

ACCORD COLLECTIF SUR LES SALAIRES ANNEE 1998.

Il est convenu,

Entre d'une part,

la Société Coca-Cola Production S.A. située Zone d'Entreprise de Bergues à SOCX

ci-après désignée CCPSA

Et d'autre part,

Les organisations syndicales représentatives au sein de l'Entreprise représentées respectivement par :

pour la C.F.D.T. :

Messieurs
et

pour la C.G.T./F.O. :

Messieurs
et

Ce qui suit :

Dans les cadres de disposition de l'article L131-1 et suivants du Code du Travail et plus particulièrement des articles L132-18 à L132-29, les partenaires sociaux se sont réunis les 19 et 27 Mai, 10 et 15 Juin 1998.

Après l'examen de l'évolution des emplois, des salaires, des effectifs, de la durée, de l'organisation du travail et de la comparaison de la situation hommes-femmes, ces réunions se concrétisent par l'accord suivant :

Il est constaté que l'accord salarial 1997 a permis :

- une augmentation individuelle moyenne de 2,2 % pour les cadres et de 2,5 % pour les non-cadres dans un contexte où l'inflation était de l'ordre de 1 %.
- l'attribution d'une prime de 3000 F avec 1 mois d'avance sur le calendrier prévu
- l'ensemble des deux mesures précédentes assurent pour un salaire moyen de 10000 FF, une progression salariale de plus de 5 %.
- la finalisation des blocs de compétences qui ont permis à date le passage de 190 collaborateurs dont 82 % ont vu leur coefficient évoluer.

Le présent accord affirme la volonté des deux parties de gérer la spécificité de CCPSA, en tenant compte de la culture de Coca-Cola Enterprises Inc dont CCPSA fait partie.

il met l'accent aussi sur l'attachement des parties signataires à la reconnaissance de la performance qui peut être tant individuelle que collective et qui a permis de hisser CCPSA à un haut niveau d'excellence et de participer à la croissance rentable de Coca-Cola Enterprises Inc,

Il est le résultat d'une négociation permettant de concilier évolution salariale, professionnelle et réalité économique de l'Entreprise dans sa dimension de marché européen.

1/ GRILLE D'AUGMENTATION LIEE AUX PERFORMANCES INDIVIDUELLES

Le système du pivot est maintenu. Il assure à la fois une augmentation minimum pour tous (0,8 %) égale au coût de la vie et une reconnaissance marquée de la performance de chaque collaborateur (jusqu'à 6 % pour dépassés) au travers de la grille suivante :

Non Réalisés	Réalisés -	Réalisés =	Réalisés +	Réalisés dépassés	Dépasseés
0,8 %	1 %	1,7%	2,5 %	4%	6%

Cette valeur (1,7 %) revalorisera la grille des salaires de référence.

2/ LA RECONNAISSANCE DE LA PERFORMANCE COLLECTIVE

A fin Juin 98, CCPSA connaît de forts résultats industriels, notamment en efficacité mécanique.

Par ailleurs, la culture de Coca-Cola Entreprises est d'associer chaque collaborateur à la croissance durable de la valeur de l'action.

C'est pourquoi cette année, il est mis en place un abondement spécial selon le système suivant :

si l'efficacité mécanique atteint 89 % au 31/12/98, un abondement spécial sera versé prorata-temporis à tous les collaborateurs éligibles au contrat de la prime d'intéressement au moment du versement de celle-ci si le salarié place une partie de son intéressement sur le Fonds Commun de Placement Coca-Cola qui est constitué d'actions CCE selon la méthode suivante :

Intéressement versé	Abondement	TOTAL
100 FF	300 FF	400FF
200 FF	600 FF	800FF
300 FF	900 FF	1200FF
400 FF	1200 FF	1600FF
500 FF	1500 FF	2000FF
600 FF	1800 FF	2400FF
700 FF	2100 FF	2800FF
800 FF	2400 FF	3200FF
900 FF	2700 FF	3600FF
1000 FF	3000 FF	4000FF

La moitié de l'abondement soit 1500 FF sera acquise si l'efficacité mécanique atteinte 89 %.au 30/09/98.

Le salarié pourra alors effectuer un versement volontaire d'un montant maximum de 500 FF sur le Fonds Commun de Placement Coca-Cola et bénéficiera de cet abondement Spécial dès Octobre 1998.

3/ INTERESSEMENT

Les parties signataires s'engagent à se rencontrer fin 1998 afin d'ouvrir les négociations concernant le contrat d'intéressement 99/2000/2001,

4/ PRIME D'EQUIPE

L'article V de l'accord 1997 est reconduit et inscrit dans le réglementaire de paye.

5/ JOURS POUR ENFANTS MALADES

Afin de faciliter les conditions de travail des collaborateurs, il est décidé d'attribuer le système suivant :

- 5 jours maximum par salarié sous contrat à durée indéterminée qu'il soit à temps complet ou à temps partiel et par an pour père ou mère avec enfants à charge de moins de 12 ans révolus.

Seront demandées les pièces suivantes :
copie de la 1ère page de la déclaration fiscale
certificat médical du médecin traitant
certificat d'hospitalisation éventuel ou d'examen médical

en cas de maladie, d'hospitalisation, d'analyse de cabinet spécialisé.

Ce système est mis en place pour une durée de 1 an à l'issue de laquelle un bilan sera effectué.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an du 1er Juillet 98 au 30 Juin 1999. Il sera déposé à la diligence de CCPSA, au greffe du Conseil des Prud'hommes, à la direction départementale du Travail et de l'Emploi dont relève CCPSA.

Mention de l'accord figurera sur le tableau d'affichage de la Direction au sein de CCPSA.

Fait à Socx, le 15 Juin 1998 en 9 exemplaires

Pour CCPSA

Directeur

Signataire

Les Délégués Syndicaux



Signataire
Signataire