

Accord d'entreprise en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

ENTRE :

La société **Coca Cola Midi**, Société par Actions Simplifiée dont le siège social est situé zone d'activités du Plateau, Avenue de Berlin à SIGNES (83870), immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Toulon sous le numéro B 433 663 770, représentée par Mr Jean-Denis MALGRAS, en sa qualité de Président et Directeur Général,

Ci-après dénommée « la Société »

D'une part,

ET :

Les syndicats, représenté par :

- Mr. Dominique Di Bona, (Délégué Syndical CFDT)

Il est convenu ce qui suit,

PREAMBULE:

Coca-Cola Midi a depuis de nombreuses années inscrit la lutte contre les discriminations de quelque nature que ce soit au cœur de ses pratiques ressources humaines. A ce titre de nombreuses initiatives ont déjà pu voir le jour et un accord relatif à la Diversité et à l'Égalité des Chances a été signé en Janvier 2013 entre la direction et les partenaires sociaux de Coca-Cola Midi SAS.

Cet accord ayant été négocié avant la publication de la circulaire du 18 janvier 2013 sur l'effectivité du droit en matière d'égalité professionnelle qui est venue préciser les modalités d'application des mesures législatives et réglementaires intervenues à l'automne 2012, la direction de Coca-Cola Midi SAS a décidé de mettre en place un accord spécifique l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, afin de préciser plus spécifiquement son engagement dans ce domaine.

Les dispositions légales précitées prévoient que l'accord fixe les objectifs de progression, les indicateurs chiffrés de suivi ainsi que les actions permettant de les atteindre parmi les domaines d'action suivants :

- ✓ embauche,
- ✓ formation,
- ✓ promotion professionnelle,
- ✓ qualification,
- ✓ classification,
- ✓ conditions de travail,
- ✓ rémunération effective,
- ✓ articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

COCA-COLA MIDI S.A.S.

Siège social :
Parc d'Activités du Plateau
Avenue de Berlin
83870 SIGNES - France
Tél : 04 94 32 98 00 -

Adresse Postale :
B.P. 701
83030 TOULON Cedex 9 - France
au capital de 106.516.464 € - RCS Toulon 433 663 770
Fax : 04.94.32.98.92

Classified - Unclassified

VM JDE

Employant moins de 300 salariés Coca-Cola Midi SAS se doit de traiter trois de ces domaines, dont obligatoirement celui afférent à la rémunération effective. Il donc est articulé autour de trois axes principaux suivants :

- ✓ La rémunération,
- ✓ L'articulation entre vie professionnelle et vie privée
- ✓ Le parcours professionnel

Les indicateurs seront précisés pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise. Les termes du présent plan d'action ont été définis par la Société Coca-Cola Midi SAS après avoir procédé à un examen précis du rapport de situation comparée 2013.

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION DU PRESENT ACCORD

Le présent accord s'appliquera à l'ensemble des personnels de la Société Coca-Cola Midi SAS, quelque soient :

- ✓ la nature de leur contrat de travail,
- ✓ leur fonction,
- ✓ leur durée du travail.

ARTICLE 2 - REMUNERATION

A la lecture du Rapport de Situation Comparée 2013, il apparaît qu'il n'y a pas d'écart significatif de rémunération entre les hommes et les femmes. L'objectif est donc de maintenir l'absence d'écart au travers de la formation des managers, de l'attribution de salaires identiques à l'embauche et du contrôle du processus de revue annuelle de la rémunération.

Cependant en cas d'identification d'éventuels écarts entre les hommes et les femmes ne pouvant être expliqués par un écart de performance, la direction mettra en place des mesures pour les réduire au moment de la révision annuelle des salaires.

Dans le cadre de la NAO l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes, sera obligatoirement abordée avec l'objectif de les supprimer.

Objectif	Actions	Indicateurs
Ajuster la politique salariale pour maintenir l'égalité ou résorber les inégalités salariales.	<i>Rappeler les obligations légales en matière d'égalité salariale et former aux outils de revue de rémunération avant l'attribution des augmentations individuelles</i>	<i>% de managers mobilisés avant l'attribution des augmentations individuelles</i>
	<i>Garantir une égalité de traitement entre les hommes et les femmes lors de la revue de rémunération annuelle</i>	<i>Pourcentage d'augmentation moyen du salaire de base chez les hommes et chez les femmes, tous grades confondus pour chaque année</i>
	<i>Négocier annuellement sur l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes</i>	<i>Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes inscrite au calendrier de la NAO</i>
Assurer l'égalité de rémunération à l'embauche (CDI, CDD, intérim), quel que soit le sexe, à compétences et expériences équivalentes.	<i>Réaliser un bilan annuel portant sur les embauches pour vérifier que sur un même poste, à diplôme et expérience professionnelle équivalents, la rémunération proposée à l'embauche a été analogue</i>	<i>Bilan annuel ajouté au RSC</i>

ARTICLE 3 – ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVEE

Faciliter l'équilibre vie professionnelle et vie privée des hommes et des femmes, concilier les impératifs et les besoins collectifs de l'entreprise avec les contraintes et les aspirations individuelles des salariés est une préoccupation de l'entreprise. Pour cela, des dispositifs permettant de favoriser l'articulation entre la vie professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale ont été mis en place, tels que:

- demi-journée de RTT
- réservation de places de crèche
- mise en place d'un service de conciergerie
- horaires individualisés,

Afin de répondre encore mieux aux attentes de ses salariés, la direction de Coca-Cola Midi s'engage à élargir la plage d'horaires variables.

De plus l'entreprise s'engage à favoriser la parentalité en assurant la subrogation dans le cadres des congés maternité et paternité et en maintenant 100% de la rémunération et en favorisant les formations sur site ou à proximité du lieu de travail des salariés.

Objectif	Actions	Indicateurs
Rendre compatibles les formations avec les contraintes familiales	<i>Privilégier les formations sur site ou à proximité (Var et Bouches du Rhône)</i>	<i>% de formation externes faites dans la région</i>
Favoriser le recours au temps partiel choisi	<i>Etudier 100% des demandes de modifications de l'organisation du temps de travail</i>	<i>% de réponses favorables aux demandes de passage temps pleins → temps partiel et vis-versa.</i>
Améliorer l'équilibre vie familiale – vie professionnelle au travers de services à la personne.	<i>Adapter les horaires variables aux besoins des salariés</i>	<i>Extension de la plage horaire du matin mise en place</i>
Favoriser l'exercice l'équilibre de la parentalité entre les hommes et les femmes.	<i>Maintenir 100% du salaire net en cas de congé de paternité</i>	<i>Nombre de salariés ayant bénéficié du maintien de salaire</i>

ARTICLE 4 : PARCOURS PROFESSIONNEL

L'ambition de la Compagnie Coca-Cola fixée dans le cadre de sa vision 2020, est de promouvoir des femmes aux plus hauts niveaux de responsabilités et d'atteindre la parité à tous niveaux d'ici cette date.

Pour cela et depuis 2007, la Compagnie Coca-Cola a créé un comité de pilotage, le WLC (*Women's Leadership Council*), réunissant deux fois par an l'ensemble du leadership féminin. Ce comité, constitué de deux représentantes seniors de chacun des groupes mondiaux, veille aux programmes visant à accompagner le développement des femmes employées par la Compagnie.

Le WLC se déploie maintenant dans chacun des Groupes de Coca-Cola par des comités de pilotage locaux, reproduisant à leur échelle les programmes et le suivi des femmes de leur zone géographique. C'est dans ce cadre que CPS EEA a pris la décision dans son business plan 2014 de développer un réseau d'entraide et de soutien de la communauté féminine appelé *Women's linc*. Ce nouveau programme, inspiré de programmes similaires déjà en place au sein de la Compagnie aura pour vocation l'épanouissement des femmes en aidant à accélérer l'évolution de leur carrière au sein de Coca-Cola.

A son niveau, Coca-Cola Midi applique des politiques de formation et de promotion professionnelle exemptes de discrimination en se focalisant uniquement sur les compétences et la performance. Elle prend aussi en compte les contraintes familiales dans la programmation des formations.

Ayant aussi rencontré des difficultés à recruter des femmes sur les métiers d'opérateurs de production et de maintenance, et constatant la faible proportion de femmes dans les filières de formation, l'entreprise s'engage à communiquer auprès des scolaires pour promouvoir la mixité des emplois dans ces domaines.

Objectif	Actions	Indicateurs
Améliorer le pourcentage de femme dans l'encadrement	<i>Déployer un réseau de femmes au sein des sites CPS Europe, Eurasie et Afrique</i>	<i>Nombre de femmes appartenant au réseau fin 2014</i>
	<i>Assurer une représentation équilibrée des hommes et des femmes aux formations de management</i>	<i>% de femmes participant à la première série de formation LEAP en 2014</i>
		<i>Nombre de femmes parmi les JG10 et plus</i>
Assurer l'égalité d'accès aux promotions	<i>Vérifier la cohérence du nombre de promotions hommes/femmes avec leur proportion dans l'entreprise</i>	<i>Evolution du % d'hommes et de femmes promus d'année en année en fonction des CSP</i>
Accès à la formation	<i>Assurer un accès équilibré à la formation</i>	<i>Nb d'heures annuelles de formation par sexe et CSP</i>
	<i>Mettre en place un suivi spécifique de l'accès à la formation des salariés à temps partiel</i>	<i>% de salariés à temps partiel ayant suivi des formations</i>
Augmenter le nombre de femmes dans les métiers masculins (production, maintenance)	<i>Promouvoir la mixité des emplois auprès des écoles afin de susciter des vocations sur les métiers à dominante masculine</i>	<i>Nombre d'intervention dans les écoles</i>
Favoriser l'employabilité tout au long de la vie professionnelle	<i>Favoriser l'accès au DIF, au bilan de compétences et à la VAE pour tous les salariés</i>	<i>Evolution du nombre de salariés diplômés via la VAE par sexe et CSP</i>
		<i>Evolution du % de femmes et d'hommes par CSP accédant à des formations dans le cadre du DIF et à des bilans de compétences</i>

ARTICLE 5. MODALITE D'ADOPTION

Préalablement à son adoption, le présent accord a été soumis pour avis aux membres de la commission Diversité au cours de la réunion du 7 novembre et aux membres du comité d'entreprise au cours de la réunion du 20 novembre 2013.

La commission Diversité a émis un avis favorable le 7 novembre.

Le comité d'entreprise a émis un avis favorable le 20 novembre.

ARTICLE 6 - ENTREE EN VIGUEUR - DUREE D'APPLICATION - REVISION

Le présent accord est mis en place immédiatement et pour l'exercice civil 2014.

Il conviendra en janvier 2015 de se réunir pour en rediscuter les éléments.

Le présent accord pourra être révisé pendant sa période d'application dans les mêmes conditions que son adoption.

ARTICLE 7 - SYNTHÈSE

Les dispositions du présent accord - intégrées dans le rapport relatif à la situation économique visé à l'article L. 2323-47 du Code du travail - feront l'objet d'une synthèse conforme notamment aux termes de l'article D. 2323-9-1 du Code du travail.

La synthèse comprend également les objectifs de progression et les actions, accompagnés d'indicateurs chiffrés, mentionnés à l'article R. 2242-2 du Code du travail.

Cette synthèse sera notamment :

- ✓ portée à la connaissance des salariés par voie d'affichage,
- ✓ tenue à la disposition de toute personne le demandant,

ARTICLE 8 - MODALITES DU SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE

La Société s'engage à établir un bilan annuel à l'issue de la période d'application du présent accord en reprenant chacun des objectifs mentionnés au titre du présent accord.

Ce bilan annuel fera partie intégrante du Rapport de Situation Comparée remis tous les ans à la Commission Diversité et au Comité d'entreprise. Il fera aussi l'objet d'une analyse en revue de direction annuelle.

ARTICLE 9 - FORMALITES DE DEPOT ET DE PUBLICITE

Le présent accord sera déposé à la Direccte de Toulon en deux exemplaires, dont une version sur papier signée et une sous forme électronique.

Il sera également affiché dans les locaux de l'entreprise sur les panneaux d'affichage de la commission diversité.

Fait à Signes, le 22 novembre 2013

Pour Coca-Cola Midi SAS,
Mr. Jean-Denis MALGRAS, Président et Directeur Général

Po Vincent BREAU
RRH


Pour les syndicats
Mr. Dominique Di Bona (Délégué Syndical CFDT)



