

Accord relatif à la négociation annuelle obligatoire 2023

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 [REDACTED] [REDACTED] 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 : M. [REDACTED] [REDACTED] agissant en qualité de Délégué Syndical ;
- Pour la CFE-CGC : M. [REDACTED] [REDACTED] agissant en qualité de Délégué Syndical ;
- Pour la FGTA-FO : M. [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 COCA-COLA PRODUCTION le 13 octobre 2022.

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 ont été communiquées dans le cadre de cette négociation.

Les parties se sont rencontrées lors de 4 réunions intervenues les 13 et 26 octobre, 9 et 15 novembre 2022.

Après avoir rappelé que :

La négociation annuelle obligatoire 2023 s'inscrit dans un contexte national d'inflation élevée, le présent accord illustre donc la volonté réaffirmée des signataires de procéder à des révisions salariales avec une part d'augmentation générale pour le plus grand nombre, combinée à des mesures complémentaires de soutien au pouvoir d'achat et de reconnaissance de l'engagement des équipes.

Il a été arrêté et convenu ce qui suit :

Titre 1 – Dispositions relatives aux rémunérations

Article 1 – Champ d'application

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

Article 2 – Date d'effet.

Les mesures envisagées ci-après s'appliqueront à la date du 1^{er} avril 2023.

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

3.1 – Révisions salariales

Les parties conviennent, pour l'année 2023, d'une enveloppe globale d'augmentation correspondant à 5% du montant des salaires bruts de base des OETAM éligibles, arrêté à la date du 31 mars 2023.

Sont exclues de cette enveloppe les augmentations résultant de promotions et de certifications qui auront lieu au cours de l'année 2023.

3.2 - Attribution des augmentations

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

3.2.1 – Augmentation générale : Une augmentation générale du salaire de base brut de 4% sera attribuée à l'ensemble des OETAM entrant dans le champ d'application du présent accord (cf. article 1).

CP
AZ
Fu

Coca-Cola Production

Coca-Cola Production SAS
ZONE D'ENTREPRISES DE BERGUES - 59380 SOCX
TEL. : 03.28.22.69.00 - FAX : 03.28.68.27.23

Sont exclues de cette enveloppe les augmentations résultant de promotions qui auront lieu au cours de l'année 2023.

Les parties s'engagent à titre exceptionnel étant donné le contexte, à ce que l'application des règles définies ci-dessus garantisse un montant d'augmentation annuelle minimum de 1000€ bruts (pour un salarié à temps plein présent sur toute l'année) et ce, quel que soit le niveau de performance du collaborateur. Cette disposition s'applique au 1^{er} avril 2023.

3.2.2 Augmentations individuelles : une enveloppe de 1% du montant total des salaires bruts de base des OETAM arrêté au 31 mars 2023 est attribuée. Cette augmentation est réalisée en pourcentage du salaire brut de base, en fonction de la performance évaluée au titre de l'année 2022 et du positionnement salarial, selon la grille ci-dessous. Elle est attribuée uniquement aux salariés embauchés avant le 01/01/2023.

Tableau récapitulatif - Augmentation Individuelle OETAM :

	En-dessous	Dans la fourchette	Au-dessus
Contribue de manière exceptionnelle	3,2%	2,2%	1%
Contribue avec succès	2,2%	1,2%	0,45%
Doit se développer	0%	0%	0%

Dans l'éventualité où l'application de la grille ci-dessus ne permettrait pas de dépenser la totalité de l'enveloppe prévue à l'article 3.1, le différentiel serait réparti de manière discrétionnaire à l'initiative du management. Dans ce cas de figure, une information préalable sera effectuée aux Organisations Syndicales signataires du présent accord.

Article 4 - Dispositions relatives aux cadres

4.1 - Enveloppe d'augmentation des salaires bruts de base

Les parties conviennent, pour l'année 2023, d'une enveloppe d'augmentation d'un montant global correspondant à 5% des salaires bruts de base de l'ensemble de la population cadre entrant dans le champ d'application du présent accord, arrêtés au 31 mars 2023 (cf. article 1).

Sont exclues de cette enveloppe les augmentations résultant de promotions qui auront lieu au cours de l'année 2023.

Coca-Cola Production

Coca-Cola Production SAS
ZONE D'ENTREPRISES DE BERGUES - 59380 SOCX
TEL. : 03.28.22.69.00 - FAX : 03.28.68.27.23

4.2 - Attribution des augmentations pour les populations cadres jusqu'au niveau « Senior Manager » inclus

Une augmentation garantie du salaire de base brut de **3,5%** sera attribuée à l'ensemble des cadres entrant dans le champ d'application de cette mesure (cadres jusqu'au niveau « Senior Manager » inclus).

Une enveloppe d'augmentation d'un montant global de **1,5%** des salaires de base bruts de la population concernée est accordée et répartie en fonction de la performance individuelle évaluée au titre de l'année 2022 et du positionnement salarial. Elle est attribuée uniquement aux salariés embauchés avant le 01/01/2023.

Tableau récapitulatif donné à titre indicatif et pour illustration - Augmentation Individuelle Cadre :

Al Cadre	En-dessous	Dans la fourchette	Au-dessus
Contribue de manière exceptionnelle	2,8% - 4,8%	1,8% - 3,8%	0,8% - 2,8%
Contribue avec succès	1,3% - 2,8%	0,8% - 2,3%	0,3% - 1,8%
Doit se développer	0%	0%	0%

4.3- Attribution des augmentations pour les populations cadres « Directeur Associé » et au-delà.

Une augmentation annuelle sur le salaire de base brut de **2%** sera attribuée à l'ensemble des cadres entrant dans le champ d'application de cette mesure (« Directeur Associé » et au-delà) positionnés « au marché » et « en-dessous », et de **1%** pour les cadres positionnés « au-dessus du marché » en référence aux grilles applicables au sein de CCP France.

Une enveloppe de **3%** des salaires bruts de la population concernée sera à disposition du management afin de reconnaître la contribution individuelle et d'assurer le bon positionnement salarial en fonction des fourchettes annexées au présent accord. Elle est attribuée uniquement aux salariés embauchés avant le 01/01/2023.

Titre 2 – Dispositions relatives aux primes et indemnités

Article 5 – Prime de partage de la valeur (PPV)

Afin de soutenir le pouvoir d'achat, une prime de partage de la valeur à hauteur de **800 € bruts** sera versée, à titre exceptionnel, sur le bulletin de salaire de janvier 2023.

Coca-Cola Production

Coca-Cola Production SAS
ZONE D'ENTREPRISES DE BERGUES - 59380 SOCX
TEL. : 03.28.22.69.00 - FAX : 03.28.68.27.23

Cette prime sera versée à l'ensemble des salariés liés à la Société par un contrat de travail au 31 janvier 2023, et justifiant à cette date de 3 mois d'ancienneté, dont la rémunération brute annuelle est inférieure à 5 fois la valeur du SMIC applicable du 1^{er} janvier au 31 décembre 2022 (soit 98.719 euros). Pour les salariés qui n'auront pas été présents à temps plein sur l'ensemble de cette période, le plafond de 5 SMIC sera proratisé à due concurrence dans les conditions prévues par la loi.

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

Il est précisé que cette prime sera nette de cotisations sociales, soit 800€ nets, et nette d'impôt sur le revenu pour les salariés ayant perçu une rémunération brute sur la période du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2022 inférieure à 3 fois la valeur du SMIC applicable pendant la même période (59.231 euros). Pour les salariés ayant perçu une rémunération brute sur la période du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2022 comprise entre 3 et 5 SMIC, il est précisé que le montant de la prime sera soumis à CSG et CRDS et entrera dans le calcul de l'impôt sur le revenu.

Il est rappelé que conformément aux dispositions légales, cette prime ne se substitue à aucun des éléments de rémunération versés par l'entreprise.

Titre 3 – Dispositions relatives aux mesures d'accompagnement à la mobilité

Article 6 – Prime transport

6.1 – Modalités d'application : à titre exceptionnel, et pour tenir compte de l'augmentation du prix des carburants en 2022, une prime de **300 € nets** sera versée aux salariés utilisant leur véhicule personnel pour leurs déplacements entre leur résidence et leur lieu habituel de travail.

Cette prime exceptionnelle nette de charges sociales et non soumise à l'impôt sur le revenu sera versée avec le salaire du mois de décembre 2022.

Le bénéfice de ce dispositif s'appliquera à l'ensemble des salariés ne bénéficiant pas de véhicule de société, à la date de versement de la prime et justifiant de 3 mois d'ancienneté au 31 décembre 2022.

Cette prime bénéficiera dans les mêmes conditions aux intérimaires et GLE.

6.2 – Clause de revoyure : Les parties conviennent qu'un bilan sera fait à fin juin 2023 et à fin décembre 2023 sur l'évolution du prix du gazole sur la base de l'indice Insee prix moyen mensuel de vente au détail – gazole 1l.

Coca-Cola Production

Coca-Cola Production SAS
ZONE D'ENTREPRISES DE BERGUES - 59380 SOCX
TEL. : 03.28.22.69.00 - FAX : 03.28.68.27.23

Si celui-ci est supérieur ou égal à 1,9€ fin mai 2023 (moyenne sur les 6 derniers mois glissants), une prime transport de 150 € nets sera versée sur la paie de juin 2023 selon les mêmes modalités que celles définies en 6.1.

De la même manière, si celui-ci est supérieur ou égal à 1,9€ fin novembre 2023 (moyenne sur les 6 derniers mois glissants), une prime transport de 150 € nets sera versée sur la paie de décembre 2023 selon les mêmes modalités que celles définies en 6.1.

Article 7 – Forfait mobilité durable

Afin d'encourager le recours à des transports plus propres pour les trajets domicile-lieu de travail, CCP souhaite faire bénéficier les salariés d'un « forfait mobilités durables ».

A compter du 1^{er} janvier 2023, le salarié qui s'engage à effectuer ses trajets « domicile-lieu de travail » :

- à vélo,
 - vélo à assistance électrique (personnel ou en location),
 - en voiture dans le cadre d'un covoiturage (en tant que conducteur ou passager),
 - en cyclomoteurs et motocyclettes, comme les scooters et trottinettes électriques en « free floating » (en location ou en libre-service),
 - en engin de déplacement personnel motorisés ou non motorisés des particuliers (trottinettes, monoroues, gyropodes, skateboard, hoverboard, etc.) (en location ou en libre-service),
 - en autopartage avec des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogènes,
 - en transports en commun sauf en cas de prise en charge partielle des frais d'abonnement,
- percevra la somme de 17 € / mois. A ce jour, cette somme est exonérée de charges sociales et d'impôt sur le revenu. La liste présentée ci-dessus suivra l'évolution de la réglementation.

Ce dispositif, plafonné à 204€ / an, ne s'applique pas aux salariés bénéficiant d'une voiture de service ou d'une voiture de fonction.

Le bénéfice de ce dispositif sera soumis, préalablement à son versement, à la rédaction d'une auto-déclaration mensuelle sur l'honneur attestant de l'utilisation effective des moyens de transport prévus ci-dessus pour les trajets domicile / lieu de travail.

Ce forfait remplace l'indemnité kilométrique vélo (IKV) pour 2023.

Ce dispositif est cumulable avec le versement de la prime transport prévu à l'article 6 du présent accord dans la limite des plafonds d'exonération prévus par la loi.

OP
AZ FU

Titre 4 – Autres Dispositions

Article 8 - Dispositions relatives aux mesures habillage / déshabillage

A titre exceptionnel, les parties conviennent, au titre des années 2022 et 2023, par dérogation aux dispositions en vigueur sur le site, de porter à 5 jours le paiement possible des jours d'habillage actuellement limité à 3 jours maximum.

Cette dérogation n'a pas vocation à remettre en cause de manière pérenne les modalités actuelles de gestion des jours d'habillage / déshabillage.

Article 9 - Bilan de prévention santé CCP

Les parties conviennent de mettre en place en 2023 un "bilan de prévention santé" réalisé dans un centre de prévention. La durée prévisionnelle de ce bilan serait fixée à 2 heures.

Le dispositif bénéficiera à l'ensemble des salariés âgés de plus de 50 ans en 2023.

Les modalités d'organisation seront communiquées par note interne et présentées préalablement au Comité Social Economique.

Article 10 - Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT)

Les parties conviennent d'ouvrir :

- au premier trimestre 2023, des négociations relatives à un accord Qualité de Vie Conditions de Travail
- au deuxième trimestre 2023, des négociations sur le télétravail.

Titre 4 – Dispositions terminales

Article 11 - Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un (1) an dans le cadre de la négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée pour 2023. Il cessera donc automatiquement de s'appliquer au 31 décembre 2023.

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

7
FV
AP
AR

Coca-Cola Production

Coca-Cola Production SAS
ZONE D'ENTREPRISES DE BERGUES - 59380 SOCX
TEL. : 03.28.22.69.00 - FAX : 03.28.68.27.23

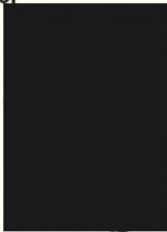
Article 12 - Formalités de dépôt

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

Fait à Socx, le lundi 21 novembre 2022, en 8 exemplaires originaux, dont 1 sera remis à chacune des organisations signataires.

Pour CCP France,

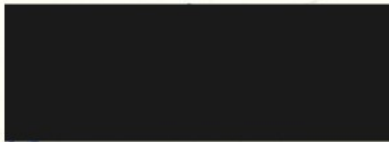
Monsieur A. [REDACTED]



Pour les organisations syndicales représentatives

CGT

M. [REDACTED]



CFE-CGC

M. [REDACTED]



FGTA - FO

M. [REDACTED]