

Accord collectif salarial 2019

Entre d'une part ;

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

Et d'autre part ;

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

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

Préambule

Conformément à l'article L.2242-1 du code du travail, les négociations annuelles relatives à la rémunération, au temps de travail et au partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ont été engagées par COCA-COLA EUROPEAN PARTNERS FRANCE le 15 novembre 2018.

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

Les parties se sont ensuite réunies les 27 novembre et 18 décembre 2018 au cours de réunions dédiées à la négociation durant lesquelles l'ensemble des thèmes tenant à la rémunération, à la durée du travail et au partage de la valeur ajoutée a été abordé.

Ces négociations s'inscrivent dans un contexte de préservation du pouvoir d'achat. CCEP France a fait le choix depuis toujours de soutenir le pouvoir d'achat de ses salariés à travers une politique salariale progressiste. Cette année encore, la base des négociations annuelles avec les partenaires sociaux a tenu compte de l'inflation en hausse, et du pouvoir d'achat notamment des salaires plus modestes.

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

Les parties ont donc cherché à trouver des revalorisations qui récompensent l'engagement, tout en maintenant une équité salariale et la préservation du pouvoir d'achat.

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

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

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

Les parties conviennent, pour l'année 2019, d'une enveloppe d'augmentation d'un montant global correspondant à 2,5 % de la masse salariale des OETAM.

Cette augmentation prend en compte le montant de la prime d'ancienneté qui représente environ 0,3% de la masse salariale de ces catégories de personnel.

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

Sont exclues de cette enveloppe d'augmentation les promotions et certifications ainsi que les couvertures d'égalité salariale qui auront lieu au cours de l'année 2019.

Il est rappelé que les fourchettes de salaires ont été élargies afin de favoriser les évolutions salariales et l'ancienneté dans le poste.

Enfin, pour les salaires de base (hors primes) dont le montant brut mensuel est inférieur à 2 000€ par mois, un point d'augmentation supplémentaire sur le coefficient OETAM sera accordé avant application de l'augmentation au titre de l'année 2019.

B Attribution des augmentations OETAM

L'augmentation de la masse salariale sera répartie entre les salariés appartenant aux catégories OETAM par le biais d'augmentations individuelles attribuées au 1er avril 2019.

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

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

OETAM

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

Les salariés pour lesquels aucun niveau de performance ne pourra être renseigné par le manager, se verront assimilés par défaut aux salariés ayant « Contribué avec succès ».

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

Dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale, il pourra être vérifié que l'entreprise a bien augmenté sa masse salariale du salaire de base du montant de 2,5 % intégrant la prime d'ancienneté.

Article 2 - Dispositions relatives aux cadres

A - Enveloppe d'augmentation de la masse salariale

Les parties conviennent, pour l'année 2019, d'une enveloppe d'augmentation d'un montant global correspondant à 2,5 % de la masse salariale des cadres.

Sont exclues de cette enveloppe d'augmentation les promotions ainsi que les couvertures d'égalité salariale qui auront lieu au cours de l'année 2019.

B - Attribution des augmentations Cadres

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

COCA-COLA EUROPEAN PARTNERS FRANCE s'engage sur une enveloppe de 2,5% qui sera répartie de la façon suivante :

- pour ceux à contribution Exceptionnelle , quelque soit leur positionnement marché, une augmentation pourra être attribuée par le manager entre 2% et 6%.
- pour tous ceux qui Contribue avec Succès « en dessous » et « au marché » de 2%, et la moitié de cette augmentation garantie pour ceux “au-dessus du marché”

Un budget de 0,5% sera dédié aux rattrapages et au développement des talents sur recommandation des managers pour les salariés ayant été évalués « Contribue avec succès » et « Exceptionnel ».

Cadre

Appréciation	Au marché/ en dessous	Au-dessus du marché
E = Exceptionnel	entre 2% et 6%	
C = Contribue avec succès	2%	1%
D = Doit progresser	0%	0%

Les salariés pour lesquels aucun niveau de performance ne pourra être renseigné par le manager, se verront assimilés par défaut aux salariés ayant « Contribué avec succès ».

Ces augmentations individuelles seront effectives au 1er avril 2019.

Dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale, il pourra être vérifié que l'entreprise a bien augmenté sa masse salariale du salaire de base du montant de 2,5%.

Article 3 Revalorisation des primes et forfaits

Toutes les primes fixes liées aux conditions d'exécution du travail, (primes d'équipes, panier, forfaits repas, astreinte, sujétion) seront revalorisées à hauteur de l'enveloppe globale d'augmentation soit 2,5%. Ces augmentations interviendront à compter du 1er avril 2019.

Prime	Montant (€) 2018	Montant (€) 2019
Primes d'équipe		
• équipe 2*8	2,84	2,91
• équipe 3*8	6,43	6,59
• équipe chevauchante	1,89	1,94
Prime Panier repas	5,58	5,72
Prime de panier (ticket repas) part employeur 60%	8,73	8,95

Prime astreinte technique samedi	64,06	65,66
Prime astreinte technique dimanche	155,27	159, 15
Forfaits déplacement		
Soirée étape	79,18	81,16
Soirée étape zone touristique	86,37	88,53
Dîner	17,39	17,82
Prime de mobilité (montant/ jour pendant 9 mois)	70,10	71,85

- Le montant des primes « **repas indemnités** » seront revalorisées de +2,5% pour les sites concernés.
- Les **primes week-end** applicables sur les sites seront également revalorisées de +2,5% en fonction des dispositions localement en vigueur.
- A titre exceptionnel, les parties conviennent que le forfait repas pour les itinérants augmentera pour atteindre la valeur de **14€50 euros nets**.
- Pour les techniciens terrains de l'établissement Service Technique : Les parties conviennent d'instaurer une prime "renfort équipe" d'une valeur journalière brute de **40€** pour les techniciens appelés à venir en renfort sur des projets spécifiques de chantier ou dépannage nécessitant un découchage, sous validation expresse du Manager.
- Les modalités de prime variable Booster 2019 des filières usines et Service Technique Equipement (CTN et CRD) seront revalorisées de 20% du budget atteignable (kilo) pour le porter à **1100€** annuel, et du double au Giga à **2 200€** annuel. Les critères seront également révisés pour les sites industriels avec un objectif atteignable. L'évolution du Booster sera présentée aux établissements concernés.

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

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

Cet aménagement portera sur :

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

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

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

Ces dispositions sont valables pour l'année 2019 et un bilan de leur application sera fait lors de la prochaine négociation annuelle pour l'année 2020.

- **Délai de prévenance Usines**

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

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

Les parties conviennent qu'au cours de l'année 2019, en cas de variation additionnelle de production, ce délai de prévenance de trois semaines pourrait être ramené à 14 jours calendaires, selon des modalités définies au niveau du Comité d'établissement. Ce délai de 14 jours calendaires ne concerne que les changements collectifs compris au sens large (une ou plusieurs équipes/ unité de performance).

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

Ces dispositions sont valables pour l'année 2019 et un bilan de leur application sera fait lors de la prochaine négociation annuelle pour l'année 2020.

- **Modalités d'organisation du temps de travail des techniciens de l'établissement du Service Technique Equipement**

La volonté de la Direction est de répondre à l'évolution de l'activité technique et à l'optimisation du service client. Dans ce cadre, il est convenu que des négociations s'engageront au niveau de l'établissement

7
CL
VL MBN
MS
W

technique, avec les organisations syndicales représentatives de l'établissement Service Technique sur l'organisation du temps de travail et ses conditions de travail associées, à l'issue du présent accord.

Article 5 – Congé de paternité ou d'accueil d'un enfant

Au terme des articles L1225-35 du code du travail et L 331-8 du code de la sécurité sociale, chaque salarié peut bénéficier, s'il remplit certaines conditions, d'un congé de paternité ou d'accueil d'un enfant d'une durée de 11 jours consécutifs (18 en cas de naissances multiples) et percevoir, durant cette période, une indemnité identique à celle versée aux mères durant leur congé de maternité.

COCA-COLA EUROPEAN PARTNERS FRANCE s'engage à compléter cette indemnisation dans les mêmes conditions que celles appliquées au congé de maternité et à considérer le congé de paternité ou d'accueil d'un enfant comme du temps de travail effectif au regard de la détermination des droits liés à l'ancienneté, à l'intéressement et la participation, le 13^{ème} mois ainsi qu'aux congés payés dans le cadre de sa politique de parentalité.

Article 6 - Mesures relatives à la période de décompte des congés payés/RTT dans l'entreprise

La Direction a confirmé sa volonté d'évaluer les impacts d'un alignement des périodes d'acquisition et de prise des congés et RTT sur l'année calendaire du 1 janvier au 31 décembre avec un souci de simplification et de meilleure visibilité. Les résultats de cette étude (impacts et transition) conditionneront l'éventuelle mise en œuvre en 2020.

Article 7 - Mesures relatives aux garanties frais de santé - mutuelle

Les parties conviennent de l'amélioration des garanties de frais de santé (mutuelle) sans augmentation de coûts pour la cotisation salariale :

- **Amélioration de la garantie implant dentaire :** Cette garantie d'un montant de 700€ par an et par bénéficiaire sera portée à 700€ par implant, dans la limite de 2 par an et par bénéficiaire, soit un plafond total de 1 400€ à compter de janvier 2019.
- **Amélioration de la garantie lentilles :** En fonction de la correction, cette garantie d'un montant qui varie entre 232€ et 430€ par an et par bénéficiaire sera portée à 439 € par an et par bénéficiaire quelle que soit la correction à compter de janvier 2019.
(montants arrondis, actuellement entre 7% et 13% du PMSS selon la correction, portée à 13% du PMSS en 2019.)

Article 8 – Suivi et Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un (1) an dans le cadre de la négociation sur la rémunération et le temps de travail pour 2019.

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

Article 9 - Formalités de dépôt

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

Fait à Issy les Moulineaux, en 8 exemplaires, le [redacted] janvier 2019

Pour la société

Mme [redacted]
Directrice des Ressources Humaines

[redacted]

Pour les organisations syndicales représentatives

Pour la CFDT

[redacted]

Pour la CFE-CGC

[redacted]

Pour la CGT

[redacted]

Pour FGTA - FO

[redacted]