

Accord relatif à la Négociation Annuelle Obligatoire 2026

Entre d'une part ;

COCA-COLA EUROPACIFIC PARTNERS FRANCE SAS, sise 9 chemin de Bretagne, 92784 Issy-Les-Moulineaux Cedex 09, représentée par sa Directrice des Ressources Humaines, Mme [REDACTED] [REDACTED] ayant reçu délégation à cet effet, ci-après désignée CCEP FRANCE.

Et d'autre part ;

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

• Pour la CFDT-FGA : M. [REDACTED] [REDACTED] agissant en qualité de Délégué Syndical Central ; accompagné de M. [REDACTED] [REDACTED] et de M. [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] ;

• Pour la CFE-CGC : M. [REDACTED] [REDACTED] agissant en qualité de Délégué Syndical Central ; accompagné de M. [REDACTED] [REDACTED] et de Mme [REDACTED] [REDACTED] ;

• Pour la FGTA-FO : M. [REDACTED] [REDACTED] agissant en qualité de Délégué Syndical Central ; accompagné de M. [REDACTED] [REDACTED] et de M. [REDACTED] [REDACTED]

ms *ll*
ok

Préambule

Conformément aux articles L.2242-1 et L.2242-15 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 EUROPACIFIC PARTNERS FRANCE le 10 décembre 2025.

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

Les Parties se sont rencontrées lors d'une réunion de cadrage le 10 décembre 2025, de réunions de négociation intervenues les 7, 15 et 27 janvier 2026.

Après avoir rappelé que :

La négociation annuelle obligatoire 2026 s'inscrit dans un contexte d'instabilité politique et économique.

La pression fiscale croît, l'inflation en 2025 est d'un niveau faible, et cette tendance semble s'inscrire dans la durée pour 2026.

En parallèle, en 2025, la société a fait face à une baisse des volumes liée pour partie à la mise en place de la taxe gouvernementale sur les boissons sucrées. Ce contexte impacte le résultat opérationnel qui n'est pas à l'objectif attendu, ce qui a été partagé aux organisations syndicales représentatives à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire.

Les Parties ont échangé sur ce contexte et sur les revendications des organisations syndicales représentatives afin de trouver, à travers des mesures ciblées, un équilibre entre l'engagement des salariés et le maintien de la compétitivité de l'entreprise.

Sur le thème relatif à la rémunération effective, les signataires ont privilégié le maintien d'un niveau d'augmentation supérieur à celui de l'inflation (IPC au 31 décembre 2025, source INSEE), avec une part d'augmentation garantie pour tous et une partie d'augmentation individuelle.

Du fait de la disparition de la valeur du point Ile de France au 1^{er} janvier 2026, les Parties ont échangé sur la mise en place d'une prime dite « Prime Ile de France » destinée à tenir compte du coût de la vie plus élevé en Ile de France, notamment lié au coût du logement. Au terme des négociations, et en l'absence d'accord des Parties sur sa mise en place, la Société entend l'instaurer unilatéralement.

Sur les thèmes obligatoires relatifs à la durée effective et l'organisation du temps de travail, au compte épargne temps (CET) et à l'épargne salariale (accord de participation, Plan Epargne Entreprise, Plan d'Epargne Retraite Unique), l'entreprise est couverte par des accords que les Parties n'envisagent pas de renégocier à date.

Les sujets relatifs au suivi et à la négociation sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes, l'entreprise s'engage à aborder ces sujets dans le cadre d'une négociation spécifique.

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.

CCEP transmettra aux entreprises de mise à disposition de personnel temporaire (concerne les populations Intérimaires et MonCDI) les informations résultant du présent accord, d'afin d'assurer l'égalité de rémunération. De cette manière, les personnes concernées pourront bénéficier d'une revalorisation de leur salaire de base et des primes de postes de 1,9% au 1^{er} avril 2026.

Article 2 – Date d'effet

Les mesures envisagées ci-après s'appliqueront à la date du 1^{er} avril 2026.

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

3.1 – Enveloppe globale d'augmentation des salaires de base

Les Parties conviennent, au titre de l'année 2026, d'une enveloppe globale d'augmentation correspondant à 1,9% des salaires de base annuels bruts des OETAM éligibles en date du 31 mars 2026.

Sont exclues de cette enveloppe les augmentations résultant de promotions et de certifications qui auront lieu au cours de l'année 2026.

3.2 – Répartition des augmentations

L'enveloppe globale d'augmentation des OETAM allouée sera répartie en application de la grille ci-dessous.

Cette augmentation est réalisée en pourcentage, en fonction de la performance individuelle évaluée au titre de l'année 2025 et du positionnement salarial sur le marché.

Seuls les salariés embauchés avant le 1^{er} janvier 2026 sont éligibles à une augmentation.

Grille d'augmentation du salaire de base brut des salariés OETAM

Augmentation en % en fonction du positionnement salarial et de la performance	Au marché	Au-dessus du marché
Contribue de façon exceptionnelle	2,90%	2,30%
Contribue avec succès	1,90%	1,7%
Doit progresser dans sa contribution	0,8%	0,8%

Il est précisé que :

- Les salariés CDI qui ne seraient pas évalués au titre de l'année 2025, du fait d'une absence de plus de 9 mois sur l'année pour cause de maladie ou accident, bénéficient des dispositions applicables aux salariés dont la performance est évaluée "contribue avec succès".
- Les salariés titularisés en CDI à l'issue d'un CDD au plus tard le 31 mars 2026 qui bénéficient d'une reprise d'ancienneté antérieure au 1er janvier 2026 et dont la durée de présence dans les effectifs de la Société est inférieure à 9 mois sur l'exercice 2025, seront positionnés "contribue avec succès".
- Les salariés titularisés en CDI à l'issue d'un contrat de mission (intérimaire) au plus tard le 31 mars 2026 et qui bénéficient d'une reprise d'ancienneté antérieure au 1er janvier 2026, seront positionnés "contribue avec succès".

Article 4 – Dispositions relatives aux cadres

4.1 – Enveloppe globale d'augmentation des salaires de base

Les Parties conviennent, au titre de l'année 2026, d'une enveloppe globale d'augmentation d'un montant correspondant à **1,9%** des salaires annuels de base de l'ensemble de la population cadre éligible en date du 31 mars 2026.

Sont exclues de cette enveloppe les augmentations résultant de promotions qui auront lieu au cours de l'année 2026.

Seuls les salariés embauchés avant le 1^{er} janvier 2026 sont éligibles à une augmentation.

L'enveloppe de 1,9 % des salaires de base brut est attribuée comme suit :

- une partie d'augmentation garantie du salaire de base brut attribuée en fonction de l'évaluation individuelle et du positionnement marché selon la grille ci-dessous :

Augmentation en %	Au marché	au-dessus du marché
Contribue de façon exceptionnelle	1,4%	0,7%
Contribue avec succès	1,4%	0,7%
Doit progresser dans sa contribution	0,8%	0,7%

- une partie d'augmentation individuelle correspondant à **0,55%** des salaires de base bruts.

Une attention particulière sera apportée, au cas par cas, pour les cadres qui contribueraient de façon exceptionnelle et qui seraient au-dessus du marché.

Il est précisé que :

- Les salariés CDI qui ne seraient pas évalués au titre de l'année 2025, du fait d'une absence de plus de 9 mois sur l'année pour cause de maladie ou accident, bénéficient des dispositions applicables aux salariés dont la performance est évaluée "contribue avec succès".
- Les salariés titularisés en CDI à l'issue d'un CDD au plus tard le 31 mars 2026 qui bénéficient d'une reprise d'ancienneté antérieure au 1er janvier 2026 et dont la durée de présence dans les effectifs de la Société est inférieure à 9 mois sur l'exercice 2025 seront positionnés "contribue avec succès".

W
or
ms

Les salariés titularisés en CDI à l'issue d'un contrat de mission (intérimaire) au plus tard le 31 mars 2026 et qui bénéficient d'une reprise d'ancienneté antérieure au 1er janvier 2026, seront positionnés "contribue avec succès".

Titre 2 – Dispositions relatives aux rémunérations variables, primes et indemnités

Les mesures envisagées ci-après s'appliqueront à compter du 1^{er} avril 2026.

Article 5 – Revalorisation des primes de postes

Les primes fixes liées aux conditions d'exécution du travail listées ci-après seront revalorisées au 1^{er} avril 2026 à hauteur de l'enveloppe d'augmentation du salaire de base soit + 1,9%.

Tableau récapitulatif des primes :

	2025	2026
Prime 2*8	3,39 €	3,45 €
Prime 3*8	7,66 €	7,81 €
Prime Weekend	10,68 €	10,88 €
Repas indemnités usines	6,66 €	6,79 €
Prime astreinte samedi (Hors CDU)	74,70 €	76,12 €
Prime astreinte dimanche (Hors CDU)	181,08 €	184,52 €

Article 6 – Revalorisation au 1er avril 2026 de la prime de polyvalence, de la prime astreinte CDU et de la prime astreinte dimanche EQS (EQUIPEMENT SERVICE)

Les primes sont revalorisées de la façon suivante à compter du 1^{er} avril 2026 :

	2025	2026
Prime de polyvalence	1 000,00 €	1 100,00 €
Prime astreinte dimanche EQS		184,52 €
Prime astreinte CDU en semaine ou Weekend sans production	35,00 €	38,00 €
Prime astreinte CDU en semaine ou Weekend avec production	70,00 €	77,00 €

Article 7 – Revalorisation des indemnités « repas »

7.1 – Forfaits repas

Sont éligibles aux dispositions du présent article à l'occasion de l'exécution de leur activité, les salariés itinérants (*) et les managers itinérants (**) pour le périmètre Commercial Force de Vente et EQS (EQUIPEMENT SERVICE).

A compter du 1^{er} avril 2026:

- Le forfait repas des salariés itinérants est porté à 18,5 €.
- Pour les managers itinérants, le plafond de remboursement des repas est porté à 21€.

MS VL
OR

(*) : Attaché Commercial, Délégué commercial, Merchandiseur Conseil, Animateur Evènement Spéciaux, Compte Clé de Secteur, Responsable de Secteur, Techniciens itinérants.

(**) : Managers itinérants et Senior Managers itinérants

7.2 – Titres restaurants

Les dispositions du présent article s'appliquent aux salariés occupant la fonction d'assistantes de territoire et aux salariés du site de Castanet-Tolosan travaillant en journée et ne disposant pas de restauration collective.

A compter du 1^{er} avril 2026, le montant des titres restaurants par jour de travail effectivement travaillé est porté de 12,10 € (dont la part employeur s'élève à 7,26€) à 12,20€ (dont la part employeur s'élève à 7,32€).

Article 8 – Indemnité de sujétion

A titre de rappel, conformément à l'accord Télétravail du 12 mars 2025, l'indemnité de sujétion est revalorisée en tenant compte de l'évolution de l'Indice des prix à la consommation (Base 2015 - Variations annuelles - Ensemble des ménages - France métropolitaine – Énergie). Au titre de l'année 2025, cet indice enregistrait une baisse de 5,6%.

A titre exceptionnel, et uniquement pour l'année 2026, les Parties conviennent de ne pas répercuter cette baisse sur le montant de l'indemnité de sujétion, et de faire une revalorisation à hauteur de **1,9%**.

L'indemnité de sujétion s'établit au 1^{er} avril 2026 comme suit :

	Indemnité mensuelle de sujétion 2025	Indemnité mensuelle de sujétion 2026
Délégué Commercial, Animateur Evènements Spéciaux, Compte Clé de secteur	33,24 €	33,87 €
Attaché Commercial /Responsable De Secteur	16,62 €	16,94 €
Merchandiseur Conseil, Technicien itinérant	8,31 €	8,47 €
Manager des ventes	49,86 €	50,81 €
Senior Manager Field	49,86 €	50,81 €

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

Article 9 – Prise en charge de l'abonnement transport public en commun

A compter du 1^{er} avril 2026, la Société accepte de prendre en charge **75% du coût des titres d'abonnement** visés à l'article R. 3261-2 du Code du travail souscrits par les salariés pour les déplacements entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail, sur présentation du justificatif du paiement de ces titres (soit 25% de plus que la prise en charge obligatoire).

Sous réserve du maintien du cadre légal et réglementaire applicable au 31 décembre 2025 en la matière, la prise en charge facultative des frais d'abonnements évoqués ci-dessus correspondant à 25% du prix du titre d'abonnement sera exonérée d'impôt, et exonérée de cotisations sociales sous conditions.

A défaut du maintien dudit cadre, cette prise en charge facultative sera assujettie à impôts et à cotisations sociales dans les conditions légales.

Dès que le cadre légal pour 2026 sera connu, une note interne formalisera les conditions de prise en charge des abonnements visés au premier paragraphe du présent article.

Article 10 – Forfait mobilité durable

Les dispositions du forfait mobilité durable seront reconduites à compter du 1er avril 2026.

Depuis le 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,

perçoit la somme de **15 € / mois**.

A ce jour, cette somme est exonérée de charges sociales et d'impôt sur le revenu. Ce dispositif, plafonné à **180€/ an**, ne s'applique pas aux salariés bénéficiant d'une voiture de service ou d'une voiture de fonction.

Si le forfait mobilité durable est cumulé avec un remboursement d'abonnement transport, le cumul est exonéré de cotisations et d'impôts sur le revenu dans la limite de 900 € par an, au jour de la signature du présent accord. Si ce plafond était amené à évoluer, l'entreprise l'adapterait en conséquence pour les bénéficiaires.

Titre 4 – Autres dispositions

Article 11 – Prise en charge des boissons chaudes

Il a été décidé de mettre en place la gratuité de 3 boissons chaudes par jour de travail et par collaborateur au sein des usines. Cette mesure entrera en vigueur à compter du 1^{er} avril 2026.

Article 12 – Transformation du site de Grigny

12-1 Jour additionnel

Il est attribué en 2026 un jour de repos additionnel sur le site de Grigny pour l'ensemble des collaborateurs (hors Comité de Direction Usine), afin de reconnaître la contribution du Collectif au projet de transformation de l'usine.

La date de prise de ce jour sera fixée par l'employeur, qui pourra en décider librement jusqu'au 1er octobre 2026 au plus tard. Au-delà de cette date, si ce jour de prise n'a pas été fixé par l'employeur, le jour de repos additionnel prévu au présent article pourra librement être posé par le salarié avant le 31 décembre 2026.

A défaut de prise de ce jour avant le 31 décembre 2026, ce jour sera payé.

12-2 Groupe de travail Direction / Organisations Syndicales Supply Chain

La Direction s'engage auprès des organisations syndicales signataires à prendre des décisions concrètes concernant la charge, les conditions et l'environnement de travail en tenant compte des difficultés de l'activité pendant les travaux de modernisation du site.

Ces engagements seront formalisés par des relevés de discussions reflétant des échanges et des négociations entre la Direction et les représentants des Organisations Syndicales Représentatives de l'établissement Supply Chain mandatés par le Délégué Syndical Central.

Les modalités de fonctionnement de ce dispositif propre au site de Grigny feront l'objet d'un protocole d'accord avec les Organisations Syndicales Représentatives de CCEP.

Article 13 – Budget des activités sociales et culturelles

Il a été décidé de faire évoluer le budget des activités sociales et culturelles à 1% de la masse salariale brute calculé au niveau de l'entreprise dans son ensemble.

Cette mesure sera applicable pour l'établissement du budget des ASC 2026.

Article 14 – Agenda social 2026

En sus des négociations en cours relatives à la classification des emplois et à la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels, les Parties conviennent de se réunir courant 2026 pour négocier sur les Séniors, la QVCT et de la révision de l'accord de mobilité de 2003.

Titre 5 – Dispositions finales

Article 15 – Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à compter de sa signature.

Article 16 – Suivi et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée dans le cadre de la négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée pour 2026. Il cessera donc automatiquement de s'appliquer au 1^{er} avril 2027.

A l'occasion de la préparation des NAO de l'année 2027 qui débuteront en décembre 2026, la Direction réunira les organisations syndicales représentatives. A cette occasion, elle leur fournira les documents leur permettant de s'assurer que l'enveloppe d'augmentation salariale telle que définie dans le présent accord a bien été distribuée.

Article 17 - 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 Issy les Moulineaux le 3/02/2026 , en 6 exemplaires originaux, dont 1 sera remis à chacune des organisations signataires.

Pour CCEP France,

■■■■■■■■■■
Directrice des Ressources Humaines



Pour les organisations syndicales représentatives

CFDT-FGA

■■■■■■■■■■



FGTA - FO

■■■■■■■■■■

CFE-CGC

■■■■■■■■■■



