

**ACCORD COLLECTIF SUR LES SALAIRES ANNEE 2013**

Il est convenu,

Entre d'une part,

la Société **Coca-Cola Production S.A.S.** située Zone d'Entreprise de Bergues à SOCX 59380 représentée par son Directeur **Monsieur Frédéric GODIER**

ci-après désignée CCPSAS

Et d'autre part,

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

**Monsieur Philippe GAREL**, agissant en qualité de délégué syndical **C.F.E. / C.G.C.**

**Monsieur Fabrice VANGREVENYNGHE**, agissant en qualité de délégué syndical **C.G.T.**

**Monsieur Sébastien LANTHIER**, agissant en qualité de délégué syndical **C.G.T. / F.O.**

Ce qui suit :

Conformément à l'article L. 2242-1 du code du travail, le processus de Négociation Annuelle Obligatoire a été engagé par CCP SAS 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 27 février 2012). Les parties se sont réunies lors de plusieurs séances de négociations, respectivement conduites le 12 novembre 2012, le 27 novembre 2012, le 5 décembre 2012, le 21 décembre 2012 et le 14 janvier 2013.

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 :

## **PREAMBULE**

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 CCP SAS, ainsi que des données économiques et sociales de toute nature présentant un intérêt dans le cadre de ces négociations.

Malgré un contexte de difficultés inédit dans lequel CCPSAS évolue, et une inflation limitée par rapport aux années précédentes, CCPSAS souhaite investir dans l'engagement et la volonté des salariés, tout en prenant en compte l'impératif de sauvegarde de compétitivité auquel elle doit répondre.

Aussi, au travers de cette négociation, les parties réaffirment leur volonté de reconnaître la contribution de tous les salariés de CCP SAS 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.

Le présent accord illustre cette volonté réaffirmée d'un dialogue social de qualité.

## **MESURES SALARIALES 2013**

### **Article 1 - 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 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 :

- Une augmentation générale de + 1,2 %, appliquée en une fois, à compter du mois de mars 2013.
- En complément de cette augmentation générale, CCP SAS s'engage à attribuer une enveloppe de 1,3% au titre des mesures individuelles au 1<sup>er</sup> avril 2013.  
Pour les collaborateurs OETAM dont le niveau de performance est supérieur ou égal à « partiellement atteint », la Direction s'engage à leur attribuer une augmentation individuelle.

Sont exclues de cette enveloppe d'augmentation individuelle pour 2013 les promotions, les validations de livrets de compétences et les revalorisations éventuelles de la grille de salaires CCPSAS.

# **Coca-Cola Production**

## **Article 2 - Dispositions relatives aux cadres**

### **Les mesures salariales pour 2013 :**

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 1<sup>er</sup> avril 2013.

La Direction garantit à l'ensemble de ses Cadres ayant atteint leur performance en 2012 (« Meets ») et dont la rémunération se situe au marché, qu'ils bénéficieront d'une mesure d'Augmentation Individuelle au moins égale à + 1,2%.

Sont exclues de cette enveloppe d'augmentation individuelle pour 2013 les promotions et les revalorisations éventuelles de la grille de salaires CCPSAS.

## **Article 3 – Chèques vacances**

Pour l'année 2013, CCP SAS 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.

La Direction affirme qu'elle reste attachée durablement au dispositif Chèques Vacances.

La Direction s'engage à trouver par la négociation les termes de la transition, le cas échéant, avec le dispositif en place chez CCE. A défaut de transition valablement acceptée par nos partenaires sociaux, le dispositif en place chez CCPSAS serait conservé.

## **Article 4 – Mesures additionnelles de progrès social**

En complément des mesures précitées, les dispositions suivantes, lesquelles seront 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 suivantes).

### **Dispositif Repos Compensateur pour l'année 2013.**

Indépendamment des modifications législatives intervenues au cours de l'année 2008, CCP SAS a maintenu ces dernières années, à titre exceptionnel, certaines des dispositions antérieurement en vigueur en matière de repos compensateur, pour toutes les heures supplémentaires réalisées en deçà du contingent annuel mais au-delà de 41 heures hebdomadaires de travail effectif.

Pour l'année 2013 spécifiquement, toute heure supplémentaire complète accomplie dans le cadre du contingent annuel (90h) donnera droit à un repos compensateur de 30 minutes, le salarié étant invité à prendre ces repos selon les modalités suivantes :

- ⇒ acquisition au trimestre de ces RC pour prise par journée complète sur le trimestre suivant. Les compteurs seront remis à zéro à la fin de chaque trimestre échu.

PGA FG SJ JF

# Coca-Cola Production

- ⇒ la gestion de ces Repos Compensateur est à l'initiative du collaborateur (sur base accord du manager). Au terme des trois mois, le collaborateur aura la possibilité de placer les heures de Repos Compensateur (par journées de 7h) dans le CET ; à défaut ces heures seront perdues.

En tout état de cause, il n'y a plus de notion ni de référence à un compteur individuel annuel.

Il est établi que ce dispositif Repos Compensateur conserve en l'état cette dimension au titre de l'année 2013, au regard des évolutions législatives survenues en 2008.

## Revalorisation des primes d'astreinte

Au titre de l'année 2013 et à titre exceptionnel, les parties conviennent d'appliquer une revalorisation de **2,5%** devant être mise en œuvre au mois de février sur le montant des primes d'astreinte, soit :

Prime astreinte samedi : **61,69 euros**

Prime astreinte dimanche : **149,83 euros**

## Article 5 : DUREE ET FORMALITES DE DEPOT DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an, du 1er janvier 2013 au 31 décembre 2013.

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle dont relève le siège social de la société. Il sera également déposé aux greffes du conseil de prud'hommes conformément aux dispositions en vigueur à la date de sa signature.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties.

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

L'application de l'intégralité des mesures associées à cet accord requiert sa pleine validité.

Fait à Socx, le 18 janvier 2013, en 8 exemplaires

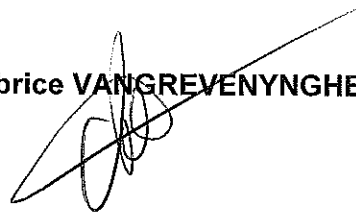
**Frédéric GODIER, Directeur CCP SAS**



**Philippe GAREL, C.F.E. / C.G.C.**



**Fabrice VANGREVENYNGHE, C.G.T.**



**Sébastien LANTHIER, C.G.T. / F.O.**

