

Coca-Cola Production SA

S.A. au Capital de 4.300.000 F.
R.C.S. Dunkerque B 345.184.428
N° T.V.A. : FR. 17.345.184.428

Tél. : 03.28.22.69.00
Téléfax : 03.28.68.27.23

ACCORD COLLECTIF SUR LES SALAIRES

ANNEE 1999.

Il est convenu,

Entre d'une part,

la Société Coca-Cola Production S.A. située Zone d'Entreprise de Bergues à SOCX
représentée par son Directeur [REDACTED]
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 [REDACTED]
et [REDACTED]

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

Messieurs [REDACTED]
et [REDACTED]

pour la C.G.T. :

Monsieur [REDACTED]

Ce qui suit :

Dans les cadres des dispositions 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 durant le mois de Septembre 1999.

Après l'examen de l'évolution des emplois, des salaires, des effectifs, et de la comparaison de la situation hommes-femmes, et sans attendre l'issue des négociations sur l'aménagement et la réduction du temps de travail ; ces réunions se concrétisent par l'accord suivant :

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 remobiliser tout le personnel de CCPSA en reconnaissant la performance tant individuelle que collective suite aux événements de Juin 99 et à la baisse de volume qui en a suivi.

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.

[Signature]

SK



1/ GRILLE D'AUGMENTATION LIEE AUX PERFORMANCES INDIVIDUELLES

La valeur du pivot à 1,7 % est reconduit sauf pour l'évaluation non réalisé qui passe à 0,5 % Il assure à la fois une augmentation minimum pour tous (0,5 %) 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	Dépassés
0,5 %	1 %	1,7 %	2,5 %	4 %	6 %

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

Le principe du rattrapage de 2% est maintenu.

2/ LA RECONNAISSANCE DE LA PERFORMANCE COLLECTIVE

A fin Juin 99, les salariés de CCPSA ont ressenti une forte inquiétude suite aux événements franco-belge et afin de sortir de cette situation de façon positive, la direction souhaite mettre en place le challenge suivant basé sur l'efficacité mécanique tenant compte des éventuels événements exceptionnels:

Sur les mois d'octobre, novembre, décembre 1999, et janvier 2000 (Semaine 40/1999 à Semaine 4/2000)

si l'efficacité mécanique atteint 88,5 % au 31/01/2000, un montant égal à 5 000 FF sera versé

si l'efficacité mécanique atteint 87,5 % au 31/01/2000, un montant égal à 4 000 FF sera versé

si l'efficacité mécanique atteint 86,5 % au 31/01/2000, un montant égal à 3 000 FF sera versé

Ceci s'applique aux CDI inscrits à l'effectif au 31/01/2000. L'atteinte des objectifs est linéaire et non par paliers.

Ce montant sera versé au prorata du temps de présence selon deux options que chaque salarié pourra choisir librement :

- sous forme de prime brute versée en Février 2000

- Ou sous forme d'abondement au Fonds Commun de Placement Coca-Cola selon les règles appliquées l'an dernier c'est-à-dire si le montant équivaut à 4000 FF cette somme sera versée sous forme d'abondement s'il place au minimum un tiers de cette somme soit 1333,33 FF. Cette somme peut évidemment provenir du versement de l'intéressement qui aura lieu en Février 2000. Au total se seront 5333,33 FF qui seront placés sur le FCP et obligatoirement bloqués pendant 5 ans.

3/ JOURS POUR ENFANTS MALADES

Le système de l'année dernière est reconduit à l'identique et pour un an soit :

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 et exceptionnellement 14 ans révolus en cas d'hospitalisation.

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.

SK

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 99 au 30 Juin 2000. 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 8 octobre 1999
en 9 exemplaires

Les Délégués Syndicaux
CFDT



Pour CCPSA

[Redacted]

Directeur

[Redacted signature area for the CCPSA Director]

CGT-FO / [Redacted]

CGT / [Redacted]