés postés du 23 mai 2023, relatives aux compensations envisagées au titre du temps d'habillage et de déshabillage (JH/JD), prévoient une compensation en jours ou une compensation forfaitaire monétaire.

Dans un souci de simplification, à compter de l'année 2024, en cas d'impossibilité de prise du fait des contraintes de production notamment, après validation de la Direction et information du CSE, la compensation financière sera calculée selon les modalités définies ci-après.

Le montant de la compensation financière correspond au nombre de jours concernés, valorisés au taux normal sur le salaire de base du bénéficiaire.

Cette disposition annule et remplace toute autre disposition ayant le même objet et ce, quelle qu'en soit la source.

Article 8 - Revalorisation des indemnités « repas »

8.1 – Forfaits repas : Les dispositions du présent article s'appliquent aux salariés dits « itinérants » à l'occasion de l'exécution de leur activité.

Le forfait repas des salariés est porté à 17,50 €. Par ailleurs, il est précisé que le plafond de remboursement des repas pour les managers itinérants est porté à 20 €.

8.2 – Titres restaurants : Les dispositions du présent article s'appliquent aux salariés occupant la fonction d'assistantes de territoire et aux salariés du site de Castanet Tolosan ne disposant pas de restauration collective.

Le montant des chèques restauration par jour de travail effectivement travaillé est porté de 9,36€ à 11,97€ au 1^{er} avril 2024 dont la part employeur s'élèvera à 7,18€.

Article 9 – Indemnité de sujétion

Les dispositions relatives à cette l'indemnité sont celles définies par l'accord Télétravail.

Son montant est revalorisé sur la base de l'évolution de l'Indice des prix à la consommation - Base 2015 - Variations annuelles - Ensemble des ménages - France métropolitaine – Énergie soit 5,6% d'augmentation.

L'indemnité de sujétion s'établit ainsi au 1^{er} avril 2024 comme suit :

	Indemnité de sujétion mensuelle 2023	Indemnité de sujétion mensuelle 2024
Attaché Commercial, Délégué Commercial, Technicien	7,70 €	8,13 €
Responsable de secteur, Compte clé de secteur et animateur événements spéciaux	15,39 €	16,25 €
Manager des ventes, Senior Manager Field Sales	38,47 €	40,62 €

Article 10 – Prime de partage de la valeur (PPV)

Afin de soutenir le pouvoir d'achat, une prime de partage de la valeur sera versée, à titre exceptionnel, sur le bulletin de salaire de février 2024 sous réserve, le cas échéant, de décrets d'application à paraître.

10.1 – Bénéficiaires :

Cette prime sera versée à l'ensemble des salariés liés à la Société par un contrat de travail à la date de son versement soit au 29 février 2024, dont la rémunération brute annuelle (total des sommes soumises à charges sociales à l'exclusion des sommes perçues au titre du paiement de l'intéressement / participation) est inférieure à 3 fois la valeur du SMIC applicable du 1^{er} février 2023 au 31 janvier 2024 (soit 62.617,08 €).

Pour les salariés qui n'auront pas été présents à temps plein sur l'ensemble de cette période, le plafond de 3 SMIC sera proratisé à due concurrence dans les conditions prévues par la loi.

Conformément aux dispositions légales, cette prime bénéficiera dans les mêmes conditions aux intérimaires.

10.2 – Montant de la PPV :

Le montant de la prime de partage de la valeur sera modulé de la façon suivante :

- Pour les salariés ayant moins de 3 mois d'ancienneté au 29 février 2024, la PPV s'élèvera à 200 € bruts ;
- Pour les salariés ayant au moins 3 mois d'ancienneté au 29 février 2024, la PPV s'élèvera à 800 € bruts.

Cette prime sera soumise à CSG + CRDS et entrera dans le calcul de l'impôt sur le revenu. Il est rappelé enfin, conformément aux dispositions légales, cette prime ne se substitue à aucun des éléments de rémunération versés par l'entreprise.

Titre 3 – Frais de santé - Mutuelle

En 2024, de multiples impacts internes et externes à CCEP France impactent les comptes du contrat frais de santé (Mutuelle), du fait notamment du désengagement de la Sécurité Sociale, de l'inflation 2023 et du vieillissement de la population assurée.

Ces constats ont conduit à une majoration des taux de cotisations 2024 de +8,5% (y compris celle liée à l'évolution du plafond mensuel de la sécurité sociale – PMSS -).

A titre informatif l'évolution des cotisations « mutuelle » s'établit pour 2024 comme suit :

Cotisations Mutuelle Mensuelle

	Structure familiale	Part Salarié 2023	Part Employeur 2023	Part Salarié 2024	Part Employeur 2024
Base	Isolé	26,28 €	55,84 €	28,59 €	60,66 €
	Famille	58,07 €	123,40 €	62,98 €	133,69 €

Article 11 – Prise en charge par l'employeur de 100% de l'augmentation 2024 de la part salariée

A titre exceptionnel, la part employeur de la cotisation mutuelle, qui s'élève à 68%, sera revue afin que l'employeur prenne en charge 100% de la hausse 2024 de la part salariée des cotisations de base « famille » et « isolé ».

Les présentes dispositions seront applicables à compter du mois d'avril 2024 et formalisées par voie d'avenant au contrat frais de santé mutuelle.

Titre 4 – Dispositions relatives aux mesures d'accompagnement à la mobilité

Article 12 – Prise en charge de l'abonnement transport en commun

Au titre de l'exercice 2024 et en application des mesures gouvernementales 2023 reconduites sur cet exercice, en cas de déplacement en transport en commun, la prise en charge par l'employeur de l'abonnement pour les

déplacements entre le lieu de résidence et le lieu de travail habituels, sera portée à **75%** sur présentation du justificatif du paiement du titre de transport.

Article 13 – Forfait mobilité durable

Les dispositions du forfait mobilité durable sont reconduites pour l'année 2024. Depuis le 1^{er} janvier 2023, le salarié qui s'engage à effectuer ses trajets « domicile-lieu de travail » :

- à vélo,
- vélo à assistance électrique (personnel ou en location),
- en voiture dans le cadre d'un covoiturage (en tant que conducteur ou passager),
- en cyclomoteurs et motocyclettes, comme les scooters et trottinettes électriques en « free floating » (en location ou en libre-service),
- en engin de déplacement personnel motorisés ou non motorisés des particuliers (trottinettes, monoroues, gyropodes, skateboard, hoverboard, etc.) (en location ou en libre-service),
- en autopartage avec des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogènes,

percevra la somme **de 15 € / mois**. A ce jour, cette somme est exonérée de charges sociales et d'impôt sur le revenu. Ce dispositif, plafonné à **180 € / an**, ne s'applique pas aux salariés bénéficiant d'une voiture de service ou d'une voiture de fonction.

Titre 5 – Autres dispositions

Article 14 – Dispositif chèques vacances

Les conditions d'éligibilité et participation de l'entreprise, sont reconduites au titre de l'exercice 2024, sous condition de présence au 31 décembre 2023 et sous condition de ressources ou de handicap.

Article 15 - Agenda social 2024

En sus des engagements de négociation déjà énoncés dans les présentes, les Parties conviennent de se réunir courant 2024 afin de négocier sur :

- L'intéressement au titre des exercices 2024, 2025 et 2026 ;
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes, à l'occasion de la négociation sur la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT). Les discussions relatives au thème des agressions et les incivilités seront examinées à cette période.
- Le Télétravail ;
- La classification des emplois

La Direction réunira les Organisations Syndicales Représentatives (OSR) afin de formaliser l'agenda prévisionnel des rencontres envisagées.

Titre 6 – Dispositions terminales

Article 16 - 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, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée pour 2024. Il cessera donc automatiquement de s'appliquer au 31 décembre 2024.

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

Dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale, il pourra être vérifié que l'entreprise a bien augmenté les salaires du montant de l'enveloppe tel que défini dans le présent accord.

Article 17 - Formalités de dépôt

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

Fait à Issy les Moulineaux, le 25/01/2024, en 6 exemplaires originaux, dont 1 sera remis à chacune des organisations signataires.

Pour CCEP France,

■■■■■
Directrice des Ressources Humaines

■■■■■

Pour les organisations syndicales représentatives

CFDT

■■■■■

CFE-CGC

■■■■■

FGTA - FO

■■■■■

