

Accord salarial 2008

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] [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] [REDACTED] agissant en qualité de Délégué Syndical Central

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

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

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

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

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 12 février, 12 et 25 mars, 8 avril, 14 avril et 18 avril 2008.

6/85 TLL.

Article 1

Contexte économique et social de la Négociation Annuelle Obligatoire 2008

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 2007, répartition par sexe des effectifs inscrits au 31 décembre (CDI/ CDD et temps partiel/temps plein), chiffres et détails des départs 2007, évolution des effectifs par filière de 1997 à 2007, analyse détaillée des rémunérations et des coefficients mini, moyen et maxi par catégorie, répartition de la rémunération mensuelle totale moyenne en euro.

En 2008, les équations sont plus difficiles à résoudre que les années précédentes compte tenu de la reprise de l'inflation et la hausse importante des prix des produits de première nécessité (alimentaires, logement et transport en particulier). Les parties ont partagé cette problématique du pouvoir d'achat qui se pose de façon générale en France aujourd'hui. CCE a entendu la forte attente des salariés et le souhait de leurs représentants de voir l'entreprise porter ses efforts sur des mesures propres à répondre à ce contexte particulier, notamment pour les salaires les moins élevés dans notre entreprise

Cependant, il s'agit aussi, cette année comme les précédentes, de chercher en permanence, grâce à un dialogue social de qualité, le meilleur équilibre entre l'économique et le social. Cet accord s'inscrit donc dans la constante recherche de la maîtrise des coûts qui permet une croissance durable et profitable gage de stabilité et de pérennité de notre entreprise.

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.

ly ps ju .

Article 2

Bilan 2007

Dans ce contexte, l'année 2007 a permis la poursuite de travaux importants relatifs à la mise en conformité de l'accord de classification avec l'accord de branche du 16 mars 2005. L'accord de méthode conclu le 21 septembre 2006 a permis, en 2007, aux groupes de travail 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 2007 ont été, pour la plupart réalisés :

Pour les OETAM :

- ✓ Augmentation générale de 2% appliquée à raison de 1% rétroactivement au 1er janvier 2007 et de 1% au 1er septembre 2007.
- ✓ Enveloppe de 1,8% au titre des mesures individuelles 2007.

Pour les cadres :

- ✓ Enveloppe globale des mesures individuelles de 3,8%
- ✓ Garantie d'une augmentation individuelle de 1,8% au minimum pour les cadres ayant atteint leurs objectifs
- ✓ Garantie pour les cadres, non éligibles au bonus, qui ne bénéficieraient d'aucune mesure individuelle durant deux années consécutives d'une augmentation individuelle de 1,5% au minimum au terme de la seconde année.

Pour tous :

- ✓ Revalorisation des diverses primes, astreintes et forfaits de 1,5% à compter du 1er avril 2007.
- ✓ Mise en place de la subrogation au terme du premier semestre 2007
- ✓ Mise en place d'un chèque CESU de 100€ pour les salariés en ayant fait la demande. En revanche, les dispositions réglementaires concernant le « Chèque transport » n'ayant pas été prises par l'administration, il n'a pas été possible de délivrer ce dernier aux salariés éligibles qui en ont fait la demande.

- ✓ Extension du tiers payant aux dépenses de laboratoire et de radiologie
- ✓ Extension complète des droits à absences pour enfants malades aux pères de famille
- ✓ Poursuite des travaux d'analyse de la situation comparée des hommes et des femmes au sein de la commission égalité hommes femmes
- ✓ Poursuite de la négociation relative à la GPEC tout au long de l'année 2007
- ✓ Ouverture de la négociation relative au dialogue social et au droit syndical au mois de juin 2007 (5 réunions)

by PS JLL

Article 3

Mesures salariales pour 2008

Augmentations pour les OETAM

Augmentation générale de + 3,2% appliquée en une fois au 1^{er} avril 2008.

Une réunion est d'ores et déjà programmée le 7 octobre 2008 pour examiner ensemble l'évolution annuelle et prévisionnelle de l'indice INSEE du coût de la vie (ensemble des ménages hors tabac) pour l'année 2008. Cela fera l'objet de discussions avec les Délégués Syndicaux Centraux.

En complément de ces dispositions, CCE rappelle qu'elle attribuera **une enveloppe de 1,5 % au titre des mesures individuelles 2008**. 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.

Au total l'enveloppe globale représente 4,7%.

Cette augmentation s'applique à l'ensemble des salariés ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise.

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 4,7% au total**.

L'Entreprise s'engage à ce que **les cadres dont les objectifs annuels sont atteints, bénéficient d'une augmentation individuelle de 3,2% 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

ly ps tu.

consécutives. Dans une telle situation, l'entreprise s'engage à faire bénéficier les cadres concernés d'une augmentation individuelle de **1,7% au minimum au terme de la seconde année.**

Revalorisation des diverses primes et forfaits de 2 % à compter du mois d'avril 2008 (en paie à compter du mois de mai 2008) :

Cette augmentation concerne :

• **Primes d'équipe :**

- prime d'équipe 2X8 portée de 2,50 € à 2,55 €
- prime d'équipe 3X8 portée de 5,66 € à 5,78 €
- prime d'équipes chevauchantes portée de 1,66 € à 1,70 €

Cette revalorisation de 2 % s'applique également aux primes week-ends.

- **panier de nuit** porté de 4,91 € à 5,01 €
- **forfait repas** porté de 12,19 € à 12,43 €
- **titre repas** porté à 7,85 € et pris en charge à hauteur de 60 % par CCE soit 4,71€
- **prime d'astreinte du samedi** portée de 56,50 € à 57,63 €
- **prime d'astreinte du dimanche** portée 137,22 € à 139,96 €
- **Revalorisation des plafonds de remboursement des frais engagés à l'occasion des déplacements professionnels :**
 - passage de 69,90 € à 71,30 € pour une soirée étape
 - passage de 76,25 € à 77,78 € pour une soirée étape en zone touristique
 - passage de 15,35 € à 15,66 € pour un dîner

Article 4

Mesures de progrès social pour 2007 - Engagements de Coca-Cola Entreprise

Commission sur le coût de la vie Paris – Province

CCE s'engage à créer dès la signature de cet accord, une commission composée des Délégués Syndicaux Centraux accompagnés chacun d'un représentant appartenant à l'entreprise pour :

by PS^{TCU}

- Choisir ensemble un organisme, une société chargée de produire une étude factuelle et chiffrée sur les différences de niveaux de vie entre Paris et la Province
- Partager ensemble les résultats de cette étude et mesurer les écarts
- Trouver dans le temps des solutions pour résorber les écarts clairement identifiés et injustifiés.

Assiette de calcul des indemnités de retraite

L'article 9.5 de l'accord d'entreprise du 10 décembre 1990 est ainsi modifié :

La phrase « ** dernier salaire de base mensuel majoré de l'incidence du 13^{ème} mois* » est remplacée par : « ** dernier salaire de base mensuel majoré de l'incidence du 13^{ème} mois et de la prime d'ancienneté* ».

Il est également ajouté à la fin de cet article la précision suivante.

« L'indemnité de mise en retraite, calculée sur la base des dispositions de la Convention Collective Nationale des activités de production des eaux embouteillées et boissons rafraîchissantes sans alcool (art. 38) est calculée sur cette même assiette : dernier salaire de base mensuel majoré de l'incidence du 13^{ème} mois et de la prime d'ancienneté ».

Frais de Santé

A ce jour la répartition des cotisations frais de santé est établie à 49% à la charge du salarié et de 51% à la charge de l'employeur et est structurée autour de 3 types d'adhésion: 1 bénéficiaire , 2 bénéficiaires , 3 bénéficiaires et plus. **CCE s'engage à augmenter sa prise en charge à hauteur de 65% des cotisations mutuelle au premier du mois suivant la signature de l'accord, à prestations équivalentes**, les salariés ne supportant plus que 35% desdites cotisations. La structure des adhésions sera simplifiée avec une cotisation « isolé », et une cotisation « famille ». Les adhérents deux bénéficiaires, trois bénéficiaires et plus cotiseront en cotisation famille.

Cette mesure aura pour effet un bénéfice annuel net de 88,6€ par an pour « un bénéficiaire » isolé, de 23,40€ pour « deux bénéficiaires » et de 316,90 € nets par an pour « trois bénéficiaires » et plus, ce qui correspond à 411,56 bruts.

Cette somme de 411,56 bruts correspond à :

- 1,41% du salaire annuel moyen d'un OE chez CCE cotisant « famille »
- 1,13% du salaire annuel moyen d'un AM chez CCE cotisant « famille »
- 0,68% du salaire annuel moyen d'un cadre chez CCE cotisant « famille ».

Cette somme étant identique pour tous correspond pour un coefficient 125 cotisant « famille » à :

- 2,04 % du salaire brut à Paris
- 2,38 % du salaire brut en Province

Cette somme étant identique pour tous correspond pour un coefficient 145 cotisant « famille » à :

- 1,76 % du salaire brut à Paris
- 2,05 % du salaire brut en Province

Afin d'assurer le suivi de cette mesure les délégués syndicaux centraux seront conviés à la prochaine réunion de la commission mutuelle du 15 mai 2008.

Compensation du jeudi de l'ascension par un Jour Employeur (JE)

La coïncidence en 2008 de deux jours fériés, le 1er mai et le jeudi de l'Ascension, n'impose pas nécessairement aux entreprises d'accorder à leurs salariés une journée de repos en compensation. Cependant, chez CCE, l'accord ARTT du 31 janvier 2000 précise que la durée annuelle du travail est calculée sur la base de 9 jours fériés "accordés par l'entreprise".

Afin de permettre le maintien d'une durée annuelle du travail de 1596 heures en 2008 accordera un jour de repos supplémentaire. Ce dernier sera programmé dans chaque site après avis du comité d'établissement.

Compensation du chèque transport

En 2007, CCE souhaitait s'associer aux nouveaux dispositifs mis en place par décret pour faciliter la vie quotidienne des salariés notamment au travers des frais auxquels ils ont à faire face. A ce titre, CCE avait proposé d'ouvrir l'accès aux salariés en 2007, au choix de chacun et en fonction des conditions d'éligibilité réglementaires,

soit au CESU, soit au chèque transport... cependant les dispositions réglementaires concernant le « Chèque transport » n'ayant pas été prises par l'administration, il n'a pas été possible de délivrer ce dernier aux salariés éligibles qui en ont fait la demande.

A titre de compensation, les salariés éligibles à cette mesure et qui en ont fait la demande en 2007, recevront la somme de 100€ nets avec la paie du mois d'avril.

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 comme chaque année sur la base d'un rapport « Egalité Professionnelle » conçu et discuté au sein de la Commission Egalité professionnelle conformément aux dispositions légales. Le rapport qui émanera de ses travaux sera présenté en Comité Central d'Entreprise et remis aux Délégués Syndicaux Centraux.

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 avant la fin de l'année 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.

Concernant les cadres, CCE s'engage à réunir les Délégués Syndicaux Centraux avant la fin de l'année afin de présenter le système de classification Hay.

Dialogue social

CCE s'engage à poursuivre avec les délégués syndicaux centraux au cours du 2ème trimestre 2008 la négociation relative aux modalités du dialogue social et au droit syndical dans l'entreprise.

GPEC

CCE s'engage à reprendre avec les Délégués Syndicaux Centraux au cours du 2ème trimestre 2008 la négociation relative à la GPEC, suspendue à la fin de l'année 2007 d'un commun accord avec les partenaires sociaux.

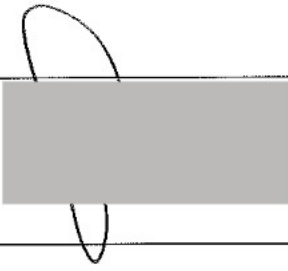
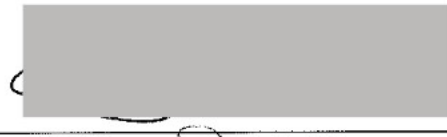
Stress et conditions de travail

CCE s'engage à ouvrir avec les Délégués Syndicaux Centraux au cours du 2ème semestre 2008 une discussion relative à la question du stress et des conditions de travail. Cette discussion qui se déroulera parallèlement aux négociations nationales sur le même sujet permettra d'établir un état des lieux commun et préparera la négociation d'un futur accord conforme aux dispositions conventionnelles ou légales à venir.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un an du 1^{er} janvier au 31 décembre 2008. 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 24 avril 2008

Directeur Ressources Humaines ■■■■ ■■■■ Pour CCE SAS	
CFDT, Christian JURCENOKS	
CFE / CGC, ■■■■ ■■■■ ■■■■	
CFTC, ■■■■ ■■■■	
CGT, ■■■■ ■■■■	
CGT / FO, ■■■■ ■■■■	

ANNEXE

Extrait l'ACCORD D'ENTREPRISE

du 10 décembre 1990

Relatif à l'assiette de calcul des indemnités de retraite

9.5. Départ en retraite

Le départ en retraite du salarié est soumis aux prescriptions légales et conventionnelles en vigueur.

Le salarié faisant valoir ses droits à la retraite bénéficie d'une indemnité de fin de carrière, selon le tableau suivant :

ANCIENNETÉ	INDEMNITÉS*
de 2 à 10 ans	1 mois
de 10 à 15 ans	3 mois
de 15 à 20 ans	4 mois
de 20 à 25 ans	5 mois
de 25 à 30 ans	6 mois
+ de 30 ans	8 mois

* dernier salaire de base mensuel majoré de l'incidence du 13ème mois.