

Accord collectif salarial 2022

Entre d'une part ;

La Société COCA-COLA PRODUCTION SAS (ci-après désignée « CCP ») dont le siège social est situé Zone d'entreprise de Bergues – Socx – 59380 Bergues, représentée par Madame [REDACTED] [REDACTED] agissant en qualité de Directrice de l'Usine.

Et d'autre part ;

Les Organisations Syndicales Représentatives suivantes :

- CFE-CGC représentée par [REDACTED] [REDACTED] agissant en qualité de délégué syndical
- CGT représentée par [REDACTED] [REDACTED] agissant en qualité de délégué syndical
- FO représentée par [REDACTED] [REDACTED] agissant en qualité de délégué syndical

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 CCP le 25 novembre 2021.

En amont de cette première réunion, ont été déposées sur la BDESE en septembre 2021 les informations relatives à la rémunération, l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, au temps de travail et au partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise.

Les parties se sont rencontrées lors de 3 réunions intervenues les 25 novembre 2021, 7 décembre 2021 et 5 janvier 2022.

L'année 2021 ayant encore été très marquée par la crise sanitaire, le présent accord illustre la volonté réaffirmée de soutien au pouvoir d'achat et de reconnaissance de l'engagement des équipes tout en prenant en compte les résultats opérationnels prévisionnels qui restent en retrait en 2021 par rapport à 2019.

Les mesures prises dans le cadre de la NAO ne sont d'ailleurs pas les seules mesures participant à cette reconnaissance.

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

A - Enveloppe d'augmentation de la masse salariale

Les parties conviennent, pour l'année 2022, d'une enveloppe d'augmentation d'un montant global correspondant à 2,5% de la masse salariale (salaires de base) des OETAM.

Sont exclues de cette enveloppe d'augmentation, les augmentations résultant de promotions et de certifications ainsi que celles liées aux objectifs de couverture d'égalité salariale qui auront lieu au cours de l'année 2022.

Afin de rester compétitif sur le marché et continuer à retenir et attirer les talents, plusieurs fourchettes de salaire présentées par la Direction sont augmentées au 1^{er} janvier 2022 (annexe).

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.

Un premier niveau d'attribution de cette augmentation se fera en pourcentage appliqué au salaire de base brut, en fonction de la performance évaluée au titre de l'année 2021 et du positionnement salarial, selon la grille ci-dessous :

	En-dessous du marché	Au marché	Au-dessus du marché
E= contribue de façon exceptionnelle	3,5%	3%	2%
C= contribue avec succès	2,5%	2,5%	1,5%
D = doit se développer et progresser dans sa contribution	0,5%	0,5%	0,5%

Afin de protéger les plus bas salaires, une augmentation de 0,5% sera appliquée en plus de la grille ci-dessus pour les salariés ayant un salaire de base (hors primes) dont le montant brut mensuel est inférieur à 2 000 € par mois au 31 mars 2022.

Enfin, le budget résiduel après application de la grille sera distribué sur recommandation des managers pour reconnaître l'engagement ou la performance et veiller à l'équité dans les équipes.

Ces augmentations individuelles seront effectives au 1^{er} avril 2022 sous condition d'embauche avant le 31 décembre 2021.

Article 2 - Dispositions relatives aux cadres

A - Enveloppe d'augmentation de la masse salariale

Les parties conviennent, pour l'année 2022, d'une enveloppe d'augmentation d'un montant global correspondant à 2,5% des salaires de base des cadres.

Sont exclues de cette enveloppe d'augmentation, les augmentations résultant de promotions et de certifications ainsi que celles liées aux objectifs de couverture d'égalité salariale qui auront lieu au cours de l'année 2022.

Afin de rester compétitif sur le marché et continuer à retenir et attirer les talents, plusieurs fourchettes de salaire présentées par la Direction sont augmentées au 1^{er} janvier 2022 (annexe).

B - Attribution des augmentations

Un premier niveau d'attribution de cette augmentation se fera en pourcentage appliqué au salaire de base brut, en fonction de la performance évaluée au titre de l'année 2021 et du positionnement salarial, selon la grille ci-dessous :

	En-dessous et au marché	Au-dessus du marché
E = contribue de manière exceptionnelle	2%	1%
C = contribue avec succès		
D = doit se développer et progresser dans sa contribution	0%	0%

Enfin, le budget résiduel après application de la grille sera distribué pour reconnaître l'engagement ou la performance et veiller à l'équité dans les équipes.

Ces augmentations individuelles seront effectives au 1er avril 2022 sous condition d'embauche avant le 31 décembre 2021.

Article 3 – Disposition relative à la prime polyvalence

Le montant de la prime annuelle de polyvalence est revalorisée de manière pérenne à 1 000 € bruts.

Article 4 – Autres dispositions

A - Reconduction du dispositif relatif au repos compensateur

CCP maintiendra exceptionnellement pour l'année 2022 les dispositions antérieurement en vigueur en matière de repos compensateur.

- Acquisition du repos compensateur

Les heures supplémentaires réalisées en deçà du contingent annuel de référence mais au-delà de 41 heures hebdomadaires de travail effectif donneront droit à un repos compensateur de 30 minutes.

Les heures supplémentaires réalisées au-delà du contingent annuel de référence donneront droit à un repos compensateur d'une heure pour chaque heure supplémentaire effectuée.

Le contingent annuel de référence est le contingent annuel figurant à l'article 7 de l'Accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail (ARTT) du 28 janvier 2000. Il est fixé à 90 heures.

- Utilisation du repos compensateur

Le repos compensateur est une contrepartie en repos aux heures supplémentaires effectuées. Le salarié est invité à prendre en repos les heures acquises selon les mêmes modalités que les autres repos compensateurs légalement acquis. L'utilisation du repos compensateur est à l'initiative du salarié.

Le repos compensateur pourra être utilisé à la journée (7 heures), à la demi-journée (3,5 heures) ou à l'heure.

Si le salarié n'est pas parvenu à prendre en repos les heures acquises au titre du repos compensateur, le salarié aura la possibilité de placer les heures de repos compensateur dans le Compte épargne temps (CET) dans le respect des accords existants relatifs à ce dispositif.

Si ces repos compensateurs venaient à ne pas être pris ou placés dans le Compte Epargne Temps, selon les dispositions légales en vigueur, ils seraient alors considérés comme définitivement perdus.

Il est établi que ce dispositif repos compensateur conserve en l'état cette dimension au titre de l'année 2022.

B - Reconstitution de la prime verticale

Pour les OETAM qui remplacent un salarié vers un « autre » poste positionné sur un niveau/échelon « supérieur », et après validation du N+1, le remplacement « ponctuel et partiel » continuera à donner lieu au versement d'une prime dite « verticale » d'un montant brut de 10 euros par jour de remplacement effectif applicable à compter du 1er janvier 2022.

Cette prime « verticale » concerne les remplacements ponctuels et partiels et n'excède pas en principe 3 mois consécutifs. Enfin, il est rappelé qu'un avenant « mission » doit être privilégié si le management dispose de la visibilité sur la durée d'un besoin comme étant supérieur à 3 mois. Cette mesure s'appliquera au titre de l'année 2022.

Article 5 - Suivi et Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un an dans le cadre de la négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée pour 2022.

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

Article 6 - 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 SOCX, en 7 exemplaires, le 12 janvier 2022

Pour CCP

Mme [REDACTED]
Directrice d'usine

[REDACTED]

Pour les organisations syndicales représentatives

Pour la CFE-CGC
M. [REDACTED]

[REDACTED]

Pour la CGT
M. [REDACTED]

[REDACTED]

Pour FO
M. [REDACTED]

ANNEXE : Fourchettes de salaires au 1er janvier 2022

OETAM	Fourchette entrée 2021	Fourchette maxi 2021
Cariste	23500	32000
Operateur	23500	32000
Lab Analyst/Microbiologist	25000	35000
Operateur support de ligne	25000	35000
Magasinier	25000	35000
Soutireur Aseptique	25000	35000
Siropier	25000	35000
Operateur Zone Qualite	25000	35000
Operateur support de ligne pilote	28500	38000
Coordinateur magasin	28500	38000
Gestionnaire systeme documentaire	28500	38000
Technicien de Maintenance	28500	38000
Technicien planification ordonnancement	28500	38000
Technicien logistique	28500	38000
Technicien Services Generaux	28500	38000
Technicien Planification Equipes	28500	38000
Cariste coordinateur	28500	38000
Technicien Automatismes	30000	41000
Planificateur Maintenance	30000	41000
Infirmier(ière)	30000	41000