



Où va la négociation annuelle obligatoire 2005 ?

La négociation continue chez Coca-Cola Entreprise!

Après les 22 février, 1^{er} mars, 8 mars et 18 mars, Coca-Cola Entreprise continue la négociation. Pourquoi ? C'est qu'il y a eu les mobilisations des salariés sur la défense de leur pouvoir d'achat avec les différents débrayages des 10 mars et 13 mars. Les salariés ont osé s'imposer pour dire qu'ils ne voulaient pas faire partie des plans d'économie de Coca-Cola. L'ampleur de cette mobilisation a fortement surpris un employeur qui a usé de tous les éléments classiques du bâton (« cela va être une catastrophe », « que vont penser les actionnaires ? », « cela va amplifier les retards ») et de la carotte (« je t'ai donné des points au mérite en janvier », « tu as une belle évolution de carrière devant toi », « je prends ta fille pour un job cet été », « tu ne peux pas toi aussi nous faire ça »). *Ce que la direction n'avait pas compris c'est que les salariés ne pouvaient pas se laisser dépouiller sans s'y opposer.*

Les salariés s'imposent dans la négociation !

Depuis bien longtemps chez Coca-Cola Entreprise, les salariés ont montré qu'ils ne reçoivent pas passivement les salaires et avantages sociaux négociés, mais qu'ils attendent fortement un résultat concret des négociations NAO. Jusqu'à maintenant, Coca-Cola Entreprise cherchait à faire des syndicats des marchands de tapis qui vendent auprès des salariés les résultats (« c'est à cause de moi qu'il y a cela »). *La mobilisation des salariés a permis que les syndicats, malgré des revendications propres mais visant au même but, préserver le pouvoir d'achat des salariés, fassent bloc sans se laisser diviser.*

Que propose Coca-Cola Entreprise actuellement ?

L'employeur fait d'abord un constat. Il ne voyait pas la possibilité d'obtenir un accord sur le travail obligatoire du lundi de Pentecôte. Il s'est donc engagé à l'imposer unilatéralement pour le faire travailler (ce que permet la loi), tout en payant toutes les heures qui excèdent 7 heures et en maintenant les primes d'équipe, de nuit et de panier éventuelles.

Il n'interdira pas a priori de poser des jours de congé ou de repos ce jour-là si des salariés en font la demande, comme pour les autres jours de l'année.

En contrepartie, l'employeur s'engage à modifier l'accord ARTT en donnant d'une façon pérenne et définitive le 18^{ème} jour COP à l'initiative de l'employeur. De même qu'il n'a pas exclu d'examiner pour la réunion du 23 mars de le laisser à l'initiative du salarié hors période de pleine saison.

Quelles ont été les propositions de la direction lors de la réunion du 18 mars ?

- **une augmentation générale,**

non rétroactive, de 1.2% à la signature et de 0.8% au 1^{er} décembre

- **une prime exceptionnelle « d'engagement »** pour 2005 de 680€ brut soit 500€ net, payée en juin

- **un budget d'augmentation individuelle** de 2%

incluant l'ensemble des augmentations au mérite (performance « extraordinaire »), les promotions (augmentation des compétences acquises), la part variable d'une année à l'autre de la prime d'ancienneté (expérience au fil des ans)

- **d'accepter la demande des syndicats de respecter l'égalité homme-femme**

dans le cadre de l'article « enfant malade » de l'Accord d'entreprise. L'accord donnerait droit dorénavant à un maximum de 5 jours par salarié et par an, quel que soit le sexe du demandeur. L'employeur devrait nous faire une nouvelle proposition autorisant jusqu'à 10 jours pour les salariés postés, ayant une famille nombreuse ou un enfant concerné handicapé.

L'employeur, en plus des propositions précédentes, a dit ne pas écarter l'examen le 23 mars de réponses possibles à des points fortement débattus ce 18 mars :

- **L'augmentation générale**

affaiblie suite à l'échelonnement des versements (1^{er} avril et 1 décembre).

- **La demande de la subrogation maladie**

(l'employeur avance les indemnités journalières et est remboursé par la Sécu) c'est une demande qui ne coûte rien à l'employeur et qui facilitera grandement le retour au travail notamment après une maladie pénible.

L'employeur a prétendu que le logiciel est peu adapté. Ce qui est faux puisqu'il suffit en gros de mettre « M » pour maladie comme on met un « C » pour congés en maintenant la date du versement du salaire, sans attente de la CPAM (sur Dunkerque, les primes d'équipe sont maintenues).

L'employeur a prétendu que cela va lui coûter cher en avance sur indemnités maladie. La aussi c'est Faux car le taux de maladie est infime et en Comité d'établissement, on nous redit qu'il est correct hors longue maladie. Faux encore car l'employeur, avec la mensualisation des salaires ne paie le salarié en moyenne que 15 jours après le travail déjà effectué. (Imaginez les bénéfices d'une banque qui ne mettrait une valeur d'un dépôt que 15 jours après)

Quand on est malade, que l'employeur se sente concerné est la moindre des choses et le moindre des coûts.

Tous ensemble, restons mobilisés face à l'employeur !

L'intersyndicale du Mouvement du 10 mars
CFDT/CGT/FO