

Accord collectif salarial 2014

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. Laurent Geoffroy, 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. Lionel Griffoul, agissant en qualité de Délégué Syndical Central ;
- Pour la CFE-CGC : M. Michel Jouffroy, agissant en qualité de Délégué Syndical Central ;
- Pour la CGT : M. Dominique Ciavaldini, agissant en qualité de Délégué Syndical Central ;
- Pour la FO : M. Cyril Herbin, 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 2013, avant l'échéance du délai de 12 mois courant à compter de la date du précédent accord (en date du 7 janvier 2013). Les parties se sont réunies lors de plusieurs séances de négociations, respectivement conduites le 29 novembre 2013, le 6 décembre 2013, le 12 décembre 2013 et le 18 décembre 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 :

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.

Dans un contexte business très challengeant et un environnement économique contraint, CCE souhaite envoyer un signal fort de reconnaissance de l'engagement des salariés et soutenir leur pouvoir d'achat.

Par cet accord, CCE réaffirme ainsi sa volonté d'investir dans ses salariés pour retrouver la croissance de demain et la motivation des équipes, avec une approche qui soit équilibrée et responsable.

Conscientes de leur obligation de négocier de bonne foi, les parties ont cherché à trouver le meilleur équilibre entre l'investissement dans nos salariés et dans la croissance et la nécessaire maîtrise de nos coûts, afin d'assurer le développement responsable de l'entreprise.

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

Article 2 - Dispositions relatives aux OETAM

Les mesures salariales pour 2014 :

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.

Cette enveloppe se répartit entre augmentation générale et augmentation individuelle de la manière suivante :

- Une augmentation générale de + **0,9 %**, appliquée en une fois, à compter du mois d'avril 2014.
- En complément de cette augmentation générale, CCE s'engage à attribuer une enveloppe de + **1,6%** au titre des mesures individuelles en 2014. 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 2014.

- Sont exclues de cette enveloppe d'augmentation individuelle pour 2014 les promotions et certifications qui ont eu lieu au cours de l'année 2013.

Dans l'environnement contraint que nous connaissons, CCE souhaite envoyer un message fort de reconnaissance de l'engagement de ses salariés et de soutien de leur pouvoir d'achat par une enveloppe d'augmentation qui soit conséquente.

- **Calendrier de mise en œuvre des mesures d'augmentation**
La globalité de cette enveloppe d'augmentation de 2,5% sera mise en œuvre au mois d'avril, tant pour la partie individuelle que générale.
L'alignement du versement de l'augmentation générale sur l'augmentation individuelle permettra d'anticiper l'augmentation du coût de la vie – avec une inflation historiquement basse - et renforcera l'équité entre les cadres et les OETAM.
Cela offrira par ailleurs plus de lisibilité aux salariés pour mieux percevoir le bénéfice individuel des mesures salariales.
- **Lissage de l'impact de l'ancienneté**
Comme proposé en 2013, CCE s'engage à lisser l'impact de l'ancienneté de manière nationale afin de favoriser une meilleure équité entre les sites. Avec ce système de mutualisation, les sites seront ainsi impactés d'un même montant, quelle que soit l'ancienneté qui leur est propre.

Article 3 - Dispositions relatives aux cadres

Les mesures salariales pour 2014 :

Les cadres bénéficient en 2014 exclusivement de mesures individuelles dont le niveau global a été fixé à + **2,5** % au total. Ces augmentations seront réalisées au mois d'avril 2014.

- Sont exclues de cette enveloppe d'augmentation individuelle pour 2014 les promotions survenues au cours de l'année 2013.
- Les cadres ayant atteint leurs objectifs en 2013 et dont la rémunération de base est alignée aux valeurs « marché » auront un minimum garanti de 0,9% 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*).

Alignement de l'augmentation générale sur l'augmentation individuelle

Pour l'année 2014, il a été décidé de manière exceptionnelle de verser l'augmentation générale et l'augmentation individuelle dès le mois d'avril, afin de soutenir le pouvoir d'achat des salariés et de renforcer l'équité entre cadres et OETAM. Cette alignement offrira par ailleurs plus de lisibilité aux salariés pour mieux percevoir le bénéfice individuel des mesures salariales.

Revalorisation exceptionnelle des forfaits repas, paniers de nuit, tickets restaurants et participation entreprise dans la restauration collective

Au titre de l'année 2014 et pour accompagner le pouvoir d'achat des salariés, les parties conviennent d'appliquer une revalorisation de **2,5%** des forfaits repas, tickets restaurants, primes paniers et participation employeur dans la restauration collective devant être mise en œuvre avant la fin du mois de mars. Ces prises en charge étant revalorisés habituellement tous les deux ans, cette mesure est exceptionnelle car elle intervient après la hausse de 2,5% mise en œuvre en 2013.

Revalorisation du plafond de remboursement repas

Dans le cadre de la politique OCM, le plafond de remboursement forfaitaire déjeuner fixé à 17 euros par repas est relevé à compter du mois du 1er mars 2014 à hauteur de 17,40 euros.

De la même manière, le plafond de remboursement forfaitaire dîner fixé à 25 euros par repas est relevé à compter du mois du 1er mars 2014 à hauteur de 25,60 euros.

<i>Montants unitaires en euros</i>	Montants 2013	Montants 2014
Forfait repas	13,31	13,65
Prime de panier de nuit	5,37	5,50
Ticket restaurant	8,41	8,60
<u>Forfaits déplacement :</u>		
Soirée étape	76,26	76,70
Soirée étape zone touristique	83,18	83,60
Dîner	16,75	17,20
Plafond de remboursement déjeuner	17	17,40
Plafond de remboursement dîner	25	25,60
Revalorisation participation entreprise	+2,5%	

Possibilité de transfert du 13^e mois dans le Compte Epargne Temps

Pour l'année 2014, CCE s'engage à proposer aux salariés la possibilité de transférer le montant de leur 13^e mois dans leur Compte Epargne Temps.

Article 5 - Chèques vacances

Pour l'année 2014, CCE s'engage à reconduire le dispositif chèques vacances. En 2012, le taux d'abondement de 40% avait été étendu aux parents éligibles ayant une personne handicapée à charge, la preuve formelle devant en être 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 – Thèmes de négociations pour l'année 2014

CCE réaffirme sa volonté d'un dialogue social renforcé et constructif pour poursuivre sa politique sociale responsable et avancer sur des sujets majeurs qui nous concernent tous.

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

- Droit syndical
- Classification
- Compte Epargne Temps
- Base de données Economiques et Sociales.

Article 8 - 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 2014

A Issy-les-Moulineaux

Pour la société M. Laurent Geoffroy

Pour les organisations syndicales représentatives

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