# Accord collectif salarial 2017

**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 Véronique VUILLOD, ayant reçu délégation à cet effet, ci-après désigné COCA-COLA EUROPEAN PARTNERS FRANCE , accompagné de M. Wilfrid BAS et de M. Pierre KOELSCH ;

**Et d'autre part ;**

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

• Pour la CFDT : M. Vincent LENGLET, agissant en qualité de Délégué Syndical Central ; accompagné de Mme Florence PARROT et de M. Hamza BEKKOUCHE

• Pour la CFE-CGC : M. Michel JOUFFROY, agissant en qualité de Délégué Syndical Central, accompagné de M. Christophe LALANNE et de M. Francisco DA SILVA

• Pour la CGT : M. Christian LOCASTRO, agissant en qualité de Délégué Syndical Central ; accompagné de Mme Valérie TOP et de M. Eric TRIOULLIER ;

• Pour la FO : M. Cyril HERBIN, agissant en qualité de Délégué Syndical Central accompagné de M. Madani AGGOUNE et de M. Augustin MAYELE ;



VL

VV

HBN MS

**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 12 décembre 2016.

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 5, 10 et 24 janvier 2017 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. Il a été convenu que ce dernier point ferait l'objet des négociations relatives à l'intéressement.

Ces négociations s'inscrivent dans un contexte macroéconomique où la croissance du PIB est très faible. Cet environnement économique contraint se reflète dans les résultats de l'entreprise qui, une fois encore, sont en deçà des objectifs.

A ce titre, il importe de relever que les volumes produits en 2016 sont en régression de 1,7 % par rapport à l'année précédente.

Dans ce contexte, COCA-COLA EUROPEAN PARTNERS FRANCE souhaite envoyer un message de reconnaissance de l'engagement des équipes.

Les parties ont donc cherché à trouver le meilleur équilibre entre la rétribution des performances démontrées, la nécessaire maîtrise des coûts et les besoins de flexibilité de l'entreprise.

Le présent accord illustre cette volonté réaffirmée d'un dialogue social responsable.

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

**A - Enveloppe d'augmentation de la masse salariale**

Les parties conviennent, pour l'année 2017, d'une enveloppe d'augmentation d'un montant global correspondant à 1,8 % 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.

Sont exclues de cette enveloppe d'augmentation les promotions et certifications qui auront lieu au cours de l'année 2017.

Enfin, 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.

**B Attribution des augmentations**

L'augmentation de la masse salariale sera répartie entre les salariés appartenant aux catégories OETAM par le biais d'augmentations individuelles attribuées au mois d'avril 2017

**1 – Augmentation individuelle garantie**

COCA-COLA EUROPEAN PARTNERS FRANCE s'engage à ce que tout salarié ayant été engagé avant le 1er octobre 2016 et étant évalué pour l'exercice 2016 comme ayant « atteint partiellement » « atteint », « atteint ou dépassé » ou « dépassé » ses objectifs bénéficie d'une augmentation de 1 point de son coefficient personnel quel que soit son niveau de rémunération.

Outre cette augmentation individuelle garantie, les salariés OETAM pourront bénéficier d'une augmentation, attribuée en fonction des performances évaluées selon les conditions ci-après définies

**2 - Augmentation individuelle en fonction de la performance**

Sont éligibles à une augmentation individuelle, les salariés ayant été engagés avant le 1er octobre 2016, qui sont évalués comme ayant « atteint », « atteint ou dépassé » ou « dépassé » leurs objectifs

L'attribution de cette augmentation se fera « en points » en fonction de la performance évaluée, selon la grille indicative jointe en annexe des présentes. Ces attributions respecteront les règles relatives à l'égalité femmes et hommes.

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 1,8 % intégrant la prime d'ancienneté.



VL W MB MS

**Article 2 - Dispositions relatives aux cadres**

**A Enveloppe d'augmentation de la masse salariale**

Les parties conviennent, pour l'année 2017, d'une enveloppe d'augmentation d'un montant global correspondant à 1,8 % de la masse salariale des cadres.

Sont exclues de cette enveloppe d'augmentation les promotions qui auront lieu au cours de l'année 2017.

**B Attribution des augmentations**

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

COCA-COLA EUROPEAN PARTNERS FRANCE s'engage :

- A ce que tout salarié engagé avant le 1er octobre 2016, étant évalué pour l'exercice 2016 comme ayant « atteint », « atteint ou dépassé » ou « dépassé » ses objectifs et dont la rémunération est considérée comme étant en développement bénéficie d'une augmentation minimale de 1,5 % de son salaire de base ;

- A ce que tout salarié engagé avant le 1er octobre 2016, étant évalué pour l'exercice 2016 comme ayant « atteint », « atteint ou dépassé » ou « dépassé » ses objectifs et dont la rémunération est considérée comme étant au marché bénéficie d'une augmentation minimale de 1,25 % de son salaire de base

Ces augmentations individuelles seront attribuées au mois d'avril 2017.

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 1,8 %.

**Article 3 Revalorisation des primes**

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 1,8%. Ces augmentations interviendront à compter du mois d'avril 2017.

| **Prime** | **Montant (€) 2016** | **Montant (€) 2017** |
|---|---|---|
| **Primes d'équipe** | | |
| • équipe 2*8 | 2,73 | 2,78 |
| • équipe 3*8 | 6,19 | 6,30 |

| | | |
|---|---|---|
| • équipe chevauchante | 1,82 | 1,85 |
| Panier prime de nuit | 5,37 | 5,47 |
| Prime de panier (ticket repas) part employeur 60% | 8,41 | 8,56 |
| Forfait repas | 13,31 | 13,55 |
| Prime astreinte technique samedi | 61,69 | 62,80 |
| Prime astreinte technique dimanche | 149,83 | 152,53 |
| **Forfaits déplacement** | | |
| Soirée étape | 76,26 | 77,63 |
| Soirée étape zone touristique | 83,18 | 84,68 |
| Dîner | 16,75 | 17,05 |
| Prime de mobilité (montant/ jour pendant 9 mois) | 67,52 | 68,73 |

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

Les parties s'accordent à reconnaître que les salariés font aujourd'hui preuve de souplesse afin de faire face aux aléas de production.

Afin de donner les garanties de prévisibilités nécessaires pour faire face à de tels aléas, elles conviennent d'apporter uniquement pour l'année 2017, en contrepartie des mesures salariales prévues aux articles 1 à 3 ci-dessus, les aménagements suivants à l'accord 31 janvier 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction de la durée du temps de travail.

**4-1. Jours d'habillage et de déshabillage Usines**

L'article 1-3 chapitre 5 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 d'habillage et de déshabillage à leur initiative, les parties conviennent qu'au cours de l'année 2017 et à titre exceptionnel après avoir épuisé toutes autres possibilités, la Direction pourra planifier ces deux jours selon des modalités préalablement définies au niveau du Comité de l'établissement.



HBN MJ

UL

W

**4-2. Délai de prévenance**

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

Les accords et usages aujourd'hui en vigueur soumettent ces changements de rythme à un délai de prévenance de 3 semaines.

Les parties conviennent qu'au cours de l'année 2017, en cas de besoin de production, ce délai de prévenance de trois semaines sera 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 de rythme collectifs.

**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 ainsi qu'aux congés payés.

**Article 6 – Prime de départ à la retraite**

COCA-COLA EUROPEAN PARTNERS FRANCE s'engage à majorer de 25% le montant de l'indemnité de départ en retraite pour toute demande faite entre le 1er février 2017 et le 30 avril 2017, pour un départ effectif au cours de l'année 2017, préavis inclus.

**Article 7 : Chèques vacances**

La date de remise des chèques vacances est avancée du mois de juin 2017 au mois de mai 2017.

**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 2017.

Une réunion sera organisée afin de présenter le système des fourchettes de rémunération aux organisations syndicales représentatives dans l'entreprise au cours du premier trimestre 2017.

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 31 janvier 2017**

Pour la société Mme Véronique Vuillod
Directrice des Ressources Humaines

Pour les organisations syndicales représentatives

Pour la CFDT
M. Vincent Lenglet

Pour la CFE-CGC
M. Michel Jouffroy

Pour la CGT
M. Christian Locastro

Pour FO
M. Cyril Herbin

## Annexe : Grille des augmentations

Au cours des négociations, les parties ont longuement échangé sur le système d'augmentation convenu dans le cadre de la négociation annuelle pour l'année 2017. Dans un but pédagogique, elles sont convenues de joindre à l'accord la présente annexe.

### Cadre

Cette grille est indicative. Seules les valeurs dans les cases jaunes sont les garanties négociées dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire 2017. Les autres valeurs sont présentées à titre indicatif et pourraient évoluer.

| France | En développement | | | Au marché | | | Au-delà du marché | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Minimum* | *Défaut* | *Maximum* | *Minimum* | *Défaut* | *Maximum* | *Minimum* | *Défaut* | *Maximum* |
| **Dépassé** | 1,50% | 8,00% | 10,00% | 1,25% | 5,00% | 7,00% | 0,50% | 3,00% | 5,00% |
| **Atteint ou dépassé** | 1,50% | 5,00% | 7,00% | 1,25% | 3,00% | 5,00% | 0,50% | 1,50% | 3,50% |
| **Atteint** | 1,50% | 3,00% | 5,00% | 1,25% | 1,25% | 3,25% | 0,50% | 0,50% | 2,50% |
| **Atteint partiellement** | 0,00% | 1,25% | 3,25% | 0,00% | 0,00% | 1,25% | 0,00% | 0,00% | 0,00% |
| **Non atteint** | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% |

### OETAM

Cette grille est indicative. Seules les valeurs dans les cases jaunes sont les garanties négociées dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire 2017. Les autres valeurs sont présentées à titre indicatif et pourraient évoluer. Le nombre de points correspond au total de la somme des points attribués au titre de l'augmentation individuelle garantie et de l'augmentation individuelle éventuelle.

| | En développement | | | Au marché | | | Au-delà du marché | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Min | Défaut | Max | Min | Défaut | Max | Min | Défaut | Max |
| Dépassé | 2 | 8 | 10 | 2 | 6 | 7 | 1 | 4 | 5 |
| Atteint ou dépassé | 2 | 6 | 8 | 2 | 4 | 5 | 1 | 3 | 4 |
| Atteint | 2 | 4 | 6 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 |
| Atteint partiellement | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Non atteint | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |