

Négociation Annuelle Obligatoire 2013-2014

Procès-verbal de désaccord

Entre d'une part :

Coca-Cola Production SAS située ZE de Bergues 59380 SOCX, représentée par son Directeur, M. [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] ayant reçu délégation à cet effet, ci-après désignée CCPSAS,

Et d'autre part ;

Les Organisations Syndicales représentatives au sein de l'Entreprise représentées respectivement par :

- Pour la CFE-CGC : M. [REDACTED] [REDACTED] agissant en qualité de Délégué Syndical ;
- Pour la CGT : M. [REDACTED] [REDACTED] agissant en qualité de Délégué Syndical ;
- Pour la CGT-FO : M. [REDACTED] [REDACTED] agissant en qualité de Délégué Syndical ;

Ce qui suit :

Conformément à l'article L. 2242-1 du code du travail, le processus de Négociation Annuelle Obligatoire a été engagé par CCPSAS au mois de Décembre 2013, avant l'échéance du délai de 12 mois courant à compter de la date du précédent accord (en date du 18 janvier 2013). Les parties se sont réunies lors de plusieurs séances de négociations, respectivement conduites le 04 décembre 2013, le 13 décembre 2013, le 17 décembre 2013 et le 23 décembre 2013.

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 proposé lors des réunions de négociation :

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

- Augmentation salariale de 3.5% NET (hors mutation/promotion/prime).
- Minimum augmentation salariale si « 0 » en N-1 de 2% ou au-dessus du marché.
- Augmentation de la part patronale sur le financement de la mutuelle.
- Mutuelle, prolongation et maintien de celle-ci aux retraités avec tarifs ou options préférentielles contrat Coca-Cola.
- Mise en place d'une assurance « dépendance ».
- Mise en place d'un plan sénior fin de carrière comme les pays Nordiques.
- Possibilités de télétravail envisageable pour les demandeurs.
- Prime d'ancienneté comme les OTAM.
- Augmentation de la fourchette d'ayants droits aux chèques vacances.
- Prime de remplacement lors de d'absence de son N+1, calculé à la journée.
- Déplafonnement de la prime d'équipe pour les Responsables d'Equipe de Production postés.
- Véhicule de fonction/ en fonction du grade comme à l'ESC.
- 6ème JH pour mesure compensatrice des HS effectuées tous les jours non payées.
- Mise en place de JH pour l'encadrement dont les bureaux sont localisés dans l'usine comme les responsables de production etc...
- Donner des moyens techniques à l'encadrement en phase avec notre siècle.

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

- Augmentation générale de 4% avec suppression de l'augmentation annuelle
- Rattrapage ou un talon à 50 €
- Primes d'ancienneté: 18% pour les 18 ans et 21% pour les 21 ans
- Chèques vacances avec augmentation de l'abondement de 40% à 50% pour les salaires inférieurs à 2000€ et de 25% à 40 % pour les salaires supérieurs à 2000€ avec échelonnement sur 6 ou 10 mois au choix du salarié et livraison en mars
- Maintien des RC
- Revalorisation du paiement des jours d'habillage à 150 €
- Prime transport ou indemnité kilométrique = 300€
- Retraite à 55 ans avec aménagement de départ pour les salariés
- Prime de poste de 8% à 12% 2*8 et 13% à 17% pour 3*8
- Mise en place du 14ème mois
- Mutuelle: prise en charge de l'augmentation fiscale du gouvernement
- SODEXO: pas d'augmentation tarifaire des repas pour les salariés CCP en 2014

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

- Augmentation générale 3%
- Application de 2% de rattrapage pour les salariés dont le salaire est inférieur à 4% et plus au salaire moyen de référence du coefficient les concernant
- Revalorisation de la grille salariale de Coca-Cola Production de 2%
- Pérennisation du dispositif Chèques Vacances tel qu'il existe actuellement avec une évolution des seuils
- Passage de la prime d'ancienneté à 20% pour les salariés ayant plus de 20 ans d'ancienneté
- Mise en place d'un dispositif chèques restaurants utilisables en restaurant d'entreprise et à l'extérieur de l'entreprise
- Prise en charge par l'employeur des augmentations de la Mutuelle
- Revalorisation du jour d'habillage
- Instauration d'un 2ème jour d'ancienneté pour les salariés ayant 10 ans d'ancienneté et plus
- 1 jour de repos supplémentaire pour les 55ans et plus

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 2014 sous réserve d'un accord

1/ Dispositions relatives aux OETAM

Au total l'enveloppe globale représentait une augmentation de + 2,5 %. Cette augmentation s'appliquait à l'ensemble des salariés ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, et se répartissait de la manière suivante :

- Une augmentation générale de + 0,9 %, appliquée en une fois, à compter du mois d'avril 2014.
- Une enveloppe de + 1,6% au titre des mesures individuelles en 2014.
- Conformément à la politique générale de l'entreprise, il serait procédé aux augmentations individuelles au mois d'avril 2014.
- Cette enveloppe d'augmentation individuelle pour 2014 était « nette » des promotions et certifications qui ont eu lieu au cours de l'année 2013.
- La globalité de cette enveloppe d'augmentation de 2,5% était mise en œuvre au mois d'avril, tant pour la partie individuelle que générale.

2 / Dispositions relatives aux cadres

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

- Cette enveloppe d'augmentation individuelle pour 2014 était « nette » des promotions qui ont eu lieu 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 » auraient un minimum garanti de 0,9% au titre de l'augmentation individuelle.



Par ailleurs, la prime 3x8 des cadres plafonnée jusqu'à présent au montant brut de 357 €, était revalorisée à hauteur de l'enveloppe globale définie, soit 2,5%

Le nouveau montant brut de la prime 3x8 était de 366 €.

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

En complément des mesures précitées, la direction proposait :

Alignement de l'augmentation générale sur l'augmentation individuelle

Pour l'année 2014, l'augmentation générale et l'augmentation individuelle seraient versées de manière exceptionnelle dès le mois d'avril.

Revalorisation exceptionnelle de la 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% de la participation employeur dans la restauration collective devant être mise en œuvre avant la fin du mois de janvier.

Maintien exceptionnel des repos compensateurs

Indépendamment des modifications législatives intervenues au cours de l'année 2008, CCPSAS maintient exceptionnellement pour l'année 2014 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 donne 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. Le collaborateur a aussi la possibilité de placer les heures de Repos Compensateur dans le CET. Toutefois, si ces repos compensateurs venaient à ne pas être pris au cours de l'année 2014, ils seraient considérés comme définitivement perdus, sauf si le défaut de prise des repos est imputable à l'initiative de l'entreprise

Il était établi, que ce dispositif Repos Compensateur conserve en l'état cette dimension au titre de l'année 2014, au regard des évolutions législatives survenues en 2008

Chèques vacances

Pour l'année 2014, CCPSAS s'engage à reconduire le dispositif chèques vacances dont les modalités avaient été élargies en 2012, (extension du taux d'abondement de 40% aux parents éligibles ayant à charge une personne handicapée, la preuve devant être formellement apportée).

En outre, CCPSAS s'engage à revaloriser les seuils d'éligibilité aux chèques vacances définis en 2012 à hauteur de l'enveloppe globale définie, soit 2,5%. Dans le cadre des dispositions légales existantes, l'entreprise procède ainsi à un abondement des versements réalisés par les salariés et dans la limite maximale de ceux-ci de 2 200€ pour le bénéfice des chèques vacances, à hauteur de :

- 40% pour les salariés dont le salaire mensuel de base brut est inférieur ou égal à 1 898 €
- 25% pour les salariés dont le salaire mensuel de base brut est inférieur ou égal à 3 796€

Pour l'année 2014 et à titre exceptionnel, CCPSAS s'engage à ce que tous les OETAM puissent bénéficier du dispositif Chèques Vacances.

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

La Direction s'engage par ailleurs 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 mis en place chez CCPSAS serait conservé.

Adhésion à un service de crèches interentreprises

Au titre de l'année 2014, CCPSAS s'engage auprès du service de crèches interentreprises « Les Etoiles Dans Les Yeux ». Au travers cette adhésion, l'entreprise réaffirme sa volonté de poursuivre le développement de sa politique sociale et responsable, en apportant des solutions concrètes de nature à renforcer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle de ses collaborateurs.

CCPSAS finance pour l'année 2014 deux berceaux au sein de cette structure.

CCPSAS s'engage à réétudier pour l'année 2015 cette adhésion et ses conditions à la lecture des besoins recensés au sein de l'entreprise.

CCPSAS s'appuiera sur les structures existant à proximité du site permettant de mettre en place ce type de partenariat.

Thèmes de négociations pour l'année 2014

CCE s'engageait à poursuivre les discussions en vue de construire un ou plusieurs accords sur tout ou partie des thèmes suivants :

- Compte Epargne Temps

A l'issue des quatre réunions de négociation avec les délégués syndicaux tenues aux dates suivantes, le



04 décembre 2013, le 13 décembre 2013, le 17 décembre 2013 et le 23 décembre 2013, une seule organisation s'est positionnée favorablement. Néanmoins, la seule signature de l'organisation syndicale favorable ne permettait pas de rendre l'accord valable. 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 2014

1/ Dispositions relatives aux OETAM

Au total l'enveloppe globale représente une augmentation de + 2,3 %. 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 + 0,7 %, appliquée en une fois, à compter du mois d'avril 2014
- Une enveloppe de + 1,6% au titre des mesures individuelles en 2014. 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, CCPSAS 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 2,3% 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.

2 / Dispositions relatives aux cadres

Les cadres bénéficient en 2014 exclusivement de mesures individuelles dont le niveau global a été fixé à + 2,3 % au total. Ces augmentations seront réalisées au mois d'avril 2014.

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



II- Dispositions relatives à l'ensemble du personnel CCPSAS

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 de la 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 2,3% de la participation employeur dans la restauration collective devant être mise en œuvre avant la fin du mois de janvier.

Maintien exceptionnel des repos compensateurs

Indépendamment des modifications législatives intervenues au cours de l'année 2008, CCPSAS maintient exceptionnellement pour l'année 2014 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 donne 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. Le collaborateur a aussi la possibilité de placer les heures de Repos Compensateur dans le CET. Toutefois, si ces repos compensateurs venaient à ne pas être pris au cours de l'année 2014, ils seraient considérés comme définitivement perdus, sauf si le défaut de prise des repos est imputable à l'initiative de l'entreprise

Il était établi, que ce dispositif Repos Compensateur conserve en l'état cette dimension au titre de l'année 2014, au regard des évolutions législatives survenues en 2008

Chèques vacances

Pour l'année 2014, CCPSAS s'engage à reconduire le dispositif chèques vacances dont les modalités avaient été élargies en 2012, (extension du taux d'abondement de 40% aux parents éligibles ayant à charge une personne handicapée, la preuve devant être formellement apportée).

En outre, CCPSAS s'engage à revaloriser les seuils d'éligibilité aux chèques vacances définis en 2012 à hauteur de l'enveloppe globale définie, soit 2,3%. Dans le cadre des dispositions légales existantes, l'entreprise procède ainsi à un abondement des versements réalisés par les salariés et dans la limite maximale de ceux-ci de 2 200€ pour le bénéfice des chèques vacances, à hauteur de :

- 40% pour les salariés dont le salaire mensuel de base brut est inférieur ou égal à 1 895 €
- 25% pour les salariés dont le salaire mensuel de base brut est inférieur ou égal à 3 788 €

Pour l'année 2014 et à titre exceptionnel, CCPSAS s'engage à ce que tous les OETAM puissent bénéficier du dispositif Chèques Vacances.

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

La Direction s'engage par ailleurs 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 mis en place chez CCPSAS serait conservé.

Fait à SOCX, le 12 février 2014

Pour la société



Pour les organisations syndicales représentatives,

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