

Négociation Annuelle Obligatoire 2011/2012

Procès verbal de désaccord

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 [REDACTED]

ci-après désignée CCPSAS

Et d'autre part,

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

Monsieur [REDACTED] agissant en qualité de délégué syndical C.F.E. / C.G.C.

Monsieur [REDACTED] agissant en qualité de délégué syndical C.G.T.

Monsieur [REDACTED] 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 2011, avant l'échéance du délai de 12 mois courant à compter de la date du précédent accord (en date du 14 janvier 2010). Les parties se sont réunies lors de plusieurs séances de négociations, respectivement conduites le 17 novembre 2011, le 24 novembre 2011, le 7 décembre 2011 et le 15 décembre 2011.

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

Le présent procès-verbal de désaccord est établi à la suite des réunions qui se sont tenues avec les partenaires sociaux et de l'absence de signature recueillie sur le projet d'accord proposé, la signature de la seule organisation syndicale CFE-CGC ne permettant pas d'assurer la validité juridique de l'accord.

Sont actées dans ce procès verbal, les propositions respectives de chacune des parties (article 1), puis les mesures décidées et mises en œuvre unilatéralement par CCPSAS (article 2).

Article 1 - Dernier état des propositions respectives des parties.

Les organisations syndicales ont notamment proposé lors de la dernière réunion de négociation :

Pour la C.G.T. : Monsieur [REDACTED] agissant en qualité de Délégué Syndical a demandé :

- Augmentation Générale de 3%
- Augmentation de la grille de 3%
- Maintien du rattrapage des bas salaires de 1% avec talon mini à définir
- Mise en place d'une prime transport
- Maintien du RC
- Augmentation de la part de l'employeur pour la mutuelle de 66 à 67%
- Inclure la prime de poste et prime d'ancienneté dans le 13^{ème} mois
- Augmentation de la charge patronale pour les chèques vacances de 25% à 30%
- Prendre en charge le 4^{ème} jour de carence lors d'un arrêt maladie
- Augmentation des forfaits repas pour mission et formation

Pour la C.F.E/C.G.C. : Monsieur [REDACTED] agissant en qualité de Délégué Syndical a demandé :

- Prime d'ancienneté identique au 1^{er} et 2^{ème} collègues
- Augmentation général de 3%
- Mérite de 3,7%
- Revalorisation des cotisations à l'article 83 pour passer de « 1,2% - 2,4% » à « 1,5% - 3% »
- Chèques vacances employeur, pour tous les cadres puissent avoir accès à ceux-ci
- Revalorisation des cotisations mutuelles, en passant de « 66% - 34% » à « 71% - 29% »
- Maintien de l'abondement PERCO identique à l'année dernière

Pour FO : Monsieur [REDACTED] agissant en qualité de Délégué Syndical a demandé :

- Augmentation Générale de 3%
- Augmentation individuelle : 1% pour non atteint ; 2% pour réalisé ; 3% pour dépassé
- 2% de rattrapage pour les salaires inférieurs à 4% du mid point
- Intégration de la prime d'ancienneté ou de la prime d'équipe dans le calcul du 13^{ème} mois
- Revalorisation de la prime Booster
- Prise en charge par l'employeur des augmentations éventuelles de la mutuelle
- Remise en place de la prime transport
- Pérennisation et évolution 35% à 55% du dispositif chèques vacances
- Revalorisation de la prime d'équipe 10% pour les 2/8 et 15% pour les 3/8
- Instauration d'un 2^{ème} jour d'ancienneté pour les salariés ayant 10 ans d'ancienneté et un jour de repos supplémentaire pour les 55 ans et plus
- Améliorations conventionnelles dans l'attribution de congés exceptionnels pour événements familiaux.

Fg

Sous réserve de la signature d'un accord collectif valablement conclu, les dernières propositions de la Direction ont été les suivantes :

I - Les mesures salariales proposées pour 2012 sous réserve d'un accord

1/ Dispositions relatives aux OETAM

Au total l'enveloppe globale représenterait une augmentation de + 2,8 %. Cette augmentation s'appliquerait à l'ensemble des salariés employés, techniciens et agents de maîtrise, et se répartirait de la manière suivante :

- Une augmentation générale de + 1,3 %, appliquée en une fois, au 1^{er} janvier 2012.
Exceptionnellement pour 2012, un talon de 23 euros serait appliqué pour favoriser le maintien du pouvoir d'achat des OETAM dont la rémunération est strictement inférieure à 1770 euros bruts par mois.
- En complément de cette augmentation générale, CCP SAS s'engagerait à attribuer une enveloppe de 1,5% de la masse salariale OETAM au titre des mesures individuelles au 1^{er} avril 2012.
A titre exceptionnel pour l'année 2012, l'augmentation individuelle des OETAM serait répartie selon les conditions suivantes :
 - située entre 0,4 % et 0,8% pour une « performance partiellement réalisée »
 - située entre 0,9% et 1,8% pour une « performance réalisée »

2 / Dispositions relatives aux cadres

Les cadres bénéficiaient en 2012 de mesures individuelles dont le niveau global a été fixé à + 2,8 % de la masse salariale cadres au total, réalisées au mois d'avril 2012.

- Les cadres ayant atteint leurs objectifs en 2011 et dont la rémunération de base est alignée aux valeurs « marché » auraient un minimum garanti de 1,3% au titre de l'augmentation individuelle.

II- Dispositions relatives à l'ensemble du personnel de CCPSAS sous réserve d'un accord.

En complément des mesures précitées, la direction proposait

L'Augmentation de la prise en charge par l'entreprise des frais de mutuelle

Passage de 66% à 67%.

Egalité professionnelle entre homme et femme

CCP SAS s'engage à poursuivre avec les partenaires sociaux des échanges et des travaux d'analyse :

- permettant de déterminer s'il existe d'éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

► et, le cas échéant, définir et programmer des mesures permettant de supprimer ces éventuels écarts avant le 31 décembre 2012.

L'objectif principal de cette étude, réalisée en 2011, était de mesurer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, cadres et OETAM, et de définir les facteurs explicatifs de ces écarts, afin d'isoler ceux dus au sexe grâce à une méthodologie éprouvée d'analyse en composantes principales. Cette analyse a démontré que la cause principale des différences de rémunération moyenne tient essentiellement aux structures d'emploi. Les écarts identifiés étant inférieurs à 5%, il n'y a pas eu lieu de corriger d'écarts comme défini dans le projet d'accord spécifique en matière d'égalité entre homme et femme.

Chèques vacances

Pour l'année 2012, CCP SAS s'engage à reconduire le dispositif chèques vacances mis en place en 2011 dans les mêmes modalités. Néanmoins le taux d'abondement de 40% sera étendu aux collaborateurs ayant à charge une personne handicapée, la preuve devant en être formellement rapportée.

Maintien exceptionnel du Repos compensateur anciennement obligatoire pour 2012.

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).

Maintien exceptionnel du Repos compensateur anciennement obligatoire pour 2012.

Indépendamment des modifications législatives intervenues au cours de l'année 2008, CCP SAS maintiendra exceptionnellement pour l'année 2012 les 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.

Toute heure supplémentaire complète accomplie dans ce cadre donnera droit à un repos compensateur de 30 minutes, le salarié étant invité à prendre ces repos ainsi acquis au même titre et selon les mêmes modalités que les autres repos compensateurs légalement obligatoires.

La gestion des compteurs Repos Compensateur (un jour acquis au bout de 7 heures) est à l'initiative du collaborateur (pris dans les trois mois suivant l'acquisition et sur base accord du manager). Au delà des trois mois, le collaborateur aura la possibilité de placer les heures de Repos Compensateur 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.

Considérant que la négociation n'a pas permis d'aboutir à un accord, la Direction décide d'appliquer unilatéralement des mesures salariales et d'avantages sociaux soucieuse de renouveler sa confiance

dans la contribution de chaque salarié à la poursuite de l'effort de croissance et performance de l'entreprise.

Article 2 - Mesures unilatérales.

I- Les mesures salariales pour 2012

1/ Dispositions relatives aux OETAM

Au total l'enveloppe globale représente une augmentation de + 2,7 %. Cette augmentation s'applique à l'ensemble des salariés ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, et se répartit de la manière suivante :

- Une augmentation générale de + 1,2 %, appliquée en une fois, au 1^{er} mars 2012.
- En complément de cette augmentation générale, CCP SAS s'engage à attribuer une enveloppe de 1,5% de la masse salariale OETAM au titre des mesures individuelles au 1^{er} avril 2012.
A titre exceptionnel pour l'année 2012, l'augmentation individuelle des OETAM serait répartie selon les conditions suivantes :
 - située entre 0,4 % et 0,8% pour une « performance partiellement réalisée »
 - située entre 0,9% et 1,8% pour une « performance réalisée »

Conformément à la politique générale de l'entreprise, il sera procédé aux augmentations individuelles au mois d'avril 2012.

2/ Dispositions relatives aux cadres

Les cadres bénéficient en 2012 exclusivement de mesures individuelles dont le niveau global a été fixé à + 2,7 % de la masse salariale cadres au total. Ces augmentations seront réalisées au mois d'avril 2012.

- Les cadres ayant atteint leurs objectifs en 2011 et dont la rémunération de base est inférieure ou égale aux valeurs « marché » auront un minimum garanti de 1,2% au titre de l'augmentation individuelle.

Par ailleurs, la prime 3x8 des cadres sera désormais plafonnée au montant de 357 euros.

II- dispositions relatives à l'ensemble du personnel CCPSAS

Egalité professionnelle entre homme et femme

CCP SAS s'engage à poursuivre avec les partenaires sociaux des échanges et des travaux d'analyse:

- permettant de déterminer s'il existe d'éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
- et, le cas échéant, définir et programmer des mesures permettant de supprimer ces éventuels écarts avant le 31 décembre 2012.

L'objectif principal de cette étude, réalisée en 2011, était de mesurer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, cadres et OETAM, et de définir les facteurs explicatifs de ces écarts, afin d'isoler ceux dus au sexe grâce à une méthodologie éprouvée d'analyse en composantes principales. Cette analyse a démontré que la cause principale des différences de rémunération moyenne tient essentiellement aux structures d'emploi. Les écarts identifiés étant inférieurs à 5%, il n'y a pas eu lieu de corriger d'écarts comme défini dans le projet d'accord spécifique en matière d'égalité entre homme et femme.

Chèques vacances

Pour l'année 2012, CCP SAS s'engage à reconduire le dispositif chèques vacances mis en place en 2011 dans les mêmes modalités. Néanmoins le taux d'abondement de 40% sera étendu aux collaborateurs ayant à charge une personne handicapée, la preuve devant en être formellement rapportée.

Maintien exceptionnel du Repos compensateur anciennement obligatoire pour 2012.

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).

Maintien exceptionnel du Repos compensateur anciennement obligatoire pour 2012.

Indépendamment des modifications législatives intervenues au cours de l'année 2008, CCP SAS maintiendra exceptionnellement pour l'année 2012 les 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.

Toute heure supplémentaire complète accomplie dans ce cadre donnera droit à un repos compensateur de 30 minutes, le salarié étant invité à prendre ces repos ainsi acquis au même titre et selon les mêmes modalités que les autres repos compensateurs légalement obligatoires.

La gestion des compteurs Repos Compensateur (un jour acquis au bout de 7 heures) est à l'initiative du collaborateur (pris dans les trois mois suivant l'acquisition et sur base accord du manager). Au delà des trois mois, le collaborateur aura la possibilité de placer les heures de Repos Compensateur 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.

Considérant que la négociation n'a pas permis d'aboutir à un accord, la Direction décide d'appliquer unilatéralement des mesures salariales et d'avantages sociaux soucieuse de renouveler sa confiance dans la contribution de chaque salarié à la poursuite de l'effort de croissance et performance de l'entreprise.

F9

Revalorisation de la grille de salaires CCPSAS

A titre exceptionnel pour l'année 2012, la grille des salaires CCPSAS sera revalorisée et la grille en annexe sera applicable dès le 1^{er} mars 2012. Cette grille figure en annexe 1.

Fait à Socx, le 27 février 2012

Pour la société

■■■■■ ■■■■■ Directeur



Pour les organisations syndicales représentatives

C.F.E. / C.G.C. - Monsieur ■■■■■ ■■■■■

C.G.T. - Monsieur ■■■■■ ■■■■■

F.O. - Monsieur ■■■■■ ■■■■■