

Accord relatif au Contrat de Génération

ENTRE LES SOUSSIGNEES:

1/ La Société COCA-COLA ENTREPRISE, Société par actions simplifiées, dont le siège social est sis 27 rue Camille Desmoulins, 92784 ISSY LES MOULINEAUX, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Nanterre sous le numéro 343 688 016, représentée par Laurent Geoffroy dûment habilité

Ci-après dénommée « la Société » ou « CCE »

D'une part,

2/ Et les organisations syndicales représentatives au sein de la Société Coca-Cola Entreprise SAS suivantes:

- Le syndicat CFDT, représenté par son délégué syndical central Monsieur Lionel GRIFFOUL dûment mandaté à cet effet,
- Le syndicat CGC, représenté par son délégué syndical central Monsieur Michel JOUFFROY dûment mandaté à cet effet,
- Le syndicat CGT, représenté par son délégué syndical central Monsieur Dominique CIAVALDINI dûment mandaté à cet effet,
- Le syndicat FO, représenté par son délégué syndical central Monsieur Cyril HERBIN dûment mandaté à cet effet.

D'autre part,

ly 25
a UBN
D

PREAMBULE

Le présent accord est pris en application de l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 relatif au contrat de génération dont les dispositions ont été reprises par la loi n°2013-185 du 1er mars 2013 portant création du contrat de génération - complétée par le décret n°2013-222 du 15 mars 2013.

L'entreprise est consciente des enjeux liés au contrat de génération qui s'inscrit dans la continuité du plan d'action senior, du plan d'action en faveur de la prévention de la pénibilité et de la promotion de la qualité de vie au travail, et de l'accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

A l'invitation du législateur, les parties se sont réunies lors de plusieurs séances de négociations, respectivement conduites le 12 septembre 2013, le 23 octobre 2013 et le 7 janvier 2014.

Au cours de ces réunions a été abordé un diagnostic préalable portant sur la situation de l'emploi des jeunes et des seniors au sein de CCE SAS, permettant de structurer un accord autour de trois thèmes principaux qui sont l'insertion durable des jeunes, l'emploi des salariés âgés et la transmission des savoirs et des compétences.

En conséquence de quoi, les parties ont rédigé le présent accord, affirmant de ce fait leur volonté de garantir l'accès à l'emploi et le maintien dans l'emploi des jeunes et des seniors, en favorisant la transmission des savoirs et des compétences entre ces derniers.

CG
HBN
TD

Sommaire

Article 1 : Objet et champ d'application de l'accord	4
Article 2 : Réalisation d'un diagnostic préalable.....	4
Article 3 : Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes.....	5
3.1. – Objectifs chiffrés en matière d'embauche de jeunes en contrat à durée indéterminée	5
3.2 – Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise	5
3.2.1 – Mise en place d'un parcours d'accueil dans l'entreprise	5
3.2.2 – Désignation d'un référent à l'intégration.....	5
3.2.3 – Inscription à un parcours de formation.....	6
3.2.4 – Déplacements.....	6
3.3 – Recours à l'alternance et aux stages.....	6
Article 4 : Engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés.....	7
4.1 – Objectifs chiffrés de maintien dans l'emploi des salariés âgés.....	7
4.2 – Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité.....	7
4.3 – Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles et gestion des âges	7
4.3.1 – Entretien de seconde partie de carrière.....	7
4.3.2 – Validation des Acquis de l'Expérience.....	8
4.3.3 – Bilan de compétences	8
4.4 – Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite.....	9
4.4.1 – Bilan de retraite individuel	9
4.4.2 – Guide de préparation à la retraite.....	9
4.4.3 – Parcours de formation.....	9
Article 5 : Transmission des savoirs et des compétences.....	10
5.1 – Compétences clés.....	10
5.2 – Tutorat	10
5.2.1 – Attribution de la fonction tutorale.....	10
5.2.2 – Formation à la fonction tutorale.....	10
5.2.3 – Modalités de suivi de la fonction tutorale	10
5.2.4 – Modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi du jeune.....	10
Article 6 : Egalité professionnelle et mixité des emplois.....	11
Article 7 : Modalités de suivi et d'évaluation	11
Article 8 : Entrée en vigueur et durée de l'accord.....	11
Article 9 : Notification et publicité.....	11
Annexe : Diagnostic préalable.....	13

ga

CG
HAN
TP

Article 1 : Objet et champ d'application de l'accord

Le présent accord vise à définir des actions concrètes destinées à :

- favoriser l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un contrat à durée indéterminée
- favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés
- assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Les engagements pris par le présent accord concernent :

- les jeunes de moins de 25 ans
- et les salariés âgés d'au moins 55 ans.

Ces bornes d'âges visent à rester en cohérence avec les tranches d'âges utilisées dans les indicateurs du bilan social.

Article 2 : Réalisation d'un diagnostic préalable

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation de l'emploi des jeunes et des seniors chez Coca-Cola Entreprise a été réalisé.

Ce diagnostic a porté sur :

- la pyramide des âges
- les caractéristiques des jeunes et des seniors dans l'entreprise et leur place respective
- les prévisions de départ à la retraite
- les perspectives de recrutement
- les compétences clés
- les conditions de travail des salariés âgés et les situations de pénibilité telles qu'identifiées dans le Plan d'Action en faveur de la Prévention de la Pénibilité et de la Promotion de la Qualité de Vie au Travail chez Coca-Cola Entreprise.

Préalablement à la négociation du présent accord, le diagnostic a fait l'objet d'une présentation et d'échanges avec les partenaires sociaux. Il a servi de base à l'orientation des dispositions du présent accord.

Le diagnostic a été remis aux partenaires sociaux et est annexé au présent accord.

Article 3 : Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes

3.1. – Objectifs chiffrés en matière d'embauche de jeunes en contrat à durée indéterminée

L'entreprise se fixe comme objectif de recruter 20% de jeunes salariés de moins de 25 ans en contrat à durée indéterminée dans le total des embauches effectuées pendant la durée du présent accord.

3.2 – Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise

3.2.1 – Mise en place d'un parcours d'accueil dans l'entreprise

CCE s'engage à mettre en place pour tous les jeunes embauchés un parcours d'entrée dans l'entreprise. Ce parcours doit permettre aux jeunes embauchés de bénéficier très rapidement des éléments leur permettant une bonne intégration dans l'entreprise et une bonne compréhension de son environnement, et notamment :

- informations sur l'Entreprise
- informations sur les régimes de protection sociale
- informations sur les Instances Représentatives du Personnel.

Ce livret d'accueil - papier ou numérique - sera ainsi remis au jeune embauché dès son arrivée dans l'entreprise afin de lui donner, de manière synthétique, les informations dont il peut avoir besoin ou lui indiquer la marche à suivre pour les obtenir. Ces informations seront la synthèse de celles fournies à ce jour dans le processus d'intégration existant dans l'entreprise (« onboarding »).

3.2.2 – Désignation d'un référent à l'intégration

L'entreprise présentera au jeune le salarié à qui il peut s'adresser durant les premières semaines de son arrivée dans l'entreprise, pour faciliter son intégration. Ce salarié, qui servira de référent au jeune, sera chargé de l'aider à mieux connaître l'entreprise, son environnement de travail, son poste et ses futurs collègues.

Ce référent, dont le rôle ne doit pas être confondu avec celui du tuteur, est choisi par l'entreprise sur la base du volontariat.

Les référents bénéficieront de la formation et du guide du tutorat prévus à l'article 5.2.2 du présent accord.

CG
HB
DP
Ly

3.2.3 – Inscription à un parcours de formation

CCE s'engage à veiller à ce que les jeunes embauchés bénéficient d'un accès aux actions de formation dans le cadre de leur parcours d'accueil et d'intégration.

3.2.4 – Déplacements

L'entreprise s'engage à prendre en charge les frais de déplacement relatifs au processus de recrutement pour les jeunes ayant fait une alternance ou un stage dans l'entreprise et étant susceptibles d'être embauchés par la suite en CDD ou en CDI chez Coca-Cola Entreprise.

Un trajet aller-retour pour se rendre à leur entretien de recrutement sera pris en charge par l'entreprise sur la base de la politique déplacement en vigueur.

3.3 – Recours à l'alternance et aux stages

Les parties au présent accord réaffirment leur volonté de développer le recours aux contrats en alternance -apprentissage et professionnalisation-, en ce qu'ils constituent un vecteur positif d'adaptation des compétences des jeunes à celles dont l'entreprise a besoin.

A l'instar des jeunes embauchés en contrat à durée indéterminée, les salariés en alternance ainsi que les stagiaires bénéficieront du parcours d'accueil tel que précisé par l'article 3.2.1 du présent accord.

Cet engagement s'inscrit dans une démarche sociétale de l'entreprise, qui participe activement à la découverte et la promotion du monde professionnel auprès des étudiants et jeunes diplômés par le biais des forums écoles ou d'initiatives telles « Passeport pour l'Emploi ».

Indicateurs associés à l'article 3 :

- Le nombre d'embauches de jeunes salariés de moins de 25 ans par rapport au total des embauches et leur répartition par fonction
- la mise en place effective du parcours d'accueil
- le taux d'accès à la formation des jeunes de moins de 25 ans
- la part des stagiaires et alternants dans les personnes recrutées

CC
AL
UPN
TD

Article 4 : Engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés

4.1 – Objectifs chiffrés de maintien dans l'emploi des salariés âgés

Au vu de la pyramide des âges, le pourcentage des salariés âgés de 55 ans et plus s'établit à 5,5% au 31 décembre 2013.

Dans une démarche de maintien dans l'emploi des salariés âgés, les parties au présent accord ont pour perspective un objectif d'emploi de salariés de 55 ans et plus représentant 9% au 31 décembre 2016.

Afin d'atteindre cet objectif, l'entreprise a fait le choix des domaines d'action suivants :

- amélioration des conditions de travail et prévention de la pénibilité pour les salariés âgés
- anticipation de l'évolution des carrières professionnelles et gestion des âges
- aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite.

4.2 – Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

En s'appuyant sur les engagements souscrits dans le cadre du Plan d'Action en faveur de la Prévention de la Pénibilité et de la Promotion de la Qualité de Vie au Travail chez Coca-Cola Entreprise établi le 28 juin 2012, l'entreprise s'engage à examiner plus spécifiquement les facteurs d'amélioration des conditions de travail au regard des situations de travail devenues pénibles des salariés âgés d'au moins 55 ans.

CCE réaffirme ainsi sa volonté de mettre en œuvre une démarche d'identification des facteurs de pénibilité (contraintes physiques marquées, environnement agressif, rythmes de travail impactant) en réalisant annuellement un diagnostic d'assujettissement pénibilité, par l'intermédiaire de Bureau Veritas. Une attention particulière sera portée aux salariés âgés d'au moins 55 ans.

4.3 – Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles et gestion des âges

4.3.1 – Entretien de seconde partie de carrière

L'entretien de seconde partie de carrière, distinct de l'entretien d'évaluation, est destiné à faire le point sur les compétences, les besoins de formation, la situation et l'évolution professionnelle du salarié, au regard de ses souhaits, de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise. Il résulte d'une démarche volontaire du salarié.

Lors de cet entretien, la question du tutorat peut être abordée selon le souhait et la capacité du salarié à exercer cette activité. CG

Dans la continuité du Plan Séniors datant de 2009, CCE s'engage à mettre en œuvre l'entretien de seconde partie de carrière, en le proposant en priorité aux salariés âgés d'au moins 55 ans. A compter de 2015, cette limite d'âge sera ramenée à 50 ans afin de permettre de proposer ce dispositif à une population plus large.

Pour faciliter la conduite de ces entretiens, deux guides seront proposés :

- un guide d'entretien consistant en une trame de questions permettant de nourrir l'échange
- un guide destiné aux référents en charge des entretiens de seconde partie de carrière afin de les sensibiliser à la problématique de gestion des âges et de les aider à animer les entretiens.

Cet entretien donnera lieu à une synthèse écrite remise au salarié et respectant les principes de confidentialité.

4.3.2 – Validation des Acquis de l'Expérience

Afin de valoriser les compétences acquises au cours du parcours professionnel et qui n'auraient pas été formalisées par l'obtention d'un diplôme, CCE s'engage à proposer aux salariés d'au moins 55 ans « éligibles » à ce type de dispositif de les accompagner à la validation des acquis de l'expérience.

A défaut de l'obtention d'un diplôme, la validation des acquis de l'expérience (VAE) sera prise en considération pour accéder à la fonction de tuteur au sein de l'entreprise, rôle précisé à l'article 5.2 du présent accord.

4.3.3 – Bilan de compétences

En complément de l'entretien de seconde partie de carrière et dans la continuité du Plan Senior, CCE s'engage à ce que les salariés âgés d'au moins 55 ans et ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise puissent bénéficier d'un bilan de compétences. Celui-ci a pour objectif de favoriser la définition d'un projet professionnel pour la deuxième partie de carrière.

A compter de 2015, cette limite d'âge sera ramenée à 50 ans.

Le bilan de compétences sera pris en charge financièrement sur le plan de formation.

4.3.4 – Inscription à un parcours de formation

En s'appuyant sur les dispositifs de Validation des Acquis de l'Expérience et des bilans de compétences, CCE s'engage à veiller à ce que les salariés âgés d'au moins 55 ans bénéficient d'un accès aux actions de formation.

4.4 – Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite

4.4.1 – Bilan de retraite individuel

CCE s'engage à proposer à tous les salariés de 55 ans et plus de réaliser un bilan de retraite individuel par l'intermédiaire d'un cabinet spécialisé.

Ce dispositif permet aux salariés qui le souhaitent :

- de connaître l'estimation de leurs revenus à la retraite
- d'obtenir des informations pratiques sur la retraite
- de bénéficier d'un accompagnement personnalisé pour les aider dans leurs démarches.

4.4.2 – Guide de préparation à la retraite

CCE s'engage à proposer à tous les salariés de 55 ans et plus un guide explicatif de préparation à la retraite. Ce guide leur permettra de mieux comprendre les différents dispositifs dont ils peuvent bénéficier, de préparer leur dossier de reconstitution de carrière et d'être informé des démarches à effectuer pour demander la liquidation de leur retraite.

4.4.3 – Parcours de formation

L'entreprise s'engage à proposer aux salariés de 58 ans et plus qui le souhaitent une session formation ayant pour objectif d'aider les salariés à anticiper la fin de l'activité professionnelle. Ceci se fait dans la continuité du Plan d'action en faveur de l'emploi des seniors.

Indicateurs associés à l'article 4 :

- le taux de salariés de 55 ans et plus par rapport au nombre total de salariés
- le taux de salariés d'au moins 55 ans ayant bénéficié d'un entretien de seconde partie de carrière
- le taux de salariés d'au moins 55 ans ayant bénéficié de VAE
- le taux de salariés d'au moins 55 ans ayant bénéficié d'un bilan de compétences
- le taux d'accès à la formation des salariés d'au moins 55 ans
- le taux de salariés d'au moins 55 ans ayant bénéficié d'un bilan de retraite
- le taux de salariés de 58 ans et plus ayant bénéficié d'une formation retraite

CE
ABW
75
6 DL

Article 5 : Transmission des savoirs et des compétences

5.1 – Compétences clés

CCE s'engage à poursuivre sa démarche d'identification des compétences clés au sein de chaque filière métier. Cette démarche sert de fondement aux processus de gestion des compétences et de transmissions des savoirs développés chez CCE.

5.2 – Tutorat

5.2.1 – Attribution de la fonction tutorale

L'entreprise s'engage à développer la fonction tutorale notamment dans le suivi des jeunes embauchés afin de valider l'acquisition du savoir-faire et la connaissance de l'entreprise. La fonction tutorale sera ainsi accordée en priorité aux salariés de 55 ans et plus qui en auraient fait la demande au cours de leur entretien annuel ou de seconde partie de carrière et qui auraient les compétences pour accomplir cette fonction.

5.2.2 – Formation à la fonction tutorale

Dans le cas où le salarié est admis à exercer la mission de tuteur, une formation complémentaire et spécifique aux missions du tuteur au sein de CCE sera proposée au salarié concerné.

Un guide du tutorat sera également développé pour en faciliter la mise en œuvre.

5.2.3 – Modalités de suivi de la fonction tutorale

L'exercice de la fonction tutorale sera pris en compte dans la fixation des objectifs et fera l'objet d'un suivi dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation.

5.2.4 – Modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi du jeune

Un entretien associant le jeune, son responsable hiérarchique ou son tuteur aura lieu dans les 6 mois suivant l'entrée du jeune dans l'entreprise. Cet entretien permettra de valider l'intégration et la maîtrise des compétences associées à son poste de travail.

Indicateurs associés à l'article 5 :

- le taux de salariés de 55 ans et plus participant à la fonction tutorale
- le nombre de tuteurs formés

Article 6 : Egalité professionnelle et mixité des emplois

Lors de la mise en œuvre des objectifs en matière d'embauche des jeunes et de maintien dans l'emploi des salariés âgés, l'entreprise s'engage à respecter les engagements pris en matière d'égalité professionnelle entre hommes et femmes issus de l'Accord d'Entreprise sur l'Egalité Professionnelle entre les Hommes et les Femmes conclu le 17 mai 2011 et de développer la mixité des emplois.

Article 7 : Modalités de suivi et d'évaluation

Il sera présenté chaque année au Comité Central d'Entreprise un bilan du présent accord permettant de suivre l'évolution des résultats.

L'Observatoire de la Diversité sera également destinataire de ce bilan et sera l'occasion de détailler et d'analyser les éventuels plans d'action.

Lors d'une réunion annuelle des Délégués Syndicaux Centraux, un suivi des engagements de cet accord sera effectué. Au cours de cette réunion, un partage des éléments relatifs à la pénibilité sera fait.

Article 8 : Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans à compter de sa date d'entrée en vigueur.

Article 9 : Notification et publicité

Le texte du présent accord est établi en autant d'exemplaires qu'il y a de signataires et sera déposé, conformément aux dispositions de l'article L.2231-6 et D.2231-2 du Code du travail, dans les conditions suivantes :

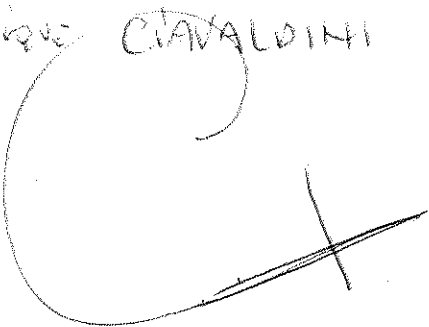


- Deux exemplaires, dont un en version sur support électronique, destinés à la DIRECCTE de la région d'Ile de France ;
- Un exemplaire destiné au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre.

CE
HB
75
lg

Fait à Issy les Moulineaux, le 08 janvier 2014

Pour la Direction

Pour les organisations syndicales :

<p>Pour la CGT</p> <p><i>Dominique Ciavaldini</i></p> 	<p>Pour FO</p> 
<p>Pour la CFDT</p> <p><i>Lionel Guitreau</i></p> 	<p>Pour la CFE-CGC</p> <p><i>Michel Jouttey</i></p> 