



VOUS N'ETES PAS SEULS !!

Le 22 Octobre 2012

Retour sur la réunion de Comité Centrale d'Entreprise du 16 octobre 2012

Concernant le recueil d'avis sur le projet : Réorganisation des activités transactionnelles de la fonction finance.

Rappel du projet : l'entreprise projette de créer un centre de service partagé en Bulgarie qui rassemblera ce qui reste de la finance entraînant directement la suppression de 29 postes, la création de 4 postes et la modification de 2.

SYNTHESE DU RAPPORT DE L'EXPERT DESIGNÉ PAR LE CCE

Situation du groupe:

- Le résultat opérationnel de CCE a nettement progressé en 2011.
- Les perspectives de consommation restent très élevées.
- La position concurrentielle du groupe est très bonne.
- Sur les six premiers mois de 2012, la hausse des coûts est manifeste mais, le résultat opérationnel s'améliore.
- Les objectifs du groupe à long terme restent inchangés.
- CCE continue de gagner des parts de marché en 2012.
- A fin septembre, la société a fait progresser sa part de marché volume sur le marché français.
- Juillet et Août ont été très bon pour les sodas. (+ 1,2 %)
- En bourse le secteur affiche des performances élevées.
- CCE Inc. A rendu 3,4 milliards \$ à ses actionnaires et prévoit d'en rendre encore 2.1 milliards \$ avant fin 2012!

Le « projet »

- Une étude concurrentielle avait été commandée dès la création de « new CCE » (Hackett)
- Le projet d'un centre de service partagé était déjà une option dans FINOP 1.
- L'option n'avait pas été retenue car le retour sur investissement était trop faible.
- L'intérêt économique est discutable d'un point de vue financier...

Les limites du « projet »

- Perte potentielle des expériences spécifiques.
- Forte rotation du personnel.
- Barrière linguistique.
- Le pays est un pays sur ...aussi sur que la Colombie !

La logique de l'employeur nous fait craindre d'autre délocalisation (ex « Here » en Angleterre)

Sur le choix du pays:

- Tensions sociales très fortes
- Economie déséquilibré.
- Banques Bulgares en créances avec les banques Grecques et Italiennes (29% du PIB)
- Salaire de base en Bulgarie : 180€
- Sur l'argumentation (de la direction) du PSE:
- Sauvegarder la compétitivité de l'entreprise.

Anticiper un risque économique prévisible.

AVIS DU CCE

A l'unanimité l'ensemble des membres du CCE ont rejeté ce projet et s'associe à l'avis rendu par le comité Européen.

TRADUCTION REMISE EN SEANCE

Projet « finance transition »

Opinion du groupe de consultation exceptionnelle du comité d'entreprise européen

Nous notons que le projet de transition de finances a deux aspects principaux :

- 1) La création d'un centre de service partagé simple dans un endroit unique ;
- 2) La localisation de ce centre de service partagé à Sophia, en Bulgarie.

Notre avis concerne ces deux décisions proposées et suggérera une manière alternative de poursuivre ce projet. Cependant, nous voudrions que soit formellement indiqué que nous croyons que ces décisions - en réalité - ont été déjà prises et qu'il y a peu d'espoir que nous puissions influencer la direction prise par la direction à ce stade.

Un centre de service partagé simple dans un endroit unique

Nous sommes unanimement opposés à la proposition de créer un centre de service partagé dans un endroit unique – au vu des éléments fournis.

Nous reconnaissons qu'il y a eu des problèmes opérationnels continus au sein de l'activité finance, et nous convenons que ceux-ci devraient être résolus mais ne croyons pas qu'une réflexion suffisante ait précédé la solution proposée. En revanche, l'information que nous avons eu suggère que ce projet a été fortement influencé par le désir de faire ce que d'autres compagnies font - et que ces compagnies, comme CCE, ont été influencées par des cabinets extérieurs spécialisés en gestion disposant d'un intérêt financier direct à recommander des projets de changement. Nous trouvons cette situation particulièrement décevante et invitons CCE à faire preuve d'innovation plutôt que de suivisme sur de tels enjeux.

L'une des raisons pour lesquelles nous croyons que la préparation de ce projet est insuffisante est qu'il n'y a pas eu assez de travail effectué pour identifier les conséquences de ce projet en impliquant le personnel des activités finance, alors que ce sont les experts de ces questions. A titre d'exemple, nous sommes préoccupés par le fait que CCE n'a pas mis un accent suffisant sur les risques de compromettre la flexibilité et réactivité de notre organisation - et que ceci endommagera au final nos rapports avec nos clients.

Nous sommes également surpris qu'un certain nombre de solutions alternatives n'aient pas été regardées du tout, ou aient été péremptoirement écartées. Par exemple, la possibilité d'utiliser les technologies d'information et de communication pour avoir un centre de service partagé virtuel - lequel pourrait générer les bénéfices attendus de la standardisation et maintenir les avantages d'une plus grande proximité physique avec nos clients - n'a pas été explorée.

La décision à placer en Bulgarie

Si CCE devait prendre la décision de créer un centre de service partagé - nous sommes unanimement opposés à la proposition de localiser celui-ci en Bulgarie.

Premièrement, nous croyons que, par principe, CCE se doit de considérer que ses employés sont également des consommateurs de ses produits et qu'en conséquence, n'importe quel centre de service partagé devrait être situé dans les territoires où CCE exerce son activité. Cette décision de re-localiser ces activités en Bulgarie semble être quasi-entièrement basée sur le désir d'une réduction de coûts salariaux. Ceci est en conflit avec les objectifs affichés de notre vision stratégique qui vise à « une culture de la performance et de l'inclusion... en maintenant une main d'œuvre hautement qualifiée et diverse » et envoie un message extrêmement négatif quant à la

valeur réelle que CCE attache à ses employés.

En outre, nous sommes maintenant une compagnie d'Europe occidentale dont chaque pays est régulièrement noté par Transparency International comme figurant parmi les 25 pays les moins corrompus au monde, avec un total de points de l'IPC au-dessus de 7 (sur 10). Ainsi, nous sommes déçus et inquiets qu'afin de couper les salaires, CCE déplace des activités en Bulgarie - un pays noté comme plus corrompu que la Colombie, avec un score d'IPC seulement de 3.2. En dépit des assurances de la direction qu'ils pourront « contrôler » les risques liés à ce choix de localisation des activités finance - nous sommes étonnés de l'importance très relative que la direction semble accorder à ce type de risque dans sa méthodologie de prise de décision. Nous craignons véritablement que - même dans une perspective purement « business » - ceci s'avère être une erreur coûteuse.

Contreproposition :

Nous voulons que CCE installe un groupe de travail pour regarder dans plus de profondeur des solutions de rechange

Au vue de ces préoccupations, nous demandons que CCE prenne le temps d'installer un groupe de travail, en y invitant des salariés des équipes finances et leurs représentants, pour regarder dans le détail des solutions alternatives au plan proposé. Ces propositions devraient inclure la possibilité de résoudre des problèmes opérationnels constatés en utilisant la structure existante, la possibilité d'installer un centre de service partagé virtuel ou encore les divers endroits pouvant accueillir ce centre de service partagé à moindre coût tout en restant dans des territoires de CCE (en Angleterre mais en dehors de Londres). Lors de l'examen de ces options le groupe devrait prêter une attention particulière aux avantages liés au maintien des connaissances et aux économies générées par l'absence de plans sociaux dû à la conservation des salariés comme partie intégrante de la solution. CCE doit prendre en compte les dommages collatéraux d'une telle décision sur ses relations avec ses employés, sur son image vis-à-vis de ses clients et autres parties prenantes, et plus largement sur la marque et sa réputation, si cette décision devait être finalement retenue.

En résumé :

En un mot, notre opinion est que la proposition de la direction est principalement motivée par la poursuite des économies et que celles-ci ne se réaliseront qu'environ après 6 ans après la mise en place de projet, sous réserve que les analyses sur lesquelles s'appuie la direction se révèlent exactes : Or nous ne pensons pas que le travail de préparation effectué a été suffisant pour étayer ces analyses et postulats. En fait, les informations que nous avons eues semblent indiquer l'inverse. Ainsi, nous sommes confrontés à une attaque injuste envers les employés qui détériorera les relations de CCE avec ses salariés - laissant inexplorées d'autres solutions potentiellement meilleures - et qui engendre des risques supérieurs aux avantages potentiels. Nous ne voyons aucune urgence à tenter un pari aussi risqué et invitons la direction à accueillir favorablement notre demande.

A l'issue de la réunion l'employeur nous informe d'une autre réunion extraordinaire le 25 octobre. Cette réunion portera sur le commercial et le marketing. Nous attendrons d'avoir des informations qui seront communiqué lors de cette réunion. Nous ne nous ferons pas les porte-voix de la Direction et/ou les oiseaux de mauvais augures. Cyril notre représentant au Comité Européen a reçu une convocation pour une réunion du comité Européen le 26 octobre. Si on se fie à notre accord européen cela signifie que l'on peut s'attendre à une réorganisation qui aura au minimum un impact pour 500 postes dont 25 dans au moins 2 pays du groupe.

Dominique Chomet, Représentant Syndical Force Ouvrière au Comité Central d'Entreprise.

Elus Force Ouvrière : Cyril Herbin, José Delplace, Robert Jouberton, Pierre Carrere

Circonstances transnationales exceptionnelles

Au moins 500 salariés significativement impactés au total, en ce y compris au moins 25 salariés impactés dans au moins deux pays couverts par l'accord

Scénario 3

Plénière du CEE