

ACCORD SALARIAL 1998

Il est convenu

Entre d'une part,

La Société Coca-Cola Entreprise SA située 21, rue Leblanc - 75015 PARIS, représentée par son Président-Directeur Général, Madame [REDACTED] et par délégation son Directeur des Ressources Humaines, Madame [REDACTED]

ci-après désignée CCE SA.,

Et d'autre part,

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

pour la C.F.D.T.	Monsieur [REDACTED]
pour la C.F.T.C.	Monsieur [REDACTED]
pour la C.G.C.	Monsieur [REDACTED]
pour la C.G.T.	Monsieur [REDACTED]
pour la C.G.T./F.O.	Monsieur [REDACTED]

Ce qui suit :

Dans le cadre des dispositions de l'article L 131-1 et suivants du Code du Travail et plus particulièrement des articles L 132-18 à L 132-29, les partenaires sociaux se sont réunis les 3 Mars, 13 Mars et 19 Mars 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 progression moyenne des rémunérations de 4,5 % (en tenant compte des effets mécaniques comme la certification et l'ancienneté) alors que l'augmentation du coût de la vie a été de 1,1 %,
- la mise en place d'un Plan d'Actionariat auquel 80 % des salariés ont souscrit,
- un développement professionnel des conducteurs de machines de catégorie B.

Ce présent accord réaffirme la volonté des deux parties de reconnaître la contribution de l'ensemble des collaborateurs de CCE SA aux objectifs de développement et d'amélioration de la rentabilité. Il est le résultat d'une négociation permettant de concilier évolutions salariales et professionnelles et réalité économique de l'Entreprise dans une dimension de marché européenne.

[Handwritten signatures and initials]

① Dispositions salariales

- augmentations générales :

1 % en mai 1998	}	1,5 %
0,5 % en septembre 1998		

Cette mesure s'applique à l'ensemble du personnel, à l'exclusion des managers participant au plan de bonus.

- augmentations individuelles :

budget : 1,7 % hors augmentations promotionnelles et ancienneté.

- revalorisation des primes d'équipe :

prime 2 X 8	= 14 F.	(+ 7,69 %)	}	au 1er juillet 1998
prime 3 X 8	= 33 F.	(+ 8,2 %)		
prime de panier	= 27 F.	(+ 8 %)		

- revalorisation des astreintes des techniciens du commercial
330 F. (+ 10 %) au 1er juillet 1998

- mérite : un bilan du mérite distribué en 1997 sera effectué au 1er semestre 1998.

② Dispositions exceptionnelles Coupe du Monde

Compte tenu de l'évènement exceptionnel qu'est la Coupe du Monde, 3 dispositions sont proposées pour accompagner la mobilisation de l'ensemble du personnel :

- les reliquats de congés 1997 qui pourraient subsister au 31 Mai 1998 malgré l'organisation spécifique déjà mise en oeuvre, pourront être reportés jusqu'au 15 Septembre 1998 après accord de la hiérarchie.

- la Direction s'engage à examiner la possibilité d'attribution de places pour assister aux matches de la Coupe du Monde.

- un « challenge spécial Coupe du Monde » est mis en place selon les modalités suivantes:

Si l'objectif COP total zone
au 31 juillet 1998 atteint ou
dépasse
10 %

⇒ une prime de 3.500 F.bruts pour l'ensemble du personnel de CCESA, à l'exception des managers participant au plan bonus sera distribuée de la façon suivante :

à titre d'avance et en signe de confiance,
1.500F. nets seront payés en mai 1998. Le solde sera versé fin août 1998 une fois l'objectif atteint.

③ Conditions de vie

- bons de réduction boissons : compte tenu de la législation en vigueur une attribution trimestrielle des bons sera mise en place pour tous les sites ne bénéficiant pas de produits gratuits, soit une distribution supplémentaire par an.

[Signature]

- aménagement réduction du temps de travail

Compte tenu des délais nécessaires à la procédure d'adoption de la loi, de la rédaction des décrets d'application et de la mobilisation de chacun pour la Coupe du Monde, courant septembre, les signataires se réuniront pour fixer le cadre de travaux conduisant à une réflexion sur l'organisation et la réduction du temps de travail.

Il sera examiné au regard de la loi nouvelle les différentes possibilités en poursuivant l'objectif d'éviter d'augmenter les contraintes des salariés, de prendre en compte leurs aspirations sans pour autant dégrader les résultats économiques de l'Entreprise.

- grille de classification

Une réunion spécifique sera organisée en juillet 1998 afin d'examiner au regard des classifications les nouveaux postes ou les nouvelles évolutions dont notamment :

- chef de secteur,
- chef d'équipe soufflage,
- professionnel soufflage niveau 1.

Au cours de cette réunion, sera étudiée plus spécifiquement la situation des salariés ayant plus de 15 ans d'ancienneté.

- forfait du soir pour les commerciaux

- la soirée étape est portée à : 410 F. (+ 29,37 %)
et 450 F. (+ 25 %) dans les zones touristiques
- le dîner est porté à : 90 F. (+ 3,45 %)

Ces frais sont remboursés sur justificatifs.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un an du 1er Janvier au 31 Décembre 1998. Il sera déposé à la diligence de CCESA au Greffe du Conseil de Prud'Hommes dont relève le Siège Social, à la Direction Départementale du Travail du Siège Social.

Mention de l'accord figurera sur le tableau d'affichage de la Direction de chaque établissement de CCESA.

Fait à Paris, le 19 Mars 1998
(en 10 exemplaires)

Les Délégués Syndicaux Centraux

Pour CCE SA

CFDT, [redacted]

CFTC, [redacted]

CGC, [redacted] CA [redacted]

CGT, [redacted] LA [redacted]

CGT/FO, G [redacted]

[redacted]
[redacted]
Directeur Ressources Humaines

**ACCORD SALARIAL 1998
CHALLENGE SPECIAL COUPE DU MONDE
REGLES D'ATTRIBUTION DE LA PRIME**

Objectif : stimuler et reconnaître les efforts des salariés de Coca-Cola Entreprise à l'occasion de l'évènement Coupe du Monde.

⇒ versement d'une prime de 3500 FF bruts si le COP cumulé du 1^{er} janvier au 31 juillet 1998 dépasse d'au moins 10 % le COP cumulé budgété sur la même période.

➤ **Période de référence du Challenge**

Du 1^{er} janvier au 31 juillet 1998.

➤ **Bénéficiaires**

Salariés de Coca-Cola Entreprise (CDI et CDD) et intérimaires.
Les managers participant au plan bonus ne bénéficient pas du Challenge.

➤ **Condition d'éligibilité**

Totaliser au moins deux mois de présence continue entre le 1^{er} janvier et le 31 juillet 1998.
La prime est calculée prorata temporis pour les bénéficiaires n'ayant pas une période de référence complète entre le 01/01/98 et le 31/07/98 (absences, entrée/sortie).

➤ **Modalité de versement de la prime**

Les 3500 FF bruts seront distribués en deux temps de la façon suivante :

- **Aux bénéficiaires à l'effectif depuis le 01/01/98 :**

- ① Avance de 1500 FF nets versée le 15 mai 1998
(remise d'un bulletin de paie spécial accompagné d'un courrier de DR)
- ② Solde versé le 31 août 1998 une fois l'objectif atteint.

- **Aux autres bénéficiaires (entrés à l'effectif après le 01/01/98) :**

- ① Avance de 750 FF nets versée le 15 mai 1998 s'ils totalisent deux mois de présence au 15/05/98.
(remise d'un bulletin de paie spécial accompagné d'un courrier de DR)
Les bénéficiaires ne totalisant pas deux mois de présence au 15/05/98 n'auront pas d'avance en mai mais ils auront en août l'intégralité de leur prime calculée au prorata de leur travail effectif pendant la période de référence.
- ② Solde versé le 31 août 1998 une fois l'objectif atteint.

Les cotisations sociales relatives à l'avance versée en mai seront retenues sur la paie du mois de mai.

Le versement de la prime est subordonné à une condition de présence à l'effectif à la date de versement sauf pour les CDD et intérimaires.

Pour les intérimaires, le paiement est effectué par la société d'intérim.

➤ **Traitement des absences et entrées/sorties au cours de la période de référence**

- Le calcul se fait prorata temporis (prime complète = 7 mois de travail effectif entre le 01/01/98 et le 31/07/98).
- Absences n'ayant pas d'impact sur le montant de la prime :
 - Congés payés
 - Repos compensateurs
 - Evénements familiaux
 - Formation continue
 - Heures de délégation
 - Absences autorisées payées
 - Arrêts dus à des accidents de travail ou des maladies professionnelles
 - Congé maternité
- Absences ayant un impact sur le montant de la prime dès premier jour :
 - Absences non payées
 - Maladies non professionnelles
 - Congé individuel de formation ou toute suspension du contrat de travail autre que maternité

Les absences seront traitées lors du paiement du solde de la prime fin août.

➤ **Salariés travaillant à temps partiel**

La prime est proratisée

➤ **Salariés travaillant le week-end**

- Le travail de week-end est assimilé au travail de semaine.
- Le décompte des absences suit la même règle que celle appliquée en paie.