

Accord Qualité de Vie et Conditions de Travail(QVCT) chez CCP

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 Monsieur ### agissant en qualité de Directeur de l'Usine.

Et d'autre part ;

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

- Pour la CGT : ### agissant en qualité de Délégué Syndical;
- Pour la CFE-CGC : ### agissant en qualité de Délégué Syndical ;
- Pour la FGTA-FO : ### agissant en qualité de Délégué Syndical;

Préambule

CCP et les partenaires sociaux sont convaincus de l'importance du bien - vivre au travail avec une démarche de Qualité de Vie et des Conditions de Travail intégrant notamment les principes d'inclusion de diversité et d'égalité entre les femmes et les hommes qui permettent aux salariés d'exercer leur activité dans une entreprise où il fait bon travailler. Les engagements portés au travers de cet accord QVCT constituent des facteurs de développement du bien être tant individuel que collectif. C'est dans ce contexte que la Direction et les partenaires sociaux ont ouvert une négociation relative à la Qualité de vie et des Conditions de Travail (QVCT) au travail des salariés de CCP .

Les parties se sont engagées à négocier sur différentes thématiques concourant à l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la lutte contre toute discrimination, les travailleurs en situation de handicap, l'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés, les modalités d'exercice du droit à la déconnexion.

Elles se sont ainsi réunies les 30 mars, 12 avril, 17 mai, 13 juin, 22 juin , 7 juillet 2023 et 11 juillet 2023.

Les parties se sont données pour ambition de définir et de proposer, par la concertation, des mesures concrètes et lisibles, permettant d'apporter des solutions opérationnelles aux attentes des salariés.

Ces mesures, et les valeurs fortes d'intégration de tous portées par le Groupe et par CCP, constituent une approche équilibrée de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail.

Ainsi, les partenaires sociaux ont défini par le présent Accord, un socle de mesures solides qui permettront à chaque salarié de pouvoir s'épanouir au travail, avec bienveillance.

Sommaire

Sommaire	2
Article 1 : Objet	4
Article 2 : Champ d'application	4
Chapitre 1 – Donner du sens au travail	5
Article 1 : Comprendre son rôle	5
Article 2 : Accéder à l'information	5
Article 3 : Pouvoir s'exprimer	5
Chapitre 2 : Promouvoir l'inclusion et la diversité	7
Article 1 : Favoriser la mixité des genres (égalité professionnelle entre les femmes et les hommes)	7
1.1. Objectif	7
1.2. Embauche	7
1.3. Promotion et évolution professionnelle	8
1.4. Rémunération	9
1.5. Mesures d'accompagnement de la parentalité	9
1.6. Ouverture vers l'extérieur	11
Article 2 : Accompagner les salariés en situation de handicap	11
2.1. Accompagnement des travailleurs en situation de handicap	11
2.2. Aides dans le cadre de dépenses liées au handicap	12
Article 3 : Favoriser la diversité des générations	12
3.1. Emploi des jeunes	12
3.2. Mobilité professionnelle et accès à la formation quel que soit l'âge	12
3.3. Mesures spécifiques aux fins de carrière	13
Article 4. Respect des différences culturelles	15
Chapitre 3 : Maintenir l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle des salariés	16
Article 1 : Le droit à la déconnexion	16
1.1. Les définitions	16
1.2. Rôle du manager	17
1.3. Modalités d'exercice du droit à la déconnexion	18
1.4. Actions d'information mises en œuvre pour assurer le respect de ce droit	18
1.5. Activité professionnelle sur le site et vie privée	19
1.6. Temps de réunions	19

Article 2 : Assouplir les modes de travail	19
Article 3 : Favoriser la réalisation et le développement personnel	19
3.1. Faciliter la pratique sportive	19
3.2. Faciliter l'accès à des contenus de formation	20
3.3. Soutenir les aidants familiaux	20
Chapitre 4 : Favoriser un environnement de travail épanouissant et de bonnes conditions de travail	21
Article 1 : Réduire les contraintes environnementales au travail	21
Article 2 : Préserver la santé	21
2.1. Pérennisations des dispositifs d'écoute	22
2.2. Mise en place d'actions de sensibilisation	22
2.3. Mesures de prévention des risques psycho-sociaux	22
2.4. Prévention du harcèlement moral et sexuel et discrimination	23
2.5. Actions relatives à l'organisation du travail	23
Article 3 : Assurer la bonne adéquation entre les besoins en effectifs et les ressources	24
3.1. Garantir le respect des standards de production	24
3.2. Constituer un vivier pour les futures embauches	24
3.3. Anticiper les futurs départs en retraite	25
Article 4 : Favoriser le retour à l'emploi des salariés après une maladie	25
4.1. L'accompagnement au retour et au maintien dans l'emploi	25
4.2. Essai encadré	26
4.3. Temps Partiel Thérapeutique	26
4.4. Formation à destination des managers de proximité et des salariés pour faciliter leur réintégration	26
4.5. Maintien du lien entre l'Entreprise et les salariés en situation d'arrêt de travail	26
Chapitre 5 : Dispositions finales	28
Article 1 : Suivi de l'accord	28
Article 2 : Communication en interne sur les dispositifs de l'accord	28
Article 3 : Durée de l'accord –révision – dénonciation	29
Article 4 - Formalités de dépôt	29

Chapitre préliminaire – Objet Champ d'application

Article 1 : Objet

Le présent accord a pour objet de déterminer des mesures en matière de Qualité de Vie au Travail et des Conditions de Travail, de l'inclusion, de la diversité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il définit les modalités de mise en place des politiques d'entreprise et le bon fonctionnement des procédures et des mesures sur ces sujets.

Le présent accord s'articule autour de 4 chapitres :

- donner du sens au travail
- promouvoir l'inclusion et la diversité
- favoriser l'équilibre vie professionnelle – vie personnelle
- améliorer l'environnement et les conditions de travail

Article 2 : Champ d'application

Les dispositions du présent accord bénéficient aux salariés de la société CCP, liés par un contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée, dès lors que les conditions d'éligibilité de la mesure concernée sont remplies.

Chapitre 1 – Donner du sens au travail

Dans un environnement marqué par les évolutions constantes des modes de travail, chaque salarié a besoin de comprendre son rôle, d'accéder à l'information et de pouvoir librement exprimer son opinion pour améliorer la Qualité de Vie au Travail.

Article 1 : Comprendre son rôle

La Direction promeut une culture du développement de la performance de ses salariés et de leur développement professionnel. Le sens au travail pour un salarié passe par une compréhension de son rôle au sein d'un collectif ainsi que des objectifs du département et plus globalement de l'entreprise. Chaque salarié doit avoir connaissance de ses missions, des conditions et des moyens mis à sa disposition notamment lors de la définition des objectifs individuels.

Article 2 : Accéder à l'information

L'appréhension de la stratégie de l'entreprise ainsi que de son organisation est essentielle pour que chaque salarié comprenne sa place dans le collectif. L'engagement est donc pris de promouvoir l'information utile sur la stratégie de CCP tant à l'échelle de l'entreprise qu'au sein de chaque équipe.

La Direction mène des actions de communication afin d'explicitier la stratégie de l'entreprise et de permettre aux salariés via les outils digitaux et d'affichage d'accéder à ces informations. Elle partage notamment les objectifs de performance de l'entreprise.

Article 3 : Pouvoir s'exprimer

La possibilité pour un salarié d'exprimer librement son opinion et ses idées lui permet d'améliorer le fonctionnement de l'entreprise et les conditions de travail. CCP favorise ainsi le droit à l'expression directe de ses salariés.

Les parties conviennent ainsi de la nécessité d'organiser régulièrement des moments d'échanges destinés à l'expression des salariés tant au niveau de l'équipe que de l'entreprise. Ainsi des groupes d'expression seront mis en place. Cette démarche destinée à s'inscrire dans la durée, prendra la forme de tables rondes. Dans le cadre des échanges, les parties se sont accordées sur le fait que ces groupes devraient être constitués de 5 à 10 personnes pour que les échanges soient efficaces. A tour de rôle, les salariés seront donc conviés pour pouvoir s'exprimer librement, dans le respect des droits et devoirs de chacun ainsi que des valeurs de l'entreprise. Ces temps valorisent le collectif de travail et limitent l'isolement. Ils seront centrés sur le quotidien au travail. Les opinions émises au cours des

réunions par les salariés, dans le respect des valeurs de l'entreprise, quelle que soit leur place dans la hiérarchie, ne seront pas prises en compte dans le cadre des évaluations annuelles individuelles.

Par ailleurs une communication auprès des managers sera mise en place afin de les sensibiliser sur la nécessité de laisser leurs équipes s'exprimer lors de ces groupes d'expression

De plus, pour répondre à cet engagement, CCP continuera d'évaluer régulièrement le climat social de l'entreprise afin de mieux connaître les attentes des salariés et de mesurer le ressenti à l'égard du fonctionnement de l'entreprise au travers d'un baromètre appelé « enquête d'engagement ». Les résultats sont partagés au sein de chaque équipe et avec les représentants du personnel.

Afin que des plans d'actions concrets soient mis en place suite à ces enquêtes d'engagement, des « groupes engagement » seront mis en place au sein du site. Pilotés par les chefs de services, et constitués sur la base du volontariat, de salariés représentants différentes fonctions au sein des secteurs concernés, ces groupes permettront d'apporter des réponses concrètes au plus près des préoccupations des salariés de chaque secteur.

Cette approche sera participative et ascendante.

Chapitre 2 : Promouvoir l'inclusion et la diversité

CCP a toujours favorisé les valeurs d'inclusion et de diversité. Ces valeurs se reflètent dans la politique des ressources humaines.

Dans ce cadre, CCP rappelle ses engagements en faveur de l'inclusion et de la diversité, leviers de performance économique et sociale. Les parties rappellent leur opposition à toute forme de discrimination et les mesures qui suivent doivent permettre le maintien d'un environnement de travail dans lequel les salariés sont traités avec respect et dignité et où les différences individuelles sont valorisées.

Article 1 : Favoriser la mixité des genres (égalité professionnelle entre les femmes et les hommes)

CCP communiquera chaque année aux représentants du personnel et à l'ensemble des salariés les résultats de l'index égalité hommes femmes.

1.1. Objectif

CCP se fixe comme objectif au travers du développement de son ancrage local, de sensibiliser les futurs étudiants et étudiantes sur l'attractivité de ses métiers et sur la compatibilité avec le développement de l'emploi féminin. L'objectif de fonds est d'augmenter dans le temps le taux d'emploi féminin dans l'entreprise.

Pour illustrer de manière concrète cette ambition, il est rappelé la signature du pacte éducatif du Dunkerquois par CCP en décembre 2022 qui prévoit un panel de mesures pour l'orientation sur le territoire. Ainsi, CCP permettra à plus de 300 jeunes de visiter le site sur 2023.

1.2. Embauche

Les critères de sélection et de recrutement excluent strictement les considérations de genre et sont fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et la qualification des candidats au regard des caractéristiques des postes à pourvoir.

1.2.1 *Offre d'emploi sans distinction de genre*

Les campagnes de recrutement sur l'ensemble des emplois proposés par l'entreprise s'adressent aux femmes comme aux hommes sans distinction. A cet effet, CCP est attentif à ce que la terminologie utilisée en matière d'offres d'emploi et de définitions de fonction ne soit pas discriminante et permette sans distinction la candidature des femmes et des hommes, en interne et en externe.

1.2.2 Egalité de traitement des candidatures

CCP garantit à chaque étape du processus de recrutement ou de promotion le respect des mêmes critères de sélection pour assurer la diversité au sein de l'entreprise (entre les femmes et les hommes, les jeunes et les seniors...).

Afin de garantir cette égalité de traitement, une formation sur la législation en matière de non-discrimination dans le processus d'embauche (incluant l'ensemble des enjeux de la diversité et notamment la prise en compte des risques d'une discrimination parfois indirecte basée sur les a priori, les préjugés...) sera dispensée aux acteurs du recrutement (équipe recrutement et managers).

1.2.3 Mixité des recrutements

Afin de rééquilibrer la mixité dans des filières et des métiers de l'entreprise, CCP favorise l'accueil de femmes ou d'hommes en stage ou en alternance dans les métiers où ils sont sous représentés et ce afin de favoriser la mixité du vivier de candidatures, de faire évoluer les représentations et de favoriser la mixité de ces filières professionnelles.

1.3. Promotion et évolution professionnelle

CCP donne aux femmes et aux hommes, à compétence égale, accès aux mêmes emplois, quel qu'en soit le niveau de responsabilité, et aux mêmes possibilités de promotion et d'évolution professionnelle.

Au-delà de la bourse à l'emploi, des communications/affichages sur les postes ouverts sont mis en place au niveau local afin de favoriser les opportunités de mobilité et promotion interne.

CCP continuera à favoriser en son sein les réseaux professionnels qui œuvrent pour une meilleure mixité professionnelle.

En outre, CCP rappelle que la perspective de la grossesse d'une salariée ou la situation familiale des salariées ne saurait constituer un obstacle à leur recrutement ou à leur évolution de carrière. Afin que la grossesse ne soit pas un obstacle à l'évolution de sa carrière, des entretiens individuels au départ et au retour du congé maternité seront organisés.

Entretien de départ en congé maternité :

Un entretien formalisé sera organisé entre la salariée et son manager dès l'annonce de la grossesse au cours duquel différents points seront abordés, comme par exemple les objectifs réalisés avant le départ, la volonté ou non de la salariée de rester informée de la vie de l'entreprise... Le guide de la parentalité sera accessible sur les outils digitaux.

Si nécessaire et à la demande de la salariée, d'autres entretiens pourront avoir lieu en cours de grossesse.

Entretien au retour de congé maternité et parental :

Un second entretien sera programmé au retour de congé maternité ou parental. Il permettra de faire un point sur les conditions de reprise du poste (besoin d'un aménagement, horaires, contraintes...) ainsi que sur les souhaits de conciliation vie professionnelle et vie personnelle. Il sera également l'occasion de réfléchir à d'éventuels besoins en formation et permettra de définir les nouveaux objectifs de la période.

1.4. Rémunération

Les signataires réaffirment que l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, pour un même niveau de responsabilité, de compétence et de résultat, tout au long de la carrière, constitue l'un des fondements essentiels de l'égalité professionnelle.

Il est rappelé que les périodes liées à la parentalité (congé maternité, paternité, d'adoption) ne sauraient avoir une incidence sur le déroulement de carrière des salariés, leur ancienneté ou les priver d'un élément de rémunération.

La maternité ou la grossesse ne saurait constituer une raison valable de non attribution d'une augmentation. Pendant et à la suite du congé maternité, le salaire de la salariée sera donc majoré selon les dispositions définies ci-dessous. Ces augmentations seront appliquées aux mêmes dates que les révisions salariales annuelles des autres salariés de l'entreprise.

- ✓ Augmentation Générale : Si une enveloppe d'augmentation générale est attribuée pour la catégorie professionnelle de la salariée, elle en bénéficiera.
- ✓ Augmentation Individuelle : La rémunération de la salariée sera majorée de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé par les salariés de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise. La moyenne des augmentations sera par ailleurs communiquée aux partenaires sociaux. En fonction du positionnement salarial de la salariée, le manager sur recommandation de l'équipe « Rémunération » pourra aller au-delà de cette obligation afin de garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et ce une fois par an.
- ✓ Intéressement - Participation-Booster/Bonus : Le congé maternité est assimilé à une période de présence pour la répartition de l'intéressement, de la participation et du booster/bonus. La salariée percevra la participation, l'intéressement et le booster/bonus comme si elle avait été présente pendant cette période.
Il en est de même pour le salarié en congé paternité.

1.5. Mesures d'accompagnement de la parentalité

L'égalité réelle entre les hommes et les femmes est sous tendue par la conciliation au quotidien de l'équilibre vie professionnelle – vie personnelle. Au-delà des dispositions relatives à la maternité, CCP entend par des mesures concrètes aider ses salariés à mieux concilier leur rôle de parents et de salariés.

Congé d'accueil de l'enfant

Afin d'accompagner l'arrivée au sein du foyer, la durée du maintien de salaire par CCP pour le « congé paternité et d'accueil de l'enfant » est portée à 25 jours en cas de naissance unique et à 32 jours en cas de naissance multiple au lieu de 11 jours auparavant. Ce congé complémentaire sera à prendre dans les 6 mois suivant l'arrivée de l'enfant.

Rentrée scolaire

Afin de contribuer à harmoniser les temps de vie professionnelle et personnelle, CCP permettra la mise en place d'horaires aménagés à l'occasion de la rentrée scolaire depuis la maternelle jusqu'à l'entrée en classe de 6^{ième}.

A cette occasion, les salariés auront la possibilité de décaler leur prise de poste de deux heures au plus, ou de demander une autorisation d'absence de 2 heures correspondant à l'heure de rentrée, de façon à accompagner leurs enfants le jour de la rentrée scolaire, sous réserve d'en informer son supérieur hiérarchique 15 jours à l'avance et dans la mesure où l'organisation du planning du service pourra être modifiée en conséquence.

Journées enfants malade

Les parents ayant au moins un enfant à charge peuvent bénéficier d'absences rémunérées en cas de maladie ou d'hospitalisation d'un enfant dans la limite de 5 jours/an. Ces jours peuvent être accolés.

Pour pouvoir justifier d'une absence au motif d'une journée « enfant malade » :

- L'enfant doit avoir moins de 13 ans, s'il s'agit d'une maladie
- L'enfant doit avoir moins de 17 ans, s'il s'agit d'une hospitalisation

En cas d'hospitalisation ou de maladie d'un enfant handicapé à charge, aucune condition d'âge n'est appliquée.

Mode de garde

CCP proposera à ses salariés dans les mesures des capacités disponibles et des possibilités des offres de places en crèche en renouvelant le partenariat actuellement en vigueur à la date de signature du présent accord.

Information « guide de la parentalité »

Un livret d'information « Guide de la parentalité » sera élaboré et mis à la disposition de tous les salariés de CCP. Il récapitule les dispositions légales mais également les mesures d'accompagnement personnelles et organisationnelles (congé maternité, couverture maladie, aménagement de la durée du travail...) liés à l'état de maternité d'une salariée au sein de l'entreprise. Il renseigne également les salariés et les managers sur les situations liées à la parentalité : congé de paternité, congé parental d'éducation...

Ce guide intégrera les mesures liées à l'adoption.

1.6. Ouverture vers l'extérieur

Dans le cadre de son ancrage local, CCP souhaite renforcer ses actions notamment à destination des personnes pouvant être en situation de difficulté, ou ayant connus différents aléas dans leur vie personnelle ou professionnelle.

Enfin, CCP accompagne l'engagement des salariés investis auprès d'associations et favorise le bénévolat dans les associations en octroyant 2 jours de bénévolat/an qui ne s'imputent pas sur les autres types de congés.

Par ailleurs, un partenariat renforcé avec des structures, comme par exemple, Nos Quartiers ont du Talent, sera entrepris.

Les salariés seront ainsi sollicités à titre personnel, et sur base du volontariat pour être mentor de jeunes diplômés les plus éloignés de l'emploi et contribuer à tisser des liens privilégiés entre le monde de l'entreprise et ces derniers. Une communication sera effectuée en ce sens. Dans ce cadre, ils pourront utiliser les jours de bénévolat prévus.

Article 2 : Accompagner les salariés en situation de handicap

CCP veille à renforcer ses actions afin de favoriser et faciliter l'accueil et le maintien dans l'emploi ainsi que le développement professionnel des personnes en situation de handicap.

2.1. Accompagnement des travailleurs en situation de handicap

CCP communiquera à tous les salariés les droits et démarches en matière de reconnaissance du handicap en diffusant un guide sur le handicap. Ce livret d'information « Guide du handicap » récapitule les démarches pour déclarer un handicap ainsi que les actions de CCP en faveur de l'intégration des salariés en situation de handicap.

CCP veille à mettre en œuvre les aménagements de poste et les formations nécessaires au reclassement du salarié dans un poste conforme à son aptitude et à ses capacités.

Les salariés peuvent sur demande et en accord avec leur manager renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de leurs jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne temps, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants. Le congé annuel ne peut être cédé que pour sa durée excédant la 4^{ème} semaine de CP. Ainsi, seule la 5^{ème} semaine de CP peut être cédée. Les dispositions relatives au don de jour inclus dans le CET restent inchangées.

Les mêmes dispositions s'appliquent au bénéfice d'un autre salarié en cas de décès de son enfant âgé de moins de 25 ans ou de la personne à sa charge effective et permanente de moins de 25 ans, le don pouvant alors intervenir dans l'année qui suit le décès.

Le salarié bénéficiaire d'un ou plusieurs jours cédés en application du premier alinéa bénéficie du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence. Cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

Comme cela est déjà le cas pour certains dispositifs (Compte épargne temps, journées enfants malade), CCP s'engage lors de la mise en place de dispositifs en faveur de ses salariés à favoriser les salariés en situation de handicap.

Le rôle et les coordonnées du référent handicap feront par ailleurs l'objet d'une nouvelle communication auprès des salariés.

2.2. Aides dans le cadre de dépenses liées au handicap

CCP par l'intermédiaire de sa complémentaire santé permet à ses salariés et leurs ayants-droits confrontés à des difficultés financières liées au handicap d'accéder à des aides financières. Elle veille à communiquer sur ses dispositifs et à aider dans les démarches.

Article 3 : Favoriser la diversité des générations

3.1. Emploi des jeunes

CCP réaffirme sa volonté de développer le recours aux contrats en alternance – apprentissage et professionnalisation- en ce qu'ils constituent un vecteur positif d'adaptation des compétences des jeunes à celles dont l'entreprise a besoin.

Cette démarche s'inscrit dans une démarche sociétale de l'entreprise qui participe activement à la découverte et à la promotion du monde professionnel auprès des étudiants et jeunes diplômés par le biais des forums écoles ou d'initiatives telles que « Passeport pour l'emploi ».

3.2. Mobilité professionnelle et accès à la formation quel que soit l'âge

CCP développe et propose à l'ensemble de ses salariés des actions de formation leur permettant d'occuper leur emploi et de s'adapter aux évolutions techniques ou technologiques. CCP s'engage à veiller à ce que les dispositifs de mobilité professionnelle et de formation soient accessibles aux salariés quel que soit leur âge.

L'entreprise sera vigilante à l'égard des salariés de 55 ans et plus quant à leur possibilité de mobilité interne durant la dernière partie de carrière.

3.3. Mesures spécifiques aux fins de carrière

Information et formation retraite

CCP met à disposition de tous les salariés de 55 ans et plus des informations relatives à la préparation à la retraite. Ces informations leur permettront de mieux comprendre les différents dispositifs dont ils peuvent bénéficier, de préparer leur dossier de constitution de carrière et d'être informé des démarches à effectuer pour demander la liquidation de leur retraite.

Une formation destinée aux personnes qui prendront prochainement leur retraite est également mise en place pour préparer la transition entre la vie professionnelle et la retraite. Elle se déroulera sur le temps de travail.

Bilan retraite

CCP propose à tous les salariés de 55 ans et plus de réaliser un bilan retraite individuelle par l'intermédiaire d'un cabinet spécialisé.

Ce dispositif permet aux salariés qui le souhaitent :

- de connaître l'estimation de leur revenu à la retraite
- d'obtenir des informations pratiques sur la retraite
- de bénéficier d'un accompagnement personnalisé pour les aider dans leur démarche

A cette occasion, les dispositions du présent accord relatives à la fin de carrière seront partagées avec eux.

Retraite progressive

CCP propose aux salariés qui répondent aux conditions d'éligibilité la retraite progressive, dispositif d'aménagement de fin de carrière, qui permet aux salariés de percevoir une partie de leur retraite tout en exerçant une activité à temps partiel.

Antérieurement à la réforme des retraites de 2023, le salarié devait avoir au moins 60 ans et justifier d'une durée d'assurance retraite d'au moins 150 trimestres, tous régimes de retraite obligatoires confondus.

Il doit exercer son activité professionnelle à temps partiel, ce temps représentant une durée de travail globale comprise entre 40 % et 80 % de la durée de travail à temps complet. Il est rémunéré par CCP en fonction du temps de travail.

Les évolutions consécutives à la réforme des retraites de 2023 et les décrets d'application associés se substitueront aux dispositions prévues dans le présent accord.

La retraite progressive complète la rémunération versée par CCP et est calculée selon la même formule que la retraite définitive.

Pour garantir aux salariés d'acquérir des droits à la retraite complémentaire, comme s'ils avaient poursuivi leur activité dans des conditions normales, CCP cotise sur la base d'un salaire à temps plein, comme le permettent les dispositions réglementaires des régimes ARRCO (Délibération 22B) et AGIRC (Délibération D25). Les taux de cotisations et la répartition (salariale et patronale) restent identiques.

Fin de carrière :

A partir de 55 ans, le salarié pourra solliciter un entretien avec sa hiérarchie et lui faire part de ses souhaits pour ses dernières années d'activité professionnelle. Il pourra notamment indiquer les postes sur lesquels il se projetterait considérant qu'ils seraient moins sollicitant physiquement. Il est précisé que, hors promotions, seuls les postes correspondant à la qualification et aux compétences du salarié pourront être envisagés. Ces éventuels mouvements pourront avoir lieu sous réserve des contraintes opérationnelles et de pouvoir réaliser d'autres mobilités en cascade. Le cas échéant, l'avis du médecin du travail pourra être sollicité.

Tutorat :

Une réflexion sera menée pour étudier les modalités de mise en place de rôles de tuteurs, notamment pour faciliter les parcours d'intégration des nouveaux arrivants ou lors de mobilités internes. Ces rôles pourraient être proposés en priorité aux salariés se rapprochant de l'âge de départ légal à la retraite, sous volontariat. Les modalités concrètes de mise en place seront étudiées au travers d'un pilote.

Indemnité de départ à la retraite :

Notre convention de branche prévoit le versement d'une indemnité de départ en retraite lorsque le contrat de travail d'un salarié voulant faire valoir ses droits prend fin.

Dans le cadre du présent accord, une étude sera menée, sécurisée juridiquement, afin de pouvoir permettre aux salariés qui souhaiteraient convertir le montant financier de l'indemnité en temps pour leur permettre d'aménager leur fin de carrière. La direction tiendra informée les organisations syndicales représentatives de l'issue possible ou non de cette proposition.

A la date de signature du présent accord, les partenaires sociaux sont en phase avec l'esprit de cette mesure, mais CCP ne peut certifier une position définitive sur sa faisabilité.

En cas de faisabilité, un avenant au présent accord sera proposé aux partenaires sociaux.

Arrangements des horaires de travail entre salariés:

Il est rappelé que l'organisation du travail au sein de CCP est régie par l'Accord sur l'Aménagement et la réduction du temps de travail du 28 janvier 2000 et de ses avenants successifs.

De par cet accord, le régime de travail principal sur lequel est structuré notre organisation est le 3x8.

Au-delà des autres dispositions prises dans le présent accord concernant les aménagements de fin de carrière, et afin d'apporter une réponse complémentaire concernant les salariés de plus de 55 ans qui estimeraient avoir certaines difficultés physiologiques lors des cycles de nuit, CCP autorisera le recours à des « arrangements » entre collègues sur la base du volontariat.

Ainsi, sous réserve du strict respect du volontariat, un salarié de plus de 55 ans pourra exprimer son souhait d'échanger avec un collègue son cycle de nuit contre un cycle de l'après-midi sur la base du même nombre de jours travaillés. Il appartiendra au salarié de trouver son binôme.

Etant donné que cette mesure se fera à la demande des salariés concernés, il est entendu que sa mise en œuvre n'entraînera pas de coûts supplémentaires pour la société.

A postes et cycles horaire de travail équivalents, il n'y aura pas d'impact sur la rémunération.

La validation définitive sera soumise à l'accord du management. Les demandes devront respecter un délai de prévenance suffisant.

Afin de respecter l'architecture de l'accord RTT du 28 janvier 2020, un salarié de plus de 55 ans pourra solliciter cet arrangement au maximum 6 mois dans l'année civile. Le principe sera identique pour les salariés qui seraient volontaires pour les remplacements lors des cycles de nuit.

Une réflexion sera menée pour déterminer les éventuelles conditions permettant d'organiser un « arrangement » sur la base d'un échange cycle de nuit/cycle du matin.

Article 4. Respect des différences culturelles

Pour CCP, la diversité culturelle est un atout pour l'entreprise. Elle en encourage la représentation dans toutes ses différences et ses richesses au sein des effectifs et à tous les niveaux de responsabilité.

CCP s'attache à promouvoir un management respectueux des différences et à accompagner les managers à cet effet.

Chapitre 3 : Maintenir l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle des salariés

Les modes de travail ont considérablement évolué ces dernières années sous l'impulsion du numérique. Cette révolution offre une plus grande flexibilité au salarié mais peut aussi être vécue comme intrusive. Ceci rend nécessaire de repenser l'équilibre vie professionnelle – vie personnelle, facteur de satisfaction et de santé au travail.

CCP favorise l'équilibre vie professionnelle - vie personnelle, notamment par la mise en place de flexibilité possibilité de se déconnecter, d'aménager son lieu et temps de travail, de se développer personnellement. Elle reconnaît que ces mesures en offrant plus d'autonomie et de liberté aux salariés sont un levier de performance pour l'entreprise.

Article 1 : Le droit à la déconnexion

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 dite « Loi Travail » prévoit la mise en place d'un dispositif de régulation des outils numériques en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congés ainsi que de la vie personnelle.

Dans le cadre de la négociation sur la qualité de vie et les conditions de travail, la Direction et les organisations syndicales ont souhaité porter une attention particulière au « droit à la déconnexion ». En effet, si les outils numériques ont un impact positif sur l'activité de CCP en lui permettant d'agir avec plus de réactivité et de flexibilité, il convient toutefois d'encadrer leur utilisation afin de préserver de véritables temps de déconnexion professionnelle.

Le droit à la déconnexion est un droit fondamental de tous les salariés. Le respect de ce droit s'inscrit dans une co-responsabilité entre la Direction et les salariés.

Cet engagement s'inscrit dans la volonté de CCP d'assurer le temps de repos de ses salariés, de respecter et de faire respecter les horaires maximum, de respecter l'équilibre vie familiale/vie professionnelle et de prévenir les risques psycho-sociaux liés à la non déconnexion professionnelle.

1.1. Les définitions

Le droit à la déconnexion s'entend du droit du salarié à ne pas être connecté aux outils numériques physiques (ordinateurs, tablettes, smartphones, etc.) ou dématérialisés (logiciels, connexions sans fil, messagerie électronique, internet/extranet, applications...) professionnels en dehors de son temps de travail. Ce droit lui assure la possibilité de ne pas utiliser ses outils lors de ses périodes de repos, de congés et de suspension de contrat.

Il est rappelé que la possibilité de se connecter à distance ne doit pas l'être au détriment des temps de repos.

Ainsi, les salariés de l'entreprise, ont l'obligation de respecter les périodes de repos, de congés et de suspension du contrat quel que soit leur statut (employé, agent de maîtrise, cadre). Le management est quant à lui garant du respect des durées maximum du travail.

Le droit à la déconnexion démarre dès que le salarié quitte son poste de travail et se poursuit jusqu'à la reprise du travail selon les horaires définis par les accords en vigueur. Il porte sur les périodes suivantes :

- Pendant le repos quotidien obligatoire d'une durée minimale de 11h00
- Pendant les congés, jours fériés, JRTT, les périodes de repos hebdomadaire et les périodes de suspension du contrat de travail.

Les membres de l'encadrement doivent s'abstenir de solliciter par courriel, message instantané, SMS et téléphone les salariés pendant les périodes de déconnexion visées ci-dessus sauf exception d'urgence qui s'entend par des situations susceptibles d'avoir des conséquences importantes sur la production ou les relations avec nos clients, et à l'exception des salariés réalisant des astreintes. Ces situations particulières seront suivies par la Direction.

Enfin le salarié doit aussi pouvoir exercer ce droit pendant le temps de travail afin de pouvoir se concentrer sur ses tâches, et pendant les temps de pauses.

1.2. Rôle du manager

Le management s'assure par son exemplarité du respect du droit à la déconnexion.

En effet, l'efficacité d'un droit à la déconnexion dépend des actions de l'ensemble du management qui par son discours et ses actes doit montrer l'exemple et s'assurer de la possibilité d'exercer ce droit pour lui-même et ses équipes.

Il ne peut être reproché à un salarié de ne pas avoir traité une demande envoyée ou répondu à une sollicitation lors des périodes de déconnexion.

L'encadrement doit tenir compte de ces périodes de déconnexion dans les délais demandés pour une réponse à une sollicitation. Il doit accepter un temps de réponse raisonnable de leur équipe pour toute sollicitation via courriels, SMS...et favoriser les échanges en direct.

CCP s'engage à ce que les salariés qui le souhaitent puissent bénéficier d'un entretien auprès de leur hiérarchie, des services ressources humaines ou des relais d'écoute en cas de difficulté pour la mise en place du droit à la déconnexion, tel que défini dans cet accord. En cas de difficulté constatée, un plan d'action sera élaboré.

1.3. Modalités d'exercice du droit à la déconnexion

Durant le temps de travail, CCP veillera à ce que l'utilisation des outils numériques soit faite de manière bienveillante et que les bonnes pratiques suivantes soient respectées :

- Limiter l'envoi de courriels aux destinataires dont on attend une réaction sur le sujet évoqué et ne mettre en copie que ceux pour qui l'information est indispensable (notamment limiter les destinataires en copie, limiter les « répondre à tous »)
- Privilégier les contacts téléphoniques ou en face à face afin de limiter le nombre de courriels
- Utiliser à bon escient les mentions « urgent » et « haute importance »

Afin de faire respecter ce droit à la déconnexion, il sera rappelé aux salariés

- la nécessité d'identifier dans leur message d'absence son (ses) remplaçant (s) en cas d'absence
- de ne pas appeler les salariés non équipés d'une ligne professionnelle sur leur ligne personnelle sauf absolue nécessité et avec accord du salarié.
- la possibilité d'ajouter en dessous de leur signature la phrase de type : « *CCP respecte le droit à la déconnexion, si vous recevez ce message pendant votre période de repos, vous n'êtes pas tenu d'y répondre de suite.* »

1.4. Actions d'information mises en œuvre pour assurer le respect de ce droit

Afin que le droit à la déconnexion soit respecté, CCP informera et sensibilisera ses salariés sur leur droit à la déconnexion et leurs temps de repos par le biais des outils de communication interne.

Les actions suivantes sont menées au moins une fois par an :

- Une information sur les modes opératoires de gestion de communication électronique – courriels, SMS, applications ... (par exemple, comment ne pas afficher le nombre de messages non lus, message d'absence, fonction envoi d'un courriel différé...)
- Une sensibilisation des managers sur leur rôle dans le respect du droit à la déconnexion en adoptant des comportements exemplaires
- Une action de communication sur l'impact de la connexion dans l'équilibre de la vie professionnelle – vie personnelle

En parallèle, l'accord sera consultable en ligne et les managers nouvellement nommés seront sensibilisés au respect de cet accord.

Au cours de ces actions de sensibilisation, il sera rappelé qu'aucune obligation n'est faite aux salariés de prendre connaissance ni de répondre aux sollicitations faites par le biais des outils numériques hors de son temps de travail.

1.5. Activité professionnelle sur le site et vie privée

Afin de garantir le respect des données personnelles, CCP mettra à disposition les moyens matériels adaptés afin que les salariés susceptibles de devoir être joints sur site par téléphone dans le cadre de leur mission puissent l'être par des moyens mis à disposition par l'entreprise.

Un recensement des postes concernés sera effectué, et les moyens matériels commandés. Un délai de transition sera appliqué le temps que les commandes puissent être réceptionnées et la communication aux intéressés effectuée.

1.6. Temps de réunions

Les réunions font partie intégrante de l'activité d'un site de production.

Afin que ces réunions puissent être le plus efficace possible, il sera recommandé et privilégié, dans la mesure du possible, des temps de réunions courts (45 minutes à titre indicatif), permettant ainsi de disposer d'un délai entre 2 réunions qui se succèderaient.

Cette préconisation s'appliquera dans la mesure du possible. Elle vise à améliorer la qualité de vie au travail des participants.

Article 2 : Assouplir les modes de travail

CCP et les organisations syndicales conviennent de se rencontrer en 2023 afin de négocier un accord télétravail applicable aux salariés du site. La date sera précisée ultérieurement en fonction de l'agenda social du second semestre 2023.

A cette occasion, la charte sur les nouvelles technologies sera annexée à cet accord.

Article 3 : Favoriser la réalisation et le développement personnel

3.1. Faciliter la pratique sportive

Il est prouvé que la pratique du sport favorise le bien-être du salarié. CCP a d'ailleurs toujours promu la pratique d'une activité sportive. Dans ce cadre, CCP souhaite élargir la pratique sportive à l'ensemble de ses salariés en leur offrant la possibilité d'accéder à un « pass sport » qui permet via un système d'abonnement d'avoir accès à des activités sportives sur l'ensemble du territoire français. Cet abonnement sera financé par une contribution de la Direction.

Par ailleurs, les parties ont convenu de promouvoir la pratique en collectif d'activités sportives pour les salariés de CCP. Une réflexion sera menée en ce sens, permettant ainsi de renforcer les liens entre collègues de secteurs différents.

3.2. Faciliter l'accès à des contenus de formation

CCP développe les compétences de ses salariés et s'assure de donner accès à des outils tels que Juice permettant à chaque salarié de s'informer ou de se former sur des sujets en dehors de sa sphère professionnelle.

3.3. Soutenir les aidants familiaux

CCP met à la disposition de ses salariés via l'Action Sociale de sa Caisse de Retraite des solutions pour accompagner les personnes qui prennent soin au quotidien d'un proche en situation de dépendance. Ainsi CCP communiquera sur ces dispositifs, par exemple sur les solutions de 'séjours vacances répit Alzheimer / familles ' pour les aidants et leur famille, les 'groupes de parole aidants' ou les solutions de soutien financier de l'Action Sociale.

Il est rappelé que les salariés peuvent utiliser les jours épargnés sur le Compte Epargne Temps pour financer tout ou partie d'un congé de proche aidant ou de congé de solidarité familiale conformément aux dispositions relatives aux accords d'entreprise sur le compte épargne temps.

Il sera mis en place un compteur de jours utilisables pour les aidants familiaux jusqu'à 5 jours (ou 10 demi - journées) maximum avec justificatif :

Pourront bénéficier de cette mesure, les salariés qui fourniront le justificatif identique à celui des demandes de congé « aidant familiaux » à savoir la copie de la décision justifiant d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 % (si la personne aidée est un enfant handicapé à sa charge ou un adulte handicapé) ou copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie (Apa) au titre d'un classement dans les groupes I, II et III de la grille Aggir (lorsque la personne aidée souffre d'une perte d'autonomie).

Sont considérés également comme salariés aidants les personnes bénéficiaires du certificat des aides délivré par la Direction nationale des activités sociales (DNAS).

Ces jours ne se cumulent pas avec les journées enfant malade visées à l'article 1.5 du chapitre 2 du présent accord.

Chapitre 4 : Favoriser un environnement de travail épanouissant et de bonnes conditions de travail

La qualité de l'environnement de travail et les conditions de travail est indissociable du bien être des salariés.

CCP réaffirme sa volonté de promouvoir la santé au travail, d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale de ses salariés, en collaboration avec la CSSCT.

Article 1 : Réduire les contraintes environnementales au travail

Quand un risque lié à l'activité ne peut être évité, celui-ci doit être précisément évalué afin de rechercher les pistes de prévention adaptées.

CCP, par l'intermédiaire du management, s'assure que les lieux de travail utilisés par les salariés de CCP correspondent à un environnement de travail sécurisé et soient dans un état constant de propreté.

Dans le cadre des plans annuels de prévention de risques et du PAPRIACT, CCP s'assure que des mesures adaptées aux risques spécifiques soient mises en place.

A titre d'exemple, des mesures destinées à atténuer les effets de la chaleur estivale, dans la limite d'un environnement de travail industriel, seront mises en place et communiquées. Ainsi peuvent être mis en place l'adaptation du port de la casquette en période estivale lorsque la température de l'atelier est supérieure à 27 degrés, l'ouverture des exutoires la nuit afin de permettre l'entrée d'air frais dans l'atelier, la mise à disposition de ventilateurs ou de climatiseurs dans les zones où la température est la plus élevée. Cette liste est non exhaustive et le panel des mesures prises fera l'objet de discussions avec la CSSCT.

CCP continuera d'étudier l'aménagement des postes de travail dans le respect des principes ergonomiques limitant les contraintes posturales.

Article 2 : Préserver la santé

Pour CCP, le bien-être au travail consiste à créer un environnement de travail sain, sûr et positif, permettant aux salariés de rester motivés et concentrés sur leurs tâches.

En matière de prévention de la santé au travail, les parties reconnaissent l'importance d'agir sur les causes au-delà des conséquences. CCP mettra en place les mesures suivantes :

2.1. Pérennisations des dispositifs d'écoute

Accès à un programme de soutien : L'accès au programme de soutien (EAP) actuellement mis en place est pérennisé et qui permet d'accéder 24h/24, 7 j/7 à des informations ou des conseils de professionnels permettant de résoudre des problématiques familiales, personnelles, professionnelles.

Ce service vise à offrir une écoute dans les moments choisis par les salariés et permet de gérer les situations difficiles issues de la vie personnelle ou professionnelle en accédant à un conseil, un accompagnement afin de mettre en œuvre la solution appropriée. Selon les besoins constatés, une assistance sur site pourra être envisagée.

Relais d'écoute : Ce dispositif ayant une utilité permettant aux salariés de disposer d'une voie alternative d'écoute, celui-ci sera poursuivi.

La confidentialité de ces deux dispositifs sera assurée.

2.2. Mise en place d'actions de sensibilisation

Mettre la santé au cœur du travail, c'est favoriser un maintien en emploi durable des salariés et accroître les performances économiques et sociales d'une organisation. En mettant en place des actions de communication l'entreprise permet aux salariés de devenir acteur de leur santé et alerter / prévenir les addictions.

CCP mettra en place et selon les besoins des actions de communication sur des thèmes tels que les TMS (troubles musculosquelettiques), stress, addictions, nutrition, sommeil, rythmes de travail...

2.3. Mesures de prévention des risques psycho-sociaux

CCP souhaite faire du bien être mental de ses salariés une priorité et améliorer la prévention des risques psycho-sociaux afin de contribuer à une meilleure qualité de vie au travail de ses salariés.

Afin d'améliorer le bien-être mental de ses salariés dans le cadre de la prévention des risques psycho-sociaux, CCP engage des actions de sensibilisation et de formation, en particulier de l'encadrement. Une première session serait en mesure d'être programmée début juillet 2023.

CCP promeut un management bienveillant et s'assure

- que le management communique ses attentes à son équipe de façon claire et réaliste et lui fournit un retour sur leur travail réalisé de façon constructive,
- de l'adéquation des objectifs de travail avec les moyens alloués,
- que les horaires de travail et la durée maximum du travail soient respectés,
- que les salariés ont une certaine autonomie pour réaliser leurs missions dès lors que les objectifs sont atteints,
- que le management s'assure du lien social et de la cohésion d'équipe

Pour renforcer ses actions destinées à prévenir les RPS, CCP organisera des permanences sur site d'une psychologue du travail. La fréquence prévisionnelle sera d'une fois / mois. Celle-ci pourra être ajustée en fonction du niveau d'activité lors de ces permanences.

Par ailleurs, au travers de cet Accord QVCT, CCP poursuivra les mesures de soutien déjà mises en place pour le personnel, comme les permanences d'une assistante sociale sur site selon les modalités en vigueur à la date de signature du présent accord. A titre d'exemple, elle pourra notamment venir en soutien des salariés dans le support à la constitution des dossiers administratifs de retraite.

2.4. Prévention du harcèlement moral et sexuel et discrimination

CCP promeut un lieu de travail dans lequel les salariés peuvent s'exprimer et faire part de leur point de vue.

CCP n'accepte aucun comportement ou vocabulaire qui aurait un caractère sexiste, raciste, sexuel.

CCP encourage ses salariés à ne pas véhiculer des images et des propos pouvant véhiculer des stéréotypes (propos sexistes...).

Afin de prévenir tout risque de harcèlement moral et sexuel, elle met à la disposition de ses salariés différents canaux de remontée d'informations : manager, HRBP, référents harcèlements, ligne d'appel « Speak up », relais d'écoute et membres CSSCT. Elle prend en compte ces signalements et apporte la solution appropriée.

Des modules de sensibilisation, dont le format reste à définir, seront dispensés à l'ensemble du personnel à partir du dernier trimestre 2023.

Par ailleurs, soucieux du bien-être de l'ensemble de ses collaborateurs, CCP apportera son soutien aux éventuels salariés victimes à titre personnel de violences domestiques. L'assistante sociale sera le contact privilégié pour aborder ce type de situations, dans le souci du respect de la confidentialité. Le cas échéant, et en cas de demande des personnes concernées, CCP facilitera l'accès aux démarches qui seraient nécessaires. Les mesures seront décidées au cas par cas (exemple : soutien à l'aide de recherche d'un nouveau logement..), partant du principe que chaque situation est différente et personnelle.

2.5. Actions relatives à l'organisation du travail

En concertation avec les organisations syndicales représentatives, CCP mènera une réflexion concernant l'organisation du rythme de travail.

Partant du constat qu'à titre individuel le régime 3x8 en vigueur sur le site peut s'avérer être sollicitant d'un point de vue physiologique, un pilote sera mené pour définir les modalités de mises en place d'un régime 5x8 sur un secteur dont la localisation reste à définir.

Cette action s'inscrira dans la perspective des mesures destinées à réduire la pénibilité, et permettrait de disposer d'un régime de travail alternatif complémentaire à ceux déjà mis en place (3x8, équipe de

suppléance..). La feuille de route sera partagée d'ici la fin de l'année 2023. Pour se faire, CCP se fera accompagner par un expert dans la gestion des cycles du sommeil. Une étude lui sera demandée et partagée avec les partenaires sociaux, notamment au travers de la CSSCT.

Des actions de sensibilisation du personnel sur les rythmes du sommeil en cas de travail postés seront par ailleurs entreprises par son intermédiaire.

Par ailleurs, il sera privilégié l'affectation de CDI au sein des équipes de suppléance. Lors de l'appel à volontariat des candidatures pour constituer les équipes de suppléances, les candidatures des salariés de plus de 50 ans ayant les compétences et l'autonomie correspondant aux postes de travail de fin de semaine seront étudiées avec bienveillance, et le cas échéant l'avis du médecin du travail sera sollicité. Il est rappelé que le process de gestion de sélection des candidatures des équipes week-end est du ressort du management avec le support de la direction des ressources humaines qui veille notamment à maintenir un équilibre dans l'organisation des équipes semaine et/ou de suppléance. Néanmoins, les situations particulières, limitées par définition, pourront être étudiées dans le cadre d'un dialogue social constructif.

Article 3 : Assurer la bonne adéquation entre les besoins en effectifs et les ressources

3.1. Garantir le respect des standards de production

Considérant l'importance de disposer des effectifs nécessaires au bon poste pour assurer la continuité de la production, CCP veillera au respect des standards d'effectifs avec l'OSL supplémentaire tels que définis dans l'article 4 .2.1.2 du livre 2 du 3 novembre 2017 pour assurer le fonctionnement nominal des différents secteurs.

Un contact tout au long de la première semaine où un salarié fait parvenir un premier arrêt de travail sera nécessaire avec la hiérarchie pour pouvoir projeter une date prévisionnelle de retour. A l'appui de ces informations, CCP veillera à remplacer le salarié absent de manière durable afin que la couverture d'évènement puisse être disponible, notamment pour couvrir les arrêts de courte durée.

3.2. Constituer un vivier pour les futures embauches

Afin d'assurer une meilleure fluidité à l'occasion des processus de recrutements, et de limiter les temps de formation lors des prises de postes, particulièrement dans le secteur des opérations, la direction proposera d'accueillir en stage, des élèves en formation CQPM Opérateur en Maintenance Industrielle. L'objectif est de permettre à ces stagiaires de valider certaines compétences professionnelles et de leur faire découvrir l'environnement industriel de CCP. Les premiers stagiaires pourrait être accueillis à partir du mois de juillet 2023.

3.3. Anticiper les futurs départs en retraite

Au regard des départs prévisionnels en retraite chez CCP sur les prochaines années, afin de les anticiper au mieux, de permettre la transmission des compétences et de sécuriser les organisations, CCP procédera dans les 8 mois suivants la signature du présent accord, à un nombre d'embauches en CDI équivalent au nombre de départs en retraite prévisionnels sur les années 2027 et 2028, soit environ 30 CDI. Les embauches se feront en fonction des besoins en effectifs liés au surcroît d'activité.

Cette mesure contribuera à privilégier la croissance des effectifs structurels de CCP. Ce signe positif contribuera à transmettre un signe de confiance en l'avenir, de faciliter la transmission des compétences entre les générations, et de garantir les compétences dans le cadre des standards d'effectifs.

Article 4 : Favoriser le retour à l'emploi des salariés après une maladie

Quelles que soient les causes d'un arrêt de travail, la Direction est consciente que la reprise de l'activité professionnelle à l'issue d'un arrêt maladie de longue durée est une étape clé aussi bien pour le salarié que pour l'entreprise. Le manager sera vigilant à une reprise d'activité progressive.

CCP s'engage donc à mettre en place et à communiquer sur les mesures suivantes :

4.1. L'accompagnement au retour et au maintien dans l'emploi

La reprise d'activité après une longue absence (continue ou fractionnée de plus de 4 mois) constitue une préoccupation qui exige une réponse structurée et un processus formel.

CCP propose aux salariés en arrêt longue durée et sur recommandation du médecin conseil de la Prévoyance et sur la base du volontariat, un accompagnement au retour et au maintien dans l'emploi.

Cette mesure se concrétise par la mise en place d'une procédure de reprise d'activité des salariés après de longues absences sur la base du volontariat et de manière confidentielle vis-à-vis de l'employeur quant aux aspects médicaux et aux actions d'accompagnement mises en place. Cette procédure vise à accompagner les salariés afin de faciliter leur reprise après un arrêt longue durée.

Cette procédure tripartite signée entre l'organisme désigné par la Prévoyance, l'employeur et le salarié permettra la mise en place d'actions nécessairement adaptées, les motifs d'absence étant variés et n'impliquant pas les mêmes logiques de reprise. L'objectif est de mettre en œuvre une démarche volontaire, participative, individualisée et structurée. Cet accompagnement qui se déroule sur une durée de 3 à 12 mois comprend plusieurs phases et s'adapte aux besoins du bénéficiaire et peut permettre notamment une évaluation de sa situation (médicale, sociale, professionnelle), le soutien paramédical adapté, un programme d'activité physique personnalisé, des recherches d'actions et de solutions pour le retour au poste de travail dans les meilleures conditions.

4.2. Essai encadré

En application des dispositions légales, CCP sera promoteur du recours à l'essai encadré.

Cette mesure permettra de disposer d'un outil complémentaire pour garantir la reprise d'activité du salarié tout en sécurisant son intégrité physique.

4.3. Temps Partiel Thérapeutique

Dans la perspective d'accompagner le mieux possible les salariés dans une dynamique de maintien ou de retour à l'emploi, CCP souhaite renforcer les dispositifs permettant de tendre vers cette finalité. En ce sens, les demandes de passage à temps partiel thérapeutiques seront étudiées avec la plus grande bienveillance, afin de trouver des solutions adaptées compatibles avec les contraintes opérationnelles en régime posté.

Les modalités d'application seront présentées aux partenaires sociaux, notamment au travers de la CSSCT. A cette occasion, seront notamment précisées les durées prévisionnelles des cycles de reprises pour les salariés postés.

Il est en tout état de cause convenu que toute demande fera systématiquement l'objet d'une réponse au salarié.

4.4. Formation à destination des managers de proximité et des salariés pour faciliter leur réintégration

Le manager s'assurera de la réintégration des salariés après un arrêt longue durée. A ce titre, des formations et des outils seront proposés afin qu'ils puissent effectuer un entretien de ré-accueil permettant d'intégrer ces salariés fragilisés et prévenir l'absentéisme.

Le salarié lors de sa réintégration pourra bénéficier si nécessaire de formations adaptées à sa situation, à sa demande ou à celle de son manager .

4.5. Maintien du lien entre l'Entreprise et les salariés en situation d'arrêt de travail

Les parties partagent le fait qu'il est important qu'un lien puisse être conservé entre l'Entreprise et les salariés en arrêt de travail.

Il appartient principalement au manager du salarié en arrêt de travail de maintenir un contact. Pour se faire, le process suivant sera appliqué :

- Le manager envoie un sms au salarié concerné pour lui demander s'il est possible de rentrer en contact avec lui
- En cas de réponse positive, le manager appelle le salarié
- En cas de réponse négative ou de non réponse, le manager n'appelle pas le salarié

Pour les salariés en arrêt longue durée, CCP veillera à leur transmettre au fil de l'eau toute documentation ou information qui serait importante et mériterait d'être portée à leur connaissance.

Par ailleurs, il pourra être proposé aux salariés concernés un rendez-vous de liaison tel que prévu par les dispositions légales.

Chapitre 5 : Dispositions finales

Article 1 : Suivi de l'accord

Une commission de suivi sera mise en place entre la direction et les organisations syndicales signataires du présent accord. Cette instance paritaire est composée du délégué syndical de l'organisation syndicale signataire accompagné d'une personne, et de représentants de la Direction qui en assurent la présidence. Cette commission se réunit à l'initiative de la Direction une fois par an au cours du 1^{er} trimestre ou sur demande des organisations syndicales signataires du présent accord.

Cette commission est notamment chargée

- de suivre la mise en œuvre de l'accord
- de recevoir le bilan des actions déployées
- du suivi d'indicateurs montrant la pertinence et les impacts des actions menées.

Les indicateurs suivants indiquant la pertinence et les impacts des actions menées en faveur de la promotion de l'égalité hommes-femmes seraient présentés.

- Nombre de recrutements externes hommes / femmes par niveau.
- L'écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes.
- Le pourcentage d'entretiens réalisés au moment du départ et du retour de congé maternité par rapport au nombre de congés maternité par année civile.
- L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes,
- Suivi RQTH
- Suivi mi-temps thérapeutiques, essais encadrés, dispositifs d'aide de retours à l'emploi

Les indicateurs suivants indiquant la pertinence et les impacts des actions menées en faveur de la promotion de la qualité de vie et des conditions de travail.

- nombre de démissions,
- nombre de situations de harcèlement déclarées,
- nombre de salariés suivis par les relais d'écoute,
- résultat des enquêtes d'engagement et des plans d'actions mis en place

Article 2 : Communication en interne sur les dispositifs de l'accord

Les parties conviennent de l'importance de la communication des mesures présentes dans cet accord et plus généralement des mesures relatives à la qualité de vie au travail.

Une communication à l'ensemble des salariés sera effectuée afin de les informer de la signature de cet accord. L'action managériale favorise la qualité de vie et les conditions de travail des salariés et une communication spécifique sera réalisée à leur intention afin qu'ils puissent promouvoir auprès de leurs

équipes les outils mis à disposition par CCP, source de préservation et d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Article 3 : Durée de l'accord –révision – dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans et entrera en vigueur le jour de signature du présent accord.

Il pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires sous réserve de respecter un préavis de 3 mois.

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.

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 4 - Formalités de dépôt

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du Code du travail, le présent accord sera notifié par la Direction à l'ensemble des organisations syndicales représentatives 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 Dunkerque.

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 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.

En outre, un exemplaire est établi pour chaque partie signataire.

Coca-Cola Production

Coca-Cola Production

Zone d'Entreprises de Bergues Socx – 59380 BERGUES
TEL : 03.28.22.69.00 – FAX : 03.28.68.27.23

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.

Fait à Socx, en 8 exemplaires, le 11 juillet 2023

Pour la société

###

Directeur Usine Socx

Pour les organisations syndicales représentatives

Pour la CGT : ### ### ###	Pour la CFE-CGC : ### ### ###
Pour FO : ### ### ###	