

Accord collectif salarial 2020

Entre d'une part ;

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

Et d'autre part ;

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

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

Préambule

Conformément à l'article L.2242-1 du code du travail, les négociations annuelles relatives à la rémunération, au temps de travail et au partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ont été engagées par COCA-COLA EUROPEAN PARTNERS FRANCE le 17 décembre 2019.

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

Les parties se sont ensuite réunies les 06 janvier 2020 et 16 janvier 2020 au cours de réunions dédiées à la négociation durant lesquelles l'ensemble des thèmes tenant à la rémunération, à l'égalité professionnelle entre les hommes à la durée du travail et au partage de la valeur ajoutée a été abordé.

Ces négociations s'inscrivent dans un contexte de baisse de l'inflation. Pour autant CCEP France souhaite soutenir le pouvoir d'achat de ses salariés ; continuer à offrir une rémunération globale compétitive à tous, et récompenser l'engagement tout au long de cette année.

Ainsi, les parties ont particulièrement souhaité négocier des mesures pour tous les salariés. Dans ce contexte, COCA-COLA EUROPEAN PARTNERS FRANCE souhaite reconnaître l'engagement, la performance des salariés et maintenir sa politique Ressources Humaines attractive en rémunération et avantages sociaux.

Le présent accord illustre cette volonté réaffirmée d'équité, de reconnaissance de la performance et de compétitivité salariale.

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

A - Enveloppe d'augmentation de la masse salariale des OETAM

Les parties conviennent, pour l'année 2020, d'une enveloppe d'augmentation d'un montant global correspondant à 2,3 % de la masse salariale des OETAM, incluant l'augmentation OETAM liée à l'ancienneté (soit environ 0,3% de la masse salariale pour ces catégories de personnel).

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

Ces attributions respecteront les règles relatives à l'égalité des femmes et hommes.

Sont exclues de cette enveloppe d'augmentation les promotions et certifications ainsi que les couvertures d'égalité salariale qui auront lieu au cours de l'année 2020.

Il est rappelé que les fourchettes de salaires des « techniciens maintenance industriels » ont été revalorisées afin de favoriser l'attractivité de ce poste.

Seront éligibles à une augmentation salariale les salariés embauchés avant le 31 décembre 2019.

B Attribution des augmentations OETAM

L'augmentation de la masse salariale sera répartie entre les salariés appartenant aux catégories OETAM par le biais d'augmentations individuelles attribuées au 1er avril 2020.

Sont éligibles à une augmentation individuelle, les salariés, qui sont évalués comme :

- « Exceptionnel » dont le salaire est au marché et au-dessous : 6 points; au-dessus du marché 3 points.
- « Contribue avec succès » 4 points en dessous et au marché ; 2 points au – dessus du marché
- « Doit progresser » dont le salaire est au marché et au-dessous : 1 point ; au –dessus 0 point.

OETAM

Appréciation	Au marché / en dessous	Au-dessus du marché
E = Exceptionnel	6 points	3 points
C = Contribue avec succès	4 points	2 points
D = Doit progresser	1 point	0 point

L'attribution de cette augmentation se fera « en points » sur le coefficient en fonction de la performance évaluée.

Ces augmentations constituent une garantie d'augmentation à laquelle pourrait s'ajouter une augmentation exceptionnelle à la demande du manager afin de rémunérer les performances au-delà des attentes et assurer la compétitivité des salaires.

Une attention particulière sera apportée à l'historique des augmentations des salariés qui auraient reçu l'appréciation « Doit progresser » deux années de suite.

Dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale, il pourra être vérifié que l'entreprise a bien augmenté sa masse salariale du salaire de base du montant de 2,3 % intégrant la prime d'ancienneté.

Article 2 - Dispositions relatives aux cadres

A - Enveloppe d'augmentation de la masse salariale

Les parties conviennent, pour l'année 2020, d'une enveloppe d'augmentation d'un montant global correspondant à 2,3 % de la masse salariale des cadres (salaire de base).

Sont exclues de cette enveloppe d'augmentation les promotions ainsi que les couvertures d'égalité salariale qui auront lieu au cours de l'année 2020.

Seront éligibles à une augmentation salariale les salariés embauchés avant le 31 décembre 2019.

B - Attribution des augmentations Cadres

L'augmentation de la masse salariale sera répartie entre les salariés cadres par le biais d'augmentations individuelles attribuées en fonction des performances évaluées et de leur positionnement salarial. Ces attributions respecteront les règles relatives à l'égalité femmes et hommes.

COCA-COLA EUROPEAN PARTNERS FRANCE s'engage sur une enveloppe de 2,3% qui sera répartie de la façon suivante :

- pour ceux à contribution « Exceptionnelle » et « Contribue avec Succès au marché », une augmentation de 1,8% minimum est garantie.
- Pour les salariés « au - dessus du marché », un minimum d'augmentation de 0,9% est garanti à l'exception des salariés avec une appréciation « doit se développer » .
- Un budget de 0,5% de la masse salariale sera dédié au développement des talents sur recommandation des managers et en fonction du positionnement dans la fourchette de salaire.
- La dépense de ce budget 1,8 % et 0,5 soit 2,3% au total de la masse salariale se traduit dans la grille suivante :

Cadre

Appréciation	Au marché / en dessous
E = Exceptionnel	1,8% à 7%
C = Contribue avec succès	1,8% à 4,5%
D = Doit progresser	0%

Ces augmentations individuelles seront effectives au 1er avril 2020.

Ces pourcentages d'augmentation dans la grille, constituent une garantie d'augmentation à laquelle pourrait s'ajouter une augmentation exceptionnelle à la demande du manager afin de rémunérer les performances au-delà des attentes et assurer la compétitivité des salaires.

La Direction s'assurera que les budgets soient distribués de manière équitable à chaque niveau d'encadrement et informera les managers en conséquence. Dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale, il pourra être vérifié que l'entreprise a bien augmenté sa masse salariale du salaire de base du montant de 2,3%.

Article 3 Revalorisation des primes et forfaits

Toutes les primes fixes liées aux conditions d'exécution du travail, (primes d'équipes, panier, forfaits repas, astreinte, sujétion) seront revalorisées à hauteur de l'enveloppe globale d'augmentation soit 2,3%. Ces augmentations interviendront à compter du 1er avril 2020.

Prime	Montant (€) 2019	Montant (€) 2020
Primes d'équipe		
• équipe 2*8	2,91	2,98
• équipe 3*8	6,59	6,74
Prime Panier repas	5,72	5,85
Prime de panier (ticket repas) part employeur 60%	8,95	9,36
Prime astreinte technique samedi	159, 15	162,81
Prime astreinte technique dimanche	159,15	175,96
Forfaits déplacement		
Soirée étape	81,16	83,59
Soirée étape zone touristique	88,53	90,56
Dîner	17,82	18,23
Prime mobilité (montant/jours pendant 9 mois)	71,85	73,50

- Le montant des primes « **repas indemnités** » seront revalorisées de 2,3% pour les sites concernés.
- Les **primes week-end** applicables sur les sites seront également revalorisées de **+2,3%** en fonction des dispositions localement en vigueur.
- A titre exceptionnel, les parties conviennent que le forfait repas pour les itinérants augmentera pour atteindre la valeur de **15 euros nets**
- Les modalités de **prime variable Booster 2020 des filières** usines seront organisées en 2 paliers : abandon du Booster par UP et maintien des fourchettes financières actuelles.
 - OETAM : 1100 euros annuels au Kilo et 2200 euros annuels au giga
 - Introduction d'un palier Cadre Chef d'équipe/superviseur maintenance / Qualité / Formateur technique (technical trainer)/ expert SAP/NIM/chef de projet de 1500 euros annuel au Kilo et 3000 euros annuel au Giga
- Le montant de la **prime de polyvalence est porté à 800€ bruts.**
- Politique des véhicules :

La direction confirme qu'un appel d'offres est en cours pour développer le nombre de véhicules électriques et hybrides.

Par ailleurs, sur la base du volontariat, les AC, DC, AES, merchandiseurs conseil, coordinateurs logistiques pourront demander l'utilisation à titre personnel de leur véhicule de service en contrepartie d'une participation du salarié concerné. Les modalités seront présentées lors d'une réunion avec les représentants du personnel.

Article 4 - Mesures relatives à l'organisation et à la durée du travail dans l'entreprise

En contrepartie des mesures prévues aux articles 1,2 et 3 ci-dessus, les parties ont convenu d'aménager des dispositions contenues dans l'accord du 31 janvier 2000 relatif à l'aménagement et à la durée du travail afin de donner plus de souplesse à l'organisation.

Cet aménagement portera sur :

- **Les jours d'habillage et de déshabillage à l'initiative des salariés**

L'article 3-1, chapitre V de l'accord précité prévoit 5 jours d'habillage et de déshabillage ainsi que les modalités de leur pose.

Sans remettre en cause le principe que les salariés disposent de deux jours de déshabillage à leur initiative, à titre exceptionnel, et après avoir épuisé toutes autres possibilités, la Direction pourrait planifier ces deux jours selon des modalités définies après information préalable au CSE d'établissement concerné.

Ces dispositions sont valables pour l'année 2020 et un bilan de leur application sera fait lors de la prochaine négociation annuelle pour l'année 2021.

- **Délai de prévenance Usines**

Les parties partagent le constat que les aléas de l'activité nécessitent des changements de rythme de travail.

Les accords et usages en vigueur à ce jour soumettent ces changements à un rythme de trois semaines.

Les parties conviennent qu'au cours de l'année 2020, en cas de variation additionnelle de production, ce délai de prévenance de trois semaines pourrait être ramené à 14 jours calendaires, selon des modalités définies au niveau du Comité d'établissement. Ce délai de 14 jours calendaires ne concerne que les changements collectifs compris au sens large (une ou plusieurs équipes/ unité de performance).

A contrario, la direction rappelle que l'approbation des demandes de congés des salariés (hors congé principal) devra respecter le délai de prévenance en tenant compte des règles de l'entreprise (périodes scolaires,...).

Ces dispositions sont valables pour l'année 2020 et un bilan de leur application sera fait lors de la prochaine négociation annuelle pour l'année 2021.

Article 5 – Dialogue social dans l'entreprise

Les parties souhaitent poursuivre un dialogue social constructif dans le cadre d'un calendrier social permettant des rencontres tout au long de l'année 2020.

Les parties conviennent de poursuivre les échanges sur la Qualité de Vie au travail. Les nouvelles obligations introduites par la loi « Mobilité » seront étudiées dans ce cadre.

Par ailleurs, la Direction poursuivra avec les organisations syndicales la négociation portant sur les classifications et s'engage à ouvrir plus largement les discussions à tous les métiers après le pilote sur les métiers Field sales terrain. Ces négociations couvriraient l'abandon du coefficient pour passer à des valeurs monétaires.

Une négociation sur l'épargne salariale et retraite sera engagée afin d'étudier les dispositions de la loi dite « loi Pacte ».

Enfin la révision éventuelle du Compte Epargne Temps sera réalisée dans le cadre de l'étude d'alignement des périodes CP – RTT .

Article 6 – Suivi et Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un (1) an dans le cadre de la négociation sur la rémunération et le temps de travail pour 2020.

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

Article 7 - Formalités de dépôt

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

Fait à Issy les Moulineaux, en 8 exemplaires, le 22 janvier 2020

Pour la société

[Signature]

Directrice des Ressources Humaines

Pour les organisations syndicales représentatives

Pour la CEDT

[Signature]

Pour la CFE-CGC

[Signature]

Pour la CGT

[Signature]

Pour EGTA – FO

[Signature]