

ACCORD RELATIF AU DROIT SYNDICAL ET SES MODALITES DE MISE EN ŒUVRE
AU SEIN DE 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] et de [REDACTED] [REDACTED] ;
- Pour la CFE-CGC : [REDACTED] [REDACTED] agissant en qualité de Délégué Syndical Central, accompagné de [REDACTED] [REDACTED] et de [REDACTED] [REDACTED]
- Pour la CGT : [REDACTED] [REDACTED] agissant en qualité de Délégué Syndical Central ; accompagné de [REDACTED] [REDACTED] et de [REDACTED] [REDACTED] ;
- Pour la FGTA - FO : [REDACTED] [REDACTED] agissant en qualité de Délégué Syndical Central accompagné de [REDACTED] [REDACTED] et de [REDACTED] [REDACTED]

Table des matières

Chapitre préliminaire : Dispositions générales.....	4
Article 1 - Objet.....	4
Article 2 – Champ d’application.....	4
Chapitre 1 : Structure de la représentation syndicale au sein de CCEP France	4
Article 1 - Délégués syndicaux	4
1.1. Délégués syndicaux centraux.....	4
1.2. Délégués syndicaux d’établissement.....	6
Article 2 – Représentants syndicaux.....	6
2.1. Représentants syndicaux au sein des CSE d’établissement.....	6
2.2. Représentants syndicaux au niveau du CSE central	7
Article 3 – Représentants de section syndicale	7
Chapitre 2 – Les moyens du droit syndical	8
Article 1 : Crédits d’heures	8
1.1. Délégué syndical central.....	8
1.2. Délégué syndical d’établissement	8
1.3. Représentants syndicaux au CSE et CSE-C.....	8
1.4. Représentants de section syndicale	8
Article 2 : Locaux.....	8
Article 3 : Mise à disposition de matériel	9
Article 4 : Accès à la messagerie électronique de l’entreprise	9
Article 5 : Autorisation d’absence pour réunions statutaires des organisations syndicales	9
Article 6 : Formation	9
Chapitre 3 : Dispositions communes	10
Article 1 : Dispositions communes aux bénéficiaires d’un crédit d’heures.....	10
1.1. Utilisation du crédit d’heures	10
1.2. Modalités propres aux titulaires de mandats syndicaux postés des usines.....	11
Article 2 : Temps de trajet	12
Article 3 : Frais de déplacement, d’hébergement et de restauration	12
Article 4. Liberté de circulation.....	12
Chapitre 4 : Valorisation des parcours des titulaires de mandats syndicaux.....	13
Article 1 : Evolution professionnelle.....	13
1.1. Entretien de prise de mandat	13
1.2. Entretien en cours de mandat	13
1.3. Entretiens de fin de mandat – bilan de compétence	13
Article 2 : Rémunération et progression salariale	14
2.1. Progression salariale	14

2.2. Primes et rémunérations sur objectifs individuels	14
Article 3 : Mobilité ayant un impact sur le mandat	15
Article 4 : Formation	15
4.1. Formation professionnelle.....	15
4.2. Formation de reconversion	15
Chapitre 5 : Autres dispositions.....	15
Article 1 : Domaines non traités par l'accord	15
Article 2 : Suivi de l'accord.....	16
Article 3 : Clause de rendez-vous.....	16
Article 4 : Durée, révision et dénonciation de l'accord	16
Article 5 : Notification - Dépôt de l'accord et publicité	16

ce

W
VBN
CC

Chapitre préliminaire : Dispositions générales

Article 1 - Objet

Le présent accord a pour objet de définir la structure et les modalités d'exercice du droit syndical au sein de la société CCEP France.

Article 2 – Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble de la Société CCEP France.

Il se substitue à tout usage ou engagement unilatéral existant à sa date d'entrée en vigueur et aux dispositions conventionnelles portant sur les mêmes thèmes et notamment à l'accord relatif à la représentation du personnel, à l'exercice du droit syndical, aux rôles et moyens des élus mandatés en date du 22 juillet 2014.

Chapitre 1 : Structure de la représentation syndicale au sein de CCEP France

Article 1 - Délégués syndicaux

1.1. Délégués syndicaux centraux

1.1.1. Nombre et désignation

Conformément aux dispositions de l'article L.2143-5 du Code du travail, les Organisations Syndicales représentatives au niveau de CCEP France peuvent désigner un délégué syndical central (« DSC »).

Ces délégués syndicaux sont mandatés par la confédération, la fédération professionnelle, ou par le syndicat national relevant de la fédération professionnelle compétente au niveau de la Société.

La désignation doit être établie par courrier recommandé avec AR, adressé à la Direction des Ressources Humaines de la Société ou par lettre remise à la Direction des Ressources Humaines de la Société contre récépissé.

1.1.2. Missions

Le délégué syndical central coordonne les travaux de son organisation syndicale (« OS ») et des délégués syndicaux d'établissement.

Il est l'interlocuteur privilégié de la Direction pour tous les sujets sociaux concernant l'ensemble de la Société.

1.1.3. Délégué syndical central suppléant

Afin de faciliter le dialogue social au sein de CCEP France, les Parties conviennent que chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise pourra désigner, en plus du Délégué syndical central, un Délégué syndical central suppléant.

Les délégués syndicaux centraux suppléants doivent être choisis parmi :

- les délégués syndicaux d'établissement ou
- les candidats aux élections des Comités Economiques et Sociaux d'Etablissement (« CSEE ») ayant recueilli au moins 10% des suffrages lors des dernières élections professionnelles. Dans cette hypothèse, le délégué syndical central suppléant bénéficie d'une protection conventionnelle contre le licenciement dans les mêmes conditions que le délégué syndical d'établissement.

Ces délégués syndicaux suppléants sont mandatés par la confédération, la fédération professionnelle, ou par le syndicat national relevant de la fédération professionnelle compétente au niveau de la Société.

La désignation doit être établie par courrier recommandé avec AR, adressé à la Direction des Ressources Humaines de la Société ou par lettre remise à la Direction des Ressources Humaines de la Société contre récépissé.

Le délégué syndical central suppléant aura vocation à remplacer le délégué syndical central en cas d'empêchement de ce dernier de participer à une réunion de négociation convoquée par la Direction.

Dans cette hypothèse, il appartiendra dans les meilleurs délais au Délégué syndical central titulaire d'informer en amont, par tout moyen, la Direction des Ressources Humaines de son empêchement et de la présence du Délégué syndical central suppléant.

1.1.4. Négociations obligatoires

L'ensemble des négociations obligatoires se déroulent exclusivement au niveau central.

Conformément à l'article L. 2242-10 du Code du travail, les parties conviennent d'aménager les négociations obligatoires comme suit :

- La négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée se déroulera selon une périodicité annuelle ;
- La négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail ainsi que la négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels se dérouleront tous les quatre ans.

La délégation syndicale sera composée du délégué syndical central ainsi que de deux représentants par organisation syndicale représentative. Le cas échéant, en cas d'absence ponctuelle du délégué syndical central, le délégué suppléant pourra le remplacer.

Un calendrier indicatif des réunions sera défini en début de chaque négociation.

1.2. Délégués syndicaux d'établissement

1.2.1. Nombre et désignation

Chaque organisation syndicale représentative au niveau d'un établissement au sens du CSE a la faculté de désigner un ou plusieurs délégués syndicaux d'établissement.

Ainsi, les parties conviennent que chaque organisation syndicale représentative au niveau d'un établissement pourra désigner :

- Au niveau de l'établissement Supply Chain : 3 délégués syndicaux
- Au niveau de l'établissement Force de vente : 2 délégués syndicaux
- Au niveau de l'établissement Siège : 2 délégués syndicaux

Le périmètre de désignation du délégué syndical d'établissement correspond à celui retenu pour l'élection des CSE d'établissement. Par voie de conséquence, la désignation du délégué syndical d'établissement ne peut pas intervenir au niveau d'un site géographique.

La désignation doit être établie par courrier recommandé avec AR ou par lettre remise à la Direction des Ressources Humaines de la Société contre récépissé à la DRH de l'établissement d'appartenance du salarié désigné.

1.2.2. Missions

Les délégués syndicaux d'établissement ont notamment pour mission d'assurer la représentation de leur organisation syndicale auprès de la Direction de l'établissement et de négociation

Article 2 – Représentants syndicaux

2.1. Représentants syndicaux au sein des CSE d'établissement

2.1.1. Nombre et désignation

Dans les établissements de plus de 300 salariés, chaque organisation syndicale représentative au sein de l'établissement peut désigner un Représentant Syndical (RS) au CSE d'établissement, choisi parmi le personnel de l'établissement et remplissant les conditions d'éligibilité au CSE fixées à l'article L. 2314-19 du Code du travail.

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'établissement informera par lettre recommandée avec accusé de réception la Direction des Ressources Humaines de la désignation de son représentant syndical au CSE d'établissement après les élections professionnelles.

2.1.2. Missions

Le RS au CSE d'établissement a pour mission de représenter son organisation syndicale au sein du CSE d'établissement.

Il assiste aux réunions avec voix consultative.

Il participe également aux réunions préparatoires dans les mêmes conditions que les membres élus titulaires du CSE d'établissement.

2.2. Représentants syndicaux au niveau du CSE central

2.2.1. Nombre et désignation

Chaque organisation syndicale représentative au sein de l'entreprise peut désigner un représentant au CSE choisi soit parmi les représentants de cette organisation aux CSE d'établissement, soit parmi les membres élus de ces comités.

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise informera par lettre recommandée avec accusé de réception la Direction des Ressources Humaines de la désignation de son représentant syndical au CSE central après les élections professionnelles.

2.2.2. Missions

Le RS au CSE central a pour mission de représenter son organisation au sein de cette instance.

Il assiste aux séances du CSE central avec voix consultative.

Il participe également aux réunions préparatoires dans les mêmes conditions que les membres élus titulaires du CSE Central.

Article 3 – Représentants de section syndicale

2.3.1. Nombre et désignation

Chaque organisation syndicale non représentative au sein d'un établissement peut désigner un représentant de section syndicale (« RSS ») conformément aux dispositions légales.

L'établissement correspond au périmètre d'un CSE d'établissement.

2.3.2. Missions

Le RSS anime la section syndicale et représente son organisation auprès de la Direction au niveau du CSE d'établissement.

Chapitre 2 – Les moyens du droit syndical

Article 1 : Crédits d'heures

1.1. Délégué syndical central

Conformément aux dispositions légales, les délégués syndicaux centraux bénéficient d'un crédit d'heures mensuel de vingt-quatre heures.

1.2. Délégué syndical d'établissement

Conformément aux dispositions de l'article L. 2143-13 du Code du travail, chaque délégué syndical d'établissement dispose d'un crédit d'heures égal à 24 heures par mois dans les établissements d'au moins 500 salariés.

1.3. Représentants syndicaux au CSE et CSE-C

Conformément aux dispositions légales, les représentants syndicaux au CSE et au CSE central dispose d'un crédit d'heures de 20 heures par mois.

1.4. Représentants de section syndicale

Conformément aux dispositions légales, les représentants de section syndicale disposent d'un crédit d'heures de 4 heures par mois.

Article 2 : Locaux

Chaque organisation syndicale représentative au niveau d'un établissement dispose d'un local mis à disposition par l'employeur.

Lorsque plusieurs établissements sont situés sur un même lieu physique, un local commun sera aménagé pour chaque organisation syndicale représentative au niveau des établissements concernés.

Les sites disposant actuellement d'un local additionnel partagé pour les organisations syndicales ne voient pas leurs locaux remis en cause.

Les locaux sont équipés de chaises, bureaux, armoires, d'un ordinateur équipé de logiciels bureautiques (incluant l'accès à internet ainsi qu'à l'intranet de l'entreprise) et relié à une imprimante, un téléphone et un fax.

Les titulaires de mandats syndicaux ont accès aux photocopieuses de l'entreprise dans le cadre de leur mandat. Les photocopieuses ne pourront toutefois pas être utilisées pour reproduire les tracts syndicaux.

Les organisations syndicales s'engagent à faire un usage raisonnable des moyens mis à leur disposition étant précisé qu'un suivi des consommations pourra être effectué.

La maintenance du matériel informatique et des logiciels bureautiques et les consommables (papier, toner) sont à la charge de l'entreprise.

Article 3 : Mise à disposition de matériel

Chaque délégué syndical d'établissement et délégué syndical central est muni d'un ordinateur portable et d'un abonnement téléphonique conforme aux règles en vigueur au sein de l'entreprise, s'il n'en bénéficie pas au titre de ses activités opérationnelles.

Article 4 : Accès à la messagerie électronique de l'entreprise

Chaque titulaire de mandat syndical dispose d'une adresse e-mail dans le cadre de son activité salariée et d'une possibilité d'accès à l'intranet.

Il est néanmoins rappelé que l'utilisation de la messagerie interne est strictement réservée aux communications internes aux organisations syndicales ou aux communications individuelles avec des salariés mais ne peut en aucun cas servir à des fins de propagande syndicale directe ou indirecte, ni pour envoyer des messages à caractère collectif à tout ou partie des salariés d'un ou plusieurs établissements.

Chaque organisation syndicale bénéficie d'un teamsite pour partager des informations qu'elle souhaite avec l'ensemble des salariés de l'entreprise, dans le respect de l'entreprise et des personnes qui la composent.

Article 5 : Autorisation d'absence pour réunions statutaires des organisations syndicales

Les Délégués syndicaux centraux bénéficient d'absences payées et n'impactant pas leur crédit d'heures pour assister aux réunions statutaires des organisations syndicales dans la limite de 3 jours ouvrés par an, sous réserve d'un préavis de 15 jours et de la présentation des justificatifs correspondants.

Article 6 : Formation

Afin de pouvoir exercer valablement leur mission, les représentants des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise doivent comprendre les enjeux auxquels est confronté CCEP ainsi que les stratégies économiques dans un contexte complexe et changeant.

A cet effet, la Direction accorde aux organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise un budget de formation d'un montant de 93.000€ répartis comme suit :

- 12.000€ accordés forfaitairement à chaque organisation syndicale représentative ;
- Le solde étant réparti proportionnellement au score entier de représentativité de chaque organisation syndicale lors des dernières élections.

Ce budget est destiné à assurer la formation des titulaires de mandats syndicaux au sein de l'entreprise et couvre les frais pédagogiques ainsi que les dépenses afférentes (hébergement, repas, ...) telles que souhaitées par chaque organisation syndicale, l'entreprise ne prenant à sa charge que les dépenses liées au déplacement et le maintien de salaire des salariés participant.

Les dépenses de formation ne pourront être imputées sur ce budget que sous réserve des conditions ci-dessous :

- Les organismes dispensant les formations devront être accrédités et portés à la connaissance de la Direction ;
- Chaque action de formation devra faire l'objet d'une convention de formation dûment remplie, conformément aux obligations et pratiques en vigueur. De même, le paiement des actions de formation sera subordonné à la fourniture des fiches de présence dûment remplies ;
- En cas de dépassement du montant total alloué à l'organisation syndicale, CCEP ne pourra en aucun cas être tenu solidairement responsable des sommes engagées ;
- Les organisations syndicales doivent veiller à organiser lesdites actions en dehors des périodes de forte activité et à respecter un délai de prévenance d'au moins un mois. En outre, les formations devront prendre la forme de deux sessions d'une durée maximum de trois jours chacune. Le non-respect de l'une ou l'autre de ces conditions peut justifier une décision de report de la part de la direction de CCEP dans la limite de 3 mois ;
- En cas d'organisation d'une session collective de formation, l'organisation syndicale organisatrice conviera les représentants de la Direction à s'y exprimer pendant une demi-journée sur l'analyse des concepts de l'entreprise, les évolutions du marché, les enjeux économiques et sociaux. En conséquence, de telles actions devront être organisées en France métropolitaine.

Chapitre 3 : Dispositions communes

Article 1 : Dispositions communes aux bénéficiaires d'un crédit d'heures

1.1. Utilisation du crédit d'heures

Les heures de délégation sont présumées utilisées conformément à leur objet et payées à échéance normale dès lors que la Direction a bien été informée de la prise de ces heures dans les délais le permettant.

Sauf circonstances exceptionnelles, l'utilisation des heures de délégation suppose une information préalable du manager. Cette information s'effectue obligatoirement par la saisie informatique préalable des heures de délégations dans les systèmes appropriés.

A défaut d'information préalable, les titulaires d'un crédit d'heures préviennent par tout moyen leurs managers dès le début de l'utilisation de leur crédit d'heures.

En tout état de cause, ils renseignent avec exactitude les temps passés en délégation lors des relevés d'activité par le biais des outils informatiques mis à disposition par l'entreprise pour suivre les temps d'activité.

Le temps de trajet pour se rendre aux réunions sur convocation de la direction est considéré comme du temps de travail effectif.

Pour tenir compte des contraintes inhérentes à l'exercice des mandats dans les établissements dits nationaux (Supply Chain et Commercial – Force de vente), il est octroyé aux détenteurs de mandats syndicaux dans les établissements nationaux un crédit d'heures additionnel dédié à leur temps de trajet équivalent à 50% du crédit d'heures octroyé pour chacun de leur mandat. Afin d'en permettre une meilleure utilisation et répondre au côté aléatoire de déplacement d'un mois sur l'autre, le crédit d'heure dédié au temps de trajet se fait trimestriellement.

1.2. Modalités propres aux titulaires de mandats syndicaux postés des usines

Pour les représentants du personnel occupant des fonctions postées en usine, les dispositions suivantes s'appliqueront lorsqu'ils seront convoqués à une réunion par la Direction (étant entendu que les éléments variables de rémunération sont maintenus) :

	Réunion Matin (9h à 12h)	Réunion après-midi (14h – 18h)	Réunion en journée (9h – 18h)
Poste du matin	* Le représentant du personnel quitte son poste pour aller à la réunion - OU * Le représentant du personnel vient pour la réunion et il pose le complément en délégation ou récupération	* Le représentant du personnel prend son poste à 8 heures puis va en réunion jusque 18h - OU * Le représentant du personnel vient en réunion à 14h et pose le complément en délégation ou récupération	Le représentant du personnel vient en réunion toute la journée – est décyclé en journée
Poste après-midi	* Le représentant du personnel vient à 9h pour la réunion puis il reprend son poste jusque 19h maximum - OU * Le représentant du personnel vient à 9h pour la réunion et il pose le complément en délégation ou récupération	- Le représentant du personnel quitte son poste pour aller à la réunion puis : * il revient sur son poste - OU * il pose le complément des heures de délégation ou de récupération	Le représentant du personnel vient en réunion toute la journée – est décyclé en journée
Poste de nuit	* La veille, le représentant du personnel ne travaille pas – il fait sa réunion de 9h à 12h – le soir il ne travaille pas A titre exceptionnel, le complément de l'équivalent de son quart est considéré comme une absence autorisée payée.	* La veille, le représentant du personnel ne travaille pas – il vient à la réunion – le soir même, il ne travaille pas A titre exceptionnel, le complément de l'équivalent de son quart est considéré comme une absence autorisée payée.	Le représentant du personnel vient en réunion toute la journée ; la veille et le soir même, il ne travaille pas A titre exceptionnel, le complément de l'équivalent de son quart est considéré comme une absence autorisée payée.

Du fait de la spécificité de certains titulaires de mandats syndicaux postés en usine, le suppléant pourra remplacer son titulaire et de ce fait bénéficier d'un transfert du crédit d'heures de son titulaire lorsque celui-ci est absent, en congés, en repos entre deux prises de quart ou sur son quart.

Article 2 : Temps de trajet

Les temps de trajet pour se rendre aux réunions organisées par la Direction sont considérés comme du temps de travail effectif. Elles ne sont pas imputées sur le crédit d'heures.

Les parties s'engagent en outre à respecter les règles en vigueur en matière de déplacement (« Politique de Voyages et Frais professionnels »).

Article 3 : Frais de déplacement, d'hébergement et de restauration

Les frais de transport, restauration et hébergement éventuels des titulaires d'un mandat, engagés dans le cadre de l'utilisation de leurs heures de délégation et de la participation aux réunions organisées par la Direction, sont remboursés par l'entreprise dans les conditions et limites en vigueur au sein de la Société.

Article 4. Liberté de circulation

Pour l'exercice de leurs fonctions, les titulaires de mandat peuvent, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail si l'exercice du mandat le justifie (ex. : visite d'un travailleur de nuit), circuler librement dans l'entreprise sur les sites qui relèvent de leur périmètre de désignation pendant les jours et heures d'ouverture.

Ils peuvent prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés, ni mettre en cause la sécurité des personnes visitées.

Le cas échéant, ils se font connaître au poste de garde dès leur arrivée.

Chapitre 4 : Valorisation des parcours des titulaires de mandats syndicaux

Article 1 : Evolution professionnelle

L'expérience acquise par les salariés qui s'engagent dans un mandat syndical participe à leur développement professionnel.

1.1. Entretien de prise de mandat

Les titulaires d'un mandat syndical dont le total cumulé théorique des heures de délégation, de formation, de réunions représentent au moins 50 % de la durée légale de travail pourront, à leur demande, bénéficier d'un entretien individuel avec le représentant des Ressources Humaines de leur établissement et leur manager portant sur les modalités pratiques d'exercice de leur mandat au sein de l'entreprise au regard de leur emploi.

Cet entretien ne se substitue pas à l'entretien professionnel.

1.2. Entretien en cours de mandat

Indépendamment des entretiens périodiques prévus par CCEP, les titulaires d'un mandat syndical dont le total cumulé théorique des heures de délégation, de formation, de réunions représentent au moins 50 % de la durée légale de travail pourront, à leur demande, peuvent demander à bénéficier tous les deux ans d'un entretien spécifique de carrière avec le représentant des ressources humaines de leur établissement.

Cet entretien doit notamment permettre de vérifier la bonne conciliation entre les contraintes liées au mandat et celles inhérentes à l'activité professionnelle du salarié et de construire d'éventuelles actions correctives jugées souhaitables et pertinentes.

Cet entretien doit également être l'occasion d'étudier la situation professionnelle du salarié, ses possibilités d'évolution en interne, son avenir professionnel et sa situation salariale.

1.3. Entretiens de fin de mandat – bilan de compétence

Au terme de leur mandat, les titulaires d'un mandat syndical dont le total cumulé théorique des heures de délégation, de formation, de réunions représentent au moins 50 % de la durée légale de travail pourront, à leur demande, bénéficier d'un entretien individuel avec le représentant des Ressources Humaines de leur établissement et/ou leur manager afin de procéder au recensement des

compétences acquises au cours du mandat et de définir des possibilités de formation de nature à permettre un retour satisfaisant à une pleine activité professionnelle.

A l'occasion de cet entretien de fin de mandat, le représentant du personnel concerné pourra solliciter la réalisation d'un bilan de compétences. En cas d'accord, ce bilan de compétence sera pris en charge par l'entreprise.

Article 2 : Rémunération et progression salariale

Les salariés exerçant des mandats ne doivent subir dans leur parcours professionnel aucune perte de rémunération du fait de leurs mandats.

Afin de garantir cet engagement, les parties conviennent des dispositions suivantes :

2.1. Progression salariale

Les détenteurs de mandat doivent bénéficier d'une progression salariale basée sur la réalité de leur activité professionnelle et qui soit cohérente avec celle des autres salariés de l'entreprise placés dans une situation identique.

En conséquence, il sera fait application des règles suivantes :

- **Pour les détenteurs de mandat dont le total cumulé théorique des heures de délégation, des heures de formation, des heures de réunion des instances représente tous mandats confondus moins de 50% de la durée légale de travail et qui n'ont pas bénéficié d'augmentation individuelle au cours des deux années consécutives**, leur situation salariale donne systématiquement lieu à un examen lors de la troisième année y compris si ce mandat n'est pas renouvelé. Cet examen est conduit sur la base des évaluations réalisées par le manager et tient compte des situations salariales des salariés placés dans une situation identique sur les trois dernières années (panel de référence). Il donne lieu à une décision motivée et écrite.
- **Pour les détenteurs de mandat dont le total cumulé théorique des heures de délégation, des heures de formation, des heures de réunion des instances représente tous mandats confondus au moins 50% de la durée légale de travail et qui n'ont pas bénéficié d'augmentation individuelle au cours des deux années consécutives**, ils bénéficient automatiquement la troisième année de la moyenne des augmentations individuelles accordées aux salariés placés dans une situation identique (panel de référence). Cette augmentation peut intervenir plus tard dans l'année que les augmentations individuelles auquel cas elle donnera lieu à une application rétroactive.

2.2. Primes et rémunérations sur objectifs individuels

Lorsqu'un salarié titulaire d'un mandat visé ci-dessus est éligible à un dispositif de prime ou rémunération sur objectifs individuels, les objectifs de celui-ci doivent être proratisés afin de tenir compte du volume d'heures de réunion, délégation (y inclus temps de trajet) et formation liés au mandat.

Article 3 : Mobilité ayant un impact sur le mandat

L'accès à la mobilité et aux offres d'emploi est garanti aux détenteurs de mandat comme à tout autre salarié de CCEP France.

Les choix managériaux tiennent compte des éventuels mandats détenus par les salariés en cas de modification d'organisation, de poste/emploi, ou d'affectation site/territoire/portefeuille d'activité aux fins de permettre de concilier au mieux activité professionnelle et exercice du / des mandats.

Article 4 : Formation

4.1. Formation professionnelle

Indépendamment de la nature et du nombre des mandats, les détenteurs de mandat ont accès dans les mêmes conditions que les autres salariés, à l'ensemble des actions de formation prévue dans le plan de formation de l'entreprise. Comme pour chaque salarié, l'entreprise s'efforce de maintenir à jour les connaissances professionnelles et techniques nécessaires à la tenue du poste et d'accompagner chaque salarié dans la maîtrise des évolutions technologiques ayant un impact sur son métier.

4.2. Formation de reconversion

Au terme du mandat, les représentants du personnel dont le total théorique des heures de délégation, des heures de formation et des heures de réunion représente tous mandats confondus plus de 50% de la durée légale de travail pourront bénéficier, dans une perspective de retour à l'exercice de son emploi à plein temps et sous réserve de l'accord de la Direction des Ressources Humaines, d'une formation de reconversion.

Chapitre 5 : Autres dispositions

Article 1 : Domaines non traités par l'accord

Le présent accord met un terme à tous usages, engagements unilatéraux et dispositions conventionnelles antérieures et portant sur le même objet.

Toutes les questions qui ne sont pas traitées, réglées et encadrées par le présent accord (CE, CCE, DP, CHSCT, DSC, DS, RS, RSS...) relèvent des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur et de leurs interprétations jurisprudentielles.

Article 2 : Suivi de l'accord

En cas de difficultés d'application des présentes dispositions au cours de la première mandature, une commission de suivi pourra être réunie à la demande de deux organisations syndicales signataires afin d'assurer le suivi du présent accord.

Cette commission de suivi sera composée :

- d'un représentant par organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise ;
- d'un représentant de la Direction.

Elle aura pour rôle notamment d'identifier les points soulevant d'éventuelles difficultés d'application ou nécessitant un avenant d'interprétation.

Article 3 : Clause de rendez-vous

Les parties signataires s'engagent à se rencontrer tous les 4 ans suivant l'entrée en vigueur du présent accord en vue d'entamer le cas échéant des négociations relatives à son adaptation

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

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter de la mise en place des nouvelles instances CSE consécutives aux prochaines élections professionnelles, soit au plus tard le 31 décembre 2019.

Il pourra être révisé, selon le dispositif prévu aux articles L.2261-7-1 et L.2261-8 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 : Notification - Dépôt de l'accord et publicité

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du Code du travail, le présent accord sera notifié dès sa conclusion à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau 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 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, le 1^{er} juillet 2019.

Pour la société Mme [REDACTED]

Directrice des Ressources Humaines

[REDACTED]

Pour les organisations syndicales représentatives

Pour la CFDT

M. [REDACTED]

Pour la CFE-CGC

M. [REDACTED]

[REDACTED]

Pour la CGT

M. [REDACTED]

[REDACTED]

Pour FGTA - FO

M. [REDACTED]

[REDACTED]