Accord collectif salarial 2013

Il est convenu,

Entre d'une part ;

Coca-Cola Entreprise situé 27, rue Camille Desmoulins, 92784 Issy-Les-Moulineaux Cedex 09, représentée par son Directeur des Ressources Humaines, M. [redacted] ayant reçu délégation à cet effet, ci-après désigné CCE,

Et d'autre part ;

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

• Pour la CFDT : M. [redacted] agissant en qualité de Délégué Syndical Central ;

• Pour la CFE-CGC : M. [redacted] agissant en qualité de Délégué Syndical Central ;

• Pour la CGT : M. [redacted] agissant en qualité de Délégué Syndical Central ;

• Pour la FO : M. [redacted] agissant en qualité de Délégué Syndical Central ;

Ce qui suit :

Conformément à l'article L. 2242-1 du code du travail, le processus de Négociation Annuelle Obligatoire a été engagé par CCE au mois de novembre 2012, avant l'échéance du délai de 12 mois courant à compter de la date du précédent procès-verbal de désaccord (en date du 11 janvier 2012). Les parties se sont réunies lors de plusieurs séances de négociations, respectivement conduites le 06 novembre 2012, le 20 novembre 2012, le 30 novembre 2012 et le 20 décembre 2012.

Au cours de ces réunions a été abordé l'ensemble des thèmes prévu par les lois et dispositions en vigueur.

En conséquence de quoi, les parties ont rédigé le présent accord :

Article 1 – Préambule

Conformément aux dispositions des articles L. 2242-1 et suivant du code du travail, les parties à la négociation ont disposé en temps utile de l'ensemble des informations relatives à la situation de l'emploi et à son évolution au sein de CCE, ainsi que des données économiques et sociales de toute nature présentant un intérêt dans le cadre de cette négociation.

Malgré un contexte de difficultés inédit dans lequel CCE évolue et une inflation limitée par rapport aux années précédentes, CCE souhaite investir dans l'engagement et la volonté des salariés, tout en prenant en compte la réalité dans laquelle elle se trouve.

Aussi, au travers de cette négociation, les parties réaffirment leur volonté de reconnaître la contribution de tous les salariés de CCE aux objectifs de développement de la rentabilité et de la performance globale de l'entreprise.

Conscientes de leur obligation de négocier de bonne foi, les parties ont cherché à construire le meilleur équilibre entre les impératifs de performance économique et ceux de performance sociale, tous deux nécessaires à la pérennité et au bon développement de l'entreprise.

Article 2 - Dispositions relatives aux OETAM

Les mesures salariales pour 2013 :

Au total l'enveloppe globale représente une augmentation de + **2,5 %**. Cette augmentation s'applique à l'ensemble des salariés ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise.
De manière exceptionnelle il a été décidé de rééquilibrer au sein de cette enveloppe globale la part consacrée à l'augmentation générale et celle consacrée à l'augmentation individuelle, qui se répartissent donc de la manière suivante :

PR MBN CJ

- Une augmentation générale de + **1,2 %,** appliquée en une fois, à compter du mois de mars 2013.

- En complément de cette augmentation générale, CCE s'engage à attribuer une enveloppe de + **1,3%** au titre des mesures individuelles en 2013. Cette enveloppe comprend les augmentations individuelles ainsi que les primes d'ancienneté telles que définies par l'accord d'entreprise du 10 décembre 1990.
  Conformément à la politique générale de l'entreprise, il sera procédé aux augmentations individuelles au mois d'avril 2013.

- Sont exclues de cette enveloppe d'augmentation individuelle pour 2013 les promotions et certifications qui ont eu lieu au cours de l'année 2012.

- **Lissage de l'impact de l'ancienneté**
  A compter de l'année 2013, CCE s'engage à lisser l'impact de l'ancienneté de manière nationale afin de favoriser une meilleure équité entre les sites.

Article 3 - Dispositions relatives aux cadres

<u>Les mesures salariales pour 2013 :</u>

Les cadres bénéficient en 2013 exclusivement de mesures individuelles dont le niveau global a été fixé à + **2,5** % au total. Ces augmentations seront réalisées au mois d'avril 2013.

- Sont exclues de cette enveloppe d'augmentation individuelle pour 2013 les promotions survenues au cours de l'année 2012.

- Les cadres ayant atteint leurs objectifs en 2012 et dont la rémunération de base est alignée aux valeurs « marché » auront un minimum garanti de 1,2% au titre de l'augmentation individuelle.

Article 4 - Dispositions relatives à l'ensemble du personnel de CCE.

En complément des mesures précitées, les parties se sont entendues sur les dispositions suivantes, lesquelles sont applicables à compter du jour de signature du présent accord et à l'ensemble du personnel, à défaut de stipulations contraires *(toutes les dispositions antérieures, qui se révéleraient non-conformes aux dispositions ci-après envisagées ou qui auraient le même objet, et ce quelle que soit leur nature juridique, se voient automatiquement substituer les nouvelles dispositions ci-après).*

Revalorisation des primes

Au titre de l'année 2013, les parties conviennent d'appliquer une revalorisation de 2,5% devant être mise en œuvre avant la fin du mois de février sur les primes suivantes :

MONTANTS UNITAIRES DES PRIMES EN EUROS		
PRIMES	**Montants 2012**	**Montants 2013**
Primes équipe :		
- Equipe 2*8	**2,66**	**2,73**
- Equipe 3*8	**6,04**	**6,19**
- Equipe chevauchante	**1,78**	**1,82**
Prime de panier de nuit	**5,24**	**5,37**
Prime de panier (ticket repas) part employeur 60% (équivalent maxi légal)	**8,2**	**8,41**
Forfait repas	**12,99**	**13,31**
Prime d'astreinte technique Sam	**60,19**	**61,69**
Prime d'astreinte technique Dim	**146,18**	**149,83**
Forfaits déplacement :		
- Soirée étape	**74,4**	**76,26**
- Soirée étape zone touristique	**81,15**	**83,18**
- Dîner	**16,34**	**16,75**
Prime de mobilité (montant par jour pendant 9 mois)	**65,87**	**67,52**

Les primes week-end applicables sur les sites seront également revalorisées de +2,5% en fonction des dispositions localement en vigueur.

De même, seront revalorisées de +2,5% les compensations des **périodes d'astreinte demandées aux cadres**.

Par ailleurs, il sera procédé à une communication sur la définition des zones touristiques au cours de l'année 2013, au vue des pratiques existantes.

Ordre de départ en congés
Au-delà des critères définis dans la convention collective, les contraintes liées à des décisions de justice pour les familles monoparentales ou divorcées seront à nouveau prises en compte dans l'arbitrage des départs en congés.

Article 5 - Chèques vacances
Pour l'année 2013, CCE s'engage à reconduire le dispositif chèques vacances dont les modalités ont été élargies en 2012, étendant le taux d'abondement de 40% aux parents éligibles ayant à charge une personne handicapée, la preuve devant en être formellement rapportée.

Article 6 - Formation professionnelle
Comme proposé en 2012, le forfait repas et les déplacements seront pris en charge par l'entreprise pour toute formation réalisée dans le cadre du Droit Individuel à la Formation (DIF) sur le temps de travail, sur les mêmes modalités que celles en vigueur pour les formations prises en charge dans le plan de formation, et conformément à la politique de dépenses de l'Entreprise.

Article 7 - Evènements familiaux

Par volonté d'équité de traitement entre les salariés Pacsés et Mariés, les autorisations d'absence liées à évènements familiaux ou exceptionnels étendues en 2012 seront définitivement alignées selon la grille ci-dessous :

Evènement	Autorisation d'absence
Mariage ou Pacs salarié	5 jours
Naissance ou adoption Décès conjoint ou pacsé Décès enfant	3 jours
Présélection militaire	Temps réellement passé au stage (maxi 3 jours)
Décès père ou mère Décès frère ou sœur	2 jours
Mariage enfant Décès grand-père, grand-mère, beau-père (ou père du conjoint), belle-mère (ou mère du conjoint), beau-frère (ou frère du conjoint), belle-sœur (ou sœur du conjoint) Conseil de réforme	1 jour

Article 8 – Thèmes de négociations pour l'année 2013

La période de changement que nous traversons nécessite que nous ayons un dialogue social renforcé, guidé par un souci d'équilibre, de performance globale et d'anticipation.

Animées par ces ambitions, les parties conviennent de poursuivre les discussions en vue de conclure un ou plusieurs accords sur tout ou partie des thèmes suivants :

- Télétravail (périmètre, modalités, population concernée, prime bureau…) : 1er trimestre 2013
- Compte Epargne Temps : 2ème trimestre 2013
- Droit syndical : 3ème trimestre 2013
- Classification : 1er semestre 2013
- Contrats de génération : 3ème trimestre 2013
- Sécurisation de l'emploi : 3ème trimestre 2013
- Handicap : 2ème semestre 2013

Par ces négociations, CCE marque sa volonté d'un dialogue social constructif.

PR LG MBN

Article 9 - Publicité

Un exemplaire signé du présent accord sera remis à chaque organisation syndicale. CCE s'engage à réaliser par ailleurs l'ensemble des démarches nécessaires à la publicité et à l'enregistrement du présent accord auprès des services compétents.

Son existence figurera aux emplacements réservés à la communication avec le personnel.

Fait le 7 janvier 2013

A Issy-les-Moulineaux

Pour la société

Pour les organisations syndicales représentatives

Pour la CFDT	Pour la CFE-CGC
Pour la CGT	Pour FO