## Accord collectif salarial 2022

**Entre d’une part ;**

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

**Et d’autre part ;**

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

• Pour la CFDT : agissant en qualité de Délégué Syndical Central ; accompagné de et de;

• Pour la CFE-CGC : agissant en qualité de Délégué Syndical Central ; accompagné de et de ;

• Pour la CGT :, agissant en qualité de Délégué Syndical Central ; accompagné de de et de ;

• Pour la FGTA-FO :, agissant en qualité de Délégué Syndical Central ; accompagné de et de.

**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 EUROPACIFIC PARTNERS FRANCE le 22 novembre 2021.

En amont de cette première réunion, ont été déposées sur la BDESE en date du 16 novembre 2021 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.

Les parties se sont rencontrées lors de 4 réunions intervenues les 22 novembre, 30 novembre, 13 décembre et 17 décembre 2021.

Cette année ayant encore été très marquée par la crise sanitaire, le présent accord illustre la volonté réaffirmée de soutien au pouvoir d’achat et de reconnaissance de l’engagement des équipes tout en prenant en compte les résultats opérationnels prévisionnels qui restent en retrait en 2021 par rapport à 2019.

Les mesures prises dans le cadre de la NAO ne sont d’ailleurs pas les seules mesures participant à cette reconnaissance.

Concernant l’égalité entre les hommes et les femmes, il est rappelé que CCEP et les quatre organisations syndicales représentatives dans l’entreprise ont conclu un accord d’entreprise sur la Qualité de vie au travail le 25 février 2020, comprenant déjà un volet sur ce thème, toujours valable en 2022.

**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 2022, d’une enveloppe d’augmentation d’un montant global correspondant à 2,5 % de la masse salariale (salaires de base) des OETAM.

Sont exclues de cette enveloppe d’augmentation, les augmentations résultant de promotions et de certifications ainsi que celles liées aux objectifs de couverture d’égalité salariale qui auront lieu au cours de l’année 2022.

Afin de rester compétitif sur le marché et continuer à retenir et attirer les talents, plusieurs fourchettes de salaire présentées par la Direction sont augmentées au 1er janvier 2022 (annexe).

**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.

L’attribution de cette augmentation se fera « en points » sur les coefficients individuels, en fonction de la performance évaluée au titre de l’année 2021 et du positionnement salarial, selon la grille ci-dessous :

Cette grille garantit un minimum de 1 point pour tous (condition : avoir été embauché avant le 01/01/22).

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | En-dessous du marché | Au marché | Au-dessus du marché |
| E= contribue de façon exceptionnelle | 7 | 6 | 4 |
| C= contribue avec succès | 5 | 5 | 3 |
| D = doit se développer et progresser dans sa contribution | 1 | 1 | 1 |

Afin de protéger les plus bas salaires, un point de coefficient supplémentaire sera accordé pour les salaires de base (hors primes) dont le montant brut mensuel est inférieur à 2 000€ par mois au 31 mars 2022.

En cas de budget résiduel, après l’application de la grille ci-dessus, des points supplémentaires pourront être attribués pour reconnaitre une très bonne performance, sur recommandation des managers.

Ces augmentations individuelles seront effectives au 1er avril 2022.

Dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale, il pourra être vérifié que l’entreprise a bien augmenté ses salaires de base de 2,5%.

**Article 2 - Dispositions relatives aux cadres**

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

Les parties conviennent, pour l’année 2022, d’une enveloppe d’augmentation d’un montant global correspondant à 2,5 % des salaires de base des cadres.

Sont exclues de cette enveloppe d’augmentation, les augmentations résultant de promotions et de certifications ainsi que celles liées aux objectifs de couverture d’égalité salariale qui auront lieu au cours de l’année 2022.

Afin de rester compétitif sur le marché et continuer à retenir et attirer les talents, plusieurs fourchettes de salaire présentées par la Direction sont augmentées au 1er janvier 2022 (annexe).

**B - Attribution des augmentations**

L’attribution de cette augmentation se fera en pourcentage appliqué au salaire de base brut, en fonction de la performance évaluée au titre de l’année 2021 et du positionnement salarial, selon la grille ci-dessous :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | En-dessous et  au marché | Au-dessus du marché |
| E = contribue de manière exceptionnelle  C = contribue avec succès | 2% | 1% |
| D = doit se développer et progresser dans sa contribution | 0% - 1% | 0% |

Un budget additionnel de 0,5% de la masse salariale sera donné pour reconnaitre les performances exceptionnelles de l’année.

Ces augmentations individuelles seront effectives au 1er avril 2022.

Dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale, il pourra être vérifié que l’entreprise a bien augmenté ses salaires de base de 2,5%.

**Article 3 - Revalorisation des primes**

Les primes fixes liées aux conditions d’exécution du travail (primes d’équipes, panier) listées ci-dessous seront revalorisées de 2,5%. Ces augmentations interviendront à compter du mois d’avril 2022.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Primes | Montant (€) | Montant (€) |
| 2021 | 2022 |
| Prime Equipe 2\*8 | 3,00 | 3,08 |
| Prime Equipe 3\*8 | 6,79 | 6,96 |
| Prime Panier repas | 5,90 | 6,05 |

* Le **forfait repas** des salariés itinérants sera revalorisé à **15,50 €.**
* Le plafond de remboursement des **repas des managers itinérants** sera revalorisé à **18,50 €.**
* La valeur faciale du **titre restaurant pour l’usine de Toulouse** (seule usine à ne pas disposer de cantine) **est revalorisée de 5 € à 5,20€,** sans augmentation de la part salariale (2,37 €).
* Le montant de la **prime annuelle de polyvalence** en usine sera portée à **1000 €** bruts.
* Le montant du Défi pour les techniciens itinérants sera revalorisé à hauteur de **2000 €** bruts annuel.
* **Les bons de réduction du siège** sur l’achat des produits de l’entreprise seront remplacés par le système de remboursement sur présentation du ticket de caisse, à hauteur de **15 €** par mois.

**Article 4- 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, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée pour 2022.

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

**Article 5 - 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 17 décembre 2021**

Pour la société

Directrice des Ressources Humaines

Pour les organisations syndicales représentatives

|  |  |
| --- | --- |
| Pour la CFDT | Pour la CFE-CGC |
|  |  |
| Pour la CGT | Pour FO |
|  |  |