

Accord salarial 2007

Il est convenu

Entre d'une part,

La Société Coca-Cola Entreprise située 27, rue Camille Desmoulins - 92784 Issy-les-Moulineaux Cedex 9, représentée par son Directeur des Ressources Humaines, Monsieur [REDACTED] ayant reçu délégation à cet effet,

Ci-après désignée CCE,

et d'autre part,

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

Pour la C.F.D.T. : Monsieur [REDACTED] agissant en qualité de Délégué Syndical Central

Pour la C.F.E/C.G.C. : Monsieur [REDACTED] agissant en qualité de Délégué Syndical Central

Pour la C.F.T.C. : Monsieur [REDACTED] agissant en qualité de Délégué Syndical Central

Pour la C.G.T. : Monsieur [REDACTED] agissant en qualité de Délégué Syndical Central

Pour la C.G.T./F.O. : Monsieur [REDACTED] agissant en qualité de Délégué Syndical Central

Ce qui suit :

[Handwritten signatures and initials]

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 13 février, 6, 12, 28 mars et 4 avril 2007.

**Article 1 : Contexte économique et social
de la Négociation Annuelle Obligatoire 2007**

Les parties ont examiné d'une part l'évolution de l'emploi dans la Société, des effectifs et des salaires et la comparaison de la situation hommes / femmes.

Un certain nombre de documents ont été présentés : Bilan sur les effectifs « équivalent temps plein » par catégorie (CDI, CDD) de 1998 à 2006, répartition par sexe des effectifs inscrits au 31 décembre (CDI/ CDD et temps partiel/temps plein), chiffres et détails des départs 2006, évolution des effectifs par filière de 1997 à 2006, analyse des coefficients mini, moyen et maxi par catégorie, répartition de la rémunération mensuelle totale moyenne en euro.

Cette année, le dialogue avec les partenaires sociaux s'est déroulé dans un contexte difficile. En effet, depuis l'année dernière CCE s'est engagé dans le développement et l'optimisation de son organisation afin de rester compétitif sur son marché livré à une concurrence vive. C'est par l'anticipation et par l'action en prenant des initiatives nouvelles que l'entreprise dégagera des marges de manœuvre pour réagir à ces situations et rester proactif vis-à-vis des évolutions toujours plus rapides de son environnement économique et social.

En même temps, les premiers efforts ont porté leurs fruits et les résultats 2006 sont encourageants. Ceci permettra de délivrer aux salariés une enveloppe intéressement – participation d'un niveau rarement atteint.

La prudence reste cependant de mise et plus que jamais nous devons être responsables pour faire face aux évolutions rapides de la société qui nous entoure. Il s'agira grâce à un dialogue social de qualité de chercher en permanence le meilleur équilibre entre l'économie et le social sachant que nous sommes convaincus chez CCE que l'un ne va pas sans l'autre. Nous visons la croissance rentable car elle est gage de stabilité et de pérennité dans nos actions quotidiennes.

Dans ce contexte de défis toujours renouvelés, les parties réaffirment leur volonté de reconnaître la contribution de l'ensemble des salariés de CCE aux objectifs de développement et d'amélioration de la rentabilité.

Article 2 :
Bilan 2006

Dans ce contexte, l'année 2006 a cependant permis l'engagement de travaux importants relatifs à la mise en conformité de l'accord de classification avec l'accord de branche du 16 mars 2005. Un accord de méthode a ainsi été conclu le 21 septembre 2006. Cet accord a permis la mise en place, en 2006, de groupes de travail ayant pour mission d'examiner précisément et concrètement les descriptions de postes de CCE.

Par ailleurs, les divers engagements pris par Coca-Cola Entreprise à l'issue de la négociation salariale 2006 ont été, pour la plupart réalisés et pour certains en cours de mise en oeuvre :

- ✓ Augmentation générale de 1,5 % appliquée à raison de 1% au 1er septembre 2006 et de 0,5% au 1er décembre 2006.
- ✓ Enveloppe de 2 % au titre des mesures individuelles 2006.
- ✓ Revalorisation des diverses primes et forfaits de 3% à compter du 1er juin 2006

La mise en place de la subrogation interviendra au terme du premier semestre 2007, la consolidation du nouvel outil de paie mis en oeuvre au 1^{er} janvier 2006 étant désormais acquise.

Handwritten signature and initials:
A blue ink signature is visible, along with the initials "JAS" written in black ink.

Article 3 : Mesures salariales pour 2007

Pour 2007, il reste indispensable de trouver un équilibre entre les aspects sociaux et économiques en faisant preuve de créativité pour définir les outils les plus adéquats pour motiver les équipes et reconnaître les efforts fournis. Le présent accord garantit l'équilibre nécessaire à un retour à la croissance rentable de l'Entreprise afin de continuer à créer du progrès social.

Dans ce contexte, les parties souhaitent renouveler pour l'année 2007 leur confiance dans le développement de l'entreprise grâce à la contribution de l'ensemble des salariés.

Le présent accord est l'aboutissement d'une négociation conciliant évolutions salariales et professionnelles et réalité économique de l'Entreprise, appréhendée dans son cadre européen afin de préserver l'équilibre financier global.

Augmentations pour les OETAM

Augmentation générale de + 2 % appliquée en 2 temps : 1% rétroactivement au 1^{er} janvier et 1% au 1^{er} septembre 2007.

En complément de ces dispositions, CCE rappelle qu'elle attribuera **une enveloppe de 1,8 % au titre des mesures individuelles 2007**. Cette enveloppe comprend les augmentations individuelles ainsi que les promotions et l'évolution des primes d'ancienneté telle que définie par l'accord d'entreprise du 10 décembre 1990.

Augmentations pour les cadres

Afin que l'entreprise puisse continuer à attirer, recruter et fidéliser les cadres, celle-ci entend mettre en œuvre une politique différenciée qui permette de s'assurer que leur rémunération, notamment, prendra en compte le marché externe tout en préservant l'équité interne.

Les cadres bénéficieront exclusivement de mesures individuelles dont l'enveloppe globale sera équivalente à celle des augmentations générales et individuelles précitées pour les salariés OETAM, soit 3,8% au total.

Signature
PHS

L'Entreprise s'engage à ce que **les cadres dont les objectifs annuels sont atteints, bénéficient d'une augmentation individuelle de 1,8% au minimum.**

Sont considérés comme ayant atteint leurs objectifs annuels, les cadres qui atteignent le niveau « OT » dans le cadre de la procédure annuelle d'évaluation individuelle.

Par ailleurs, l'entreprise s'engage à apporter une garantie aux cadres, non éligibles au bonus, qui ne bénéficieraient d'aucune mesure individuelle durant deux années consécutives. Dans une telle situation, l'entreprise s'engage à faire bénéficier les cadres concernés d'une augmentation individuelle de 1,5% au minimum au terme de la seconde année.

Revalorisation des diverses primes et forfaits de 1,5% sur la paie du mois de mai 2007 :

Cette augmentation concerne :

• **Primes d'équipe :**

- prime d'équipe 2X8 portée de 2,47 € à 2,50 €
- prime d'équipe 3X8 portée de 5,58 € à 5,66 €
- prime d'équipes chevauchantes portée de 1,64 € à 1,66 €

Cette revalorisation de 1,5 % s'applique également aux primes week-ends.

- **panier de nuit** porté de 4,84 € à 4,91 €
- **forfait repas** porté de 12,01 € à 12,19 €
- **titre repas** porté à 7,70 € et pris en charge à hauteur de 60 % par CCE soit 4,62€
- **prime d'astreinte du samedi** portée de 55,67 € à 56,50 €
- **prime d'astreinte du dimanche** portée 135,20 € à 137,22 €
- **Revalorisation des plafonds de remboursement des frais engagés à l'occasion des déplacements professionnels :**
 - passage de 68,87 € à 69,90 € pour une soirée étape
 - passage de 75,13 € à 76,25 € pour une soirée étape en zone touristique
 - passage de 15,13 € à 15,35 € pour un dîner

JMS
JMS

Article 4 : Mesures de progrès social pour 2007

Engagements de Coca-Cola Entreprise

Chèque transport /CESU

CCE souhaite s'associer aux nouveaux dispositifs mis en place récemment par décret pour faciliter la vie quotidienne des salariés notamment au travers des frais auxquels ils ont à faire face.

A ce titre, CCE propose d'ouvrir l'accès aux salariés en 2007 à l'une des deux formules suivantes, au choix de chacun :

- **soit au dispositif du chèque transport**, à hauteur de 100 euros par an et par salarié. Ce chèque est utilisable soit en règlement de titre de transport, soit en règlement de frais de carburant. Les salariés concernés par ce dispositif sont les salariés qui ne perçoivent pas actuellement de prises en charge de leurs frais de transport. Ne sont donc notamment pas concernés par ce dispositif, les salariés disposant d'un véhicule mis à disposition de façon permanente par l'employeur avec prise en charge des dépenses de carburant, ainsi que les autres salariés visés par les conditions d'utilisation du décret n°2007-15 du 9 février 2007. De plus, ce dispositif étant nouveau, une mise à jour des salariés bénéficiaires du chèque transport pourra être faite ultérieurement selon les précisions réglementaires ou ministérielles à paraître. Les modalités de mise à disposition et d'utilisation de ce chèque feront l'objet d'une note d'information précise adressée à l'ensemble des collaborateurs. Le dispositif pourra être mis en place, dès publication des derniers textes d'application et au plus tard à la fin du premier semestre 2007.

- **soit au dispositif du CESU (Chèque Emploi Service Universel)**, à hauteur de 100 euros par an et par salarié. Le CESU sera ouvert aux salariés qui en feront le choix ainsi qu'à ceux qui ne pourraient être bénéficiaires du chèque transport et à l'exception des dirigeants (mandataires sociaux) de CCE. Le CESU permet de rémunérer les emplois de service soit directement auprès du salarié, soit auprès d'une association dûment agréée au règlement par CESU. Les modalités de mise à disposition et d'utilisation de ce chèque ou de remboursement feront l'objet d'une

JP → *PHS*

note d'information précise adressée à l'ensemble des collaborateurs. Le dispositif pourra être mis en place au plus tard à la fin du premier semestre 2007.

Frais de Santé

A ce jour, le dispositif de tiers payant du régime frais de santé de CCE permet une prise en charge directe des dépenses de pharmacie et d'hospitalisation. Au vu des travaux de la commission mutuelle et pour faciliter la gestion des avances de frais de ses salariés à l'occasion des dépenses de santé, CCE étendra le dispositif **du tiers payant aux dépenses de laboratoire et de radiologie (Tiers Payant SP004)** après information du Comité Central d'entreprise.

Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes

CCE s'engage à poursuivre avec les partenaires sociaux des échanges et des travaux d'analyse :

- permettant de déterminer s'il existe d'éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
- et, le cas échéant, définir et de programmer des mesures permettant de supprimer ces éventuels écarts avant le 31 décembre 2010.

A cette fin, un diagnostic des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes sera établi sur la base d'un rapport « Egalité Professionnelle » conçu et discuté au sein de la Commission Egalité professionnelle conformément aux dispositions légales. Cette commission, réunie une première fois le 5 avril 2006 le sera à nouveau le 29 mars afin de construire ledit rapport. Le rapport qui émanera de ses travaux sera présenté en Comité Central d'Entreprise et remis aux Délégués Syndicaux Centraux.

Absences pour enfants malades

L'article 19.2 de l'accord d'entreprise du 10 décembre 1990, modifié par l'avenant du 23 janvier 1996, est ainsi remplacé :

« Dispositions concernant les pères et mères de famille ayant au moins un enfant à charge :

Les pères et mères de famille ayant au moins un enfant à charge, bénéficient d'absences rémunérées en cas de



maladie d'un enfant de moins de 16 ans ou impossibilité justifiée de garder un enfant de moins de 16 ans

- 1 jour par cas limité à 10 jours par an

hospitalisation d'un enfant de moins de 16 ans

- 1 ou 2 jours par cas limité à 10 jours par an

Pour les parents en charge d'un enfant handicapé, la limite annuelle est portée à 10 jours par an, sans limite d'âge.

Poursuite des travaux de mise en conformité de l'accord de classification

Ces travaux de longue haleine, débutés en septembre 2006 ont vocation à aboutir à la fin du premier trimestre 2008. Un projet d'accord collectif relatif aux classifications comprenant le classement des postes par filière dans l'entreprise sera présenté pour avis préalable à sa conclusion, conformément à l'article 8 de l'accord de branche.

Gestion Prévisionnelles de l'Emploi et des Compétences (GPEC)

Une négociation relative à la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences a été ouverte en décembre 2006 comme l'Entreprise s'y était engagée à l'issue de la Négociation Annuelle Obligatoire de 2006.

Cette négociation, ouverte en application de la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale, répond à la nouvelle obligation légale de négociation triennale relative à la GPEC posée par l'article L. 320-2 du Code du travail. Elle porte « *sur les modalités d'information et de consultation du [comité central d'entreprise] sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi ainsi que sur les salaires. La négociation porte également sur la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sur laquelle le comité d'entreprise est informé, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés.* ».

Signature → *PHS*

Dialogue social

CCE s'engage à ouvrir avec les délégués syndicaux centraux au cours du 1^{er} semestre 2007 une négociation relative aux modalités du dialogue social et au droit syndical dans l'entreprise.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un an du 1^{er} janvier au 31 décembre 2007. Il sera déposé à la diligence de CCE SAS au Greffe du Conseil de Prud'hommes dont relève le Siège Social et à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du Siège Social.

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

Fait à Issy les Moulineaux, le 12 avril 2007

Directeur Ressources Humaines ■■■■ ■■■■ Pour CCE SAS	
CFDT, ■■■■ ■■■■	
CFE / CGC, ■■■■ ■■■■ ■■■■	
CFTC, ■■■■ ■■■■	
CGT, ■■■■ ■■■■	
CGT / FO, Jean-Pierre PUZIN	