

ACCORD COLLECTIF SUR LES SALAIRES

Il est convenu,

Entre d'une part,

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

Et d'autre part,

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

Monsieur [REDACTED] délégué syndical CFE CGC

Monsieur [REDACTED] délégué syndical CFDT

Monsieur [REDACTED] délégué syndical CFTC

Monsieur [REDACTED] délégué syndical CGT

Monsieur [REDACTED] délégué syndical CGT/FO

Ce qui suit :

Dans le cadre 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 Juin 2002. Après l'examen de l'évolution des emplois, des salaires, des effectifs, et de la comparaison de la situation hommes-femmes. Ces réunions se concrétisent par cet accord.

Les parties réaffirment leur volonté de gérer la spécificité de CCPSAS, en tenant compte :

- de la culture de Coca-Cola Enterprises Inc., dont CCPSAS fait partie.
- de la situation particulière de CCPSAS au sein du système Coca-Cola.

Cet accord est le résultat d'une négociation qui permet de concilier

- **évolution salariale et professionnelle,**
- **réalité économique** de l'Entreprise qui réalise, dans un contexte de faible croissance du marché et des volumes, de très bons résultats opérationnel depuis le dernier trimestre 2001 : amélioration de la ligne utilisation et efficacité mécanique, résultats Qasis, réduction sensible du nombre de contacts consommateurs et amélioration du taux de service clients.

VF MC L. H SK AC DB

ARTICLE 1 : GRILLE D'AUGMENTATION

Les augmentations individuelles résultent de l'évaluation de la performance individuelle :

PERFORMANCE INSUFFISANTE	1,4 %
PERFORMANCE ACCOMPLIE (PIVOT)	2,2 %
PERFORMANCE REMARQUABLE	3,0 %
PERFORMANCE EXCEPTIONNELLE	4,3 %

La grille de rémunération évolue selon le pivot, soit 2,2%.

ARTICLE 2 : RATTRAPAGE

Les parties signataires ont le souhait de reconnaître plus rapidement l'évolution des collaborateurs dans le cadre de la grille salariale. En conséquence si l'écart entre le salaire de l'intéressé et le salaire moyen de référence du coefficient est supérieur à 4,3 %, alors l'intéressé bénéficie sur son salaire de base, en plus de l'augmentation découlant de son appréciation (grille de l'article 1), d'une augmentation, dite de rattrapage, de 2,5%. Cette disposition ne s'applique pas si la performance est insuffisante.

ARTICLE 3 : ENFANT MALADE

Les dispositions relatives aux 5 jours « enfant malade » sont reconduites. Ces dispositions concernent les collaborateurs ayant un enfant de moins de 12 ans nécessitant la présence du parent auprès de lui (justificatif médical à produire et 1^{ère} page de la déclaration fiscale).

La possibilité de bénéficier des jours « enfant malade » en cas d'hospitalisation est étendue aux enfants de moins de 16 ans.

Pour les **enfants handicapés** à charge (au sens de la sécurité sociale), les dispositions s'appliquent sans limite d'âge. Le collaborateur fournira uniquement en début d'année la copie de la carte d'invalidité (à hauteur minimum de 50%) et l'attestation selon laquelle l'enfant est à sa charge (copie de l'attestation de la carte vitale).

Pour le **collaborateur divorcé** ayant la garde partielle et/ou le droit de visite d'enfant(s), celui-ci bénéficie de trois jours « enfant malade » par an ; (le justificatif médical à fournir et 1^{ère} page de la déclaration fiscale). Ces 3 jours ne peuvent se cumuler avec les 5 jours du premier alinéa.

ARTICLE 4 : CHANGEMENT D'ECHELON

La mesure précédente est reconduite : dans le cas où un collaborateur voit sa qualification revue, une prime de 50 Euros lui sera attribuée par changement d'échelon.

SK

UF MC L.H. DB MC

Le 28 juin 2002

ARTICLE 5 : PRIME EQUIPE

Afin de restaurer plus de cohérence concernant la prime d'équipe entre les catégories, la prime d'équipe des cadres évolue de la façon suivante : 6% en juillet 2002, 7% en juillet 2003, 8% en juillet 2004

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an, du 1er Juillet 2002 au 30 Juin 2003. Il sera déposé à la diligence de CCPSAS, au greffe du Conseil des Prud'hommes, à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi dont relève CCPSAS.

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

Fait à Socx, le 28 juin 2002

en 11 exemplaires

Pour CCPSAS

Directeur

Monsieur [REDACTED] [REDACTED]

délégué syndical CFE-CGC

Monsieur [REDACTED] [REDACTED]

délégué syndical CFTC

Monsieur [REDACTED] [REDACTED]

délégué syndical CFDT

Monsieur [REDACTED]

délégué syndical CGT

Monsieur [REDACTED]

délégué syndical CGT/FO