

**Négociation Annuelle Obligatoire
Pour l'année 2016
Procès-verbal de désaccord**

Entre d'une part ;

Coca-Cola Entreprise situé 9 chemin de Bretagne, 92784 Issy-Les-Moulineaux Cedex 09, représentée par sa Directrice des Ressources Humaines, Madame [REDACTED] [REDACTED] 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. [REDACTED] [REDACTED] agissant en qualité de Délégué Syndical Central ;
- Pour la CFE-CGC : M. [REDACTED] [REDACTED] agissant en qualité de Délégué Syndical Central ;
- Pour la CGT : M. [REDACTED] [REDACTED] agissant en qualité de Délégué Syndical Central ;
- Pour la FO : M. [REDACTED] [REDACTED] 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 le 10 novembre 2015, avant l'échéance du délai de 12 mois courant à compter de la date du précédent procès-verbal de désaccord (en date du 2 février 2015). Les parties se sont réunies lors de plusieurs séances de négociations, respectivement conduites le 10, 27 novembre 2015, 3, 11 décembre 2015, 6 et 14 janvier 2016.

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. 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 CCE (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.D.T. : M. [REDACTED] [REDACTED] agissant en qualité de Délégué Syndical Central a initialement demandé :

- l'augmentation de 5% des salaires hors promotion,
- la garantie du maintien des emplois pour les 5 ans à venir,
- que la prime d'ancienneté soit accordée à partir de 18 ans d'ancienneté,
- l'intégration des 15% de prime d'ancienneté dans le salaire de base,
- une négociation sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences,
- la revalorisation de toutes les primes (primes équipes, primes panier de nuit) de 8 %,
- la revalorisation du plafond des remboursements repas, hôtels et autres de 8 %,
- pour la population d'assistant(e)s, remplacement des chèques-déjeuner par des forfaits repas,
- pour la population itinérante, revalorisation des primes de sujétion de 3 Euros,
- un accès facilité à la formation des salariés âgés afin de favoriser le maintien dans l'emploi,
- pour les salariés en 3x8 depuis plus de 20 ans et ayant dépassé l'âge de 50 ans, la possibilité de travailler en journée avec maintien des primes 3x8 et nuits,
- des jours supplémentaires de congé pour ancienneté : 1 jour pour les + de 45 ans, 2 jours pour les + de 50 ans, 3 jours pour les + de 55 ans et 4 jours pour les + de 60 ans,
- d'avancer la date de remise des chèques vacances,
- une revalorisation des primes liées à la mobilité,
- une revalorisation du point province au niveau du point paris,
- pour les populations itinérantes, un assouplissement dans l'utilisation des véhicules de service,
- l'obtention d'un jour de congé événement familial pour le mariage d'un frère ou d'une sœur,
- de ne pas lier les critères individuels et collectifs pour un défi, un temps fort, un booster,
- le gel des 20 plus gros salaires de CCE France.

En leur dernier état, les demandes de la CFDT étaient les suivantes :

- une enveloppe d'augmentation de 2,3 %
- l'ouverture d'une négociation sur la Gestion Prévisionnelle des Compétences
- que les conditions de mise en œuvre des dispositions relatives à la durée et à l'organisation du travail convenu au niveau central soient ensuite négociées au niveau des établissements.

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

- une augmentation globale de 3,5 % hors certifications et promotions, 2 % garanti minimum pour les cadres « Meets » et au marché,
- une augmentation individuelle pour les cadres « Meets and Exceed » et « Exceed » qui sont au marché et au-dessus du marché,
- la mise en place d'une prime exceptionnelle d'engagement de 1000 €,
- une augmentation des forfaits repas et hôtel de 10 %,
- l'augmentation de la participation employeur sur la mutuelle à 70 %,
- une augmentation de la prime de sujétion pour la population itinérante,
- une augmentation de la Car Policy sur toutes les catégories de voitures,
- une augmentation de la prime médaille ancienneté,
- une augmentation des budgets œuvres sociales des comités d'entreprises,
- la révision de l'accord télétravail,

- l'alignement de la valeur du point province sur la valeur du point Paris,
- la révision du statut de l'encadrement technique terrain et encadrement usine,
- la mise en place des chèques vacances pour tout l'encadrement hors cadres dirigeants,
- la mise en place chèque CESU avec participation employeur,
- une augmentation de l'abondement entreprise du PERCO,
- l'abondement de l'entreprise sur le CET,
- la mise en place de la prime transport vélo,
- la mise en place d'une gestion des fins de carrière des seniors,
- la mise en place d'un système de rachat de trimestre retraite avec participation employeur.

En leur dernier état, la CGC a déclaré être ouverte à signature à la condition qu'une autre organisation syndicale signe également. A défaut d'accord, la CGC a indiqué qu'elle réclamerait que les prochaines négociations annuelles obligatoires soient menées distinctement pour les Ouvriers et Employés et pour les Techniciens, Agents de Maîtrise et Cadres.

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

- l'augmentation de la valeur des Points Paris/Province de 2,19€,
- la prise en compte de l'ancienneté jusqu'à 24 ans y compris pour les cadres,
- l'obtention d'un 14ième mois,
- le maintien de la mutuelle pour les retraités au même tarif que celui des CDI,
- la dotation d'une prime annuelle carburant de 300€ pour les salariés ne disposant pas de véhicule de fonction,
- l'augmentation de la prime booster Usine /CRD/CTN et Défi pour la population Technique terrain,
- l'augmentation des primes d'équipe, nuit, paniers, astreintes,
- un passage du forfait repas à 25 €,
- la possibilité d'utilisation des véhicules le soir et le weekend pour les commerciaux et les techniciens,
- la possibilité du paiement ou de la récupération au choix, des heures supplémentaires effectuées par tous (y compris les techniciens et les commerciaux),
- des augmentations générales pour les cadres,
- la retraite à 55 ans avec aménagement de départ pour les salariés postés,
- une prime « naissance »,
- des contrats à durée indéterminée pour les contrats précaires,
- le gel de la cotisation mutuelle salarié sur 3 ans,
- la participation de l'employeur sur la cotisation mutuelle à 70%,
- la négociation avec les organisations syndicales d'un accord visant la pénibilité du travail,
- l'aménagement de poste et/ou des horaires de travail pour les seniors,
- une journée de congé supplémentaire à partir de 20 ans d'ancienneté,
- la révision de la grille des cadeaux d'ancienneté par statuts,
- dans le cadre de l'attribution des chèques- vacances, la participation employeur à hauteur de 40% pour tous,
- l'augmentation des budgets comités d'entreprise,
- la réévaluation de l'abondement de l'entreprise sur le Perco,
- la possibilité d'utiliser 2 Jours consécutifs enfant Malade hors hospitalisation,
- la suppression du jour de carence lors d'un arrêt maladie,
- la renégociation de l'accord Égalité Hommes/Femmes,
- la prise en charge par la direction du montant de l'avantage en nature lié à la dotation de produits Coca-Cola,
- la revalorisation du salaire de 3 points, pour chaque certification, formation validée effectuée,
- la mise à disposition des postes avec leur coefficient respectif,
- la négociation d'une nouvelle grille de salaires avec prise en compte des nouveaux métiers.

WV

Pour FO : M. ■■■ ■■■■ agissant en qualité de Délégué Syndical Central a demandé :

- une augmentation globale de 4 %,
- une réduction de l'écart de la valeur du point entre Paris et la Province,
- une augmentation des Primes et Forfaits : primes Booster, incentives commerciales, primes équipe, prime de nuit, prime équipe chevauchante, panier de nuit, ticket repas, forfait repas, primes d'astreintes, forfaits déplacements, prime de mobilité, prime de sujétion, prime 8/10, indemnités télétravail,
- la mise en place d'une prime de représentation et d'entretiens des vêtements pour les commerciaux,
- la mise en place prime Transport et/ou d'une prime d'incitation au co-voiturage (traitement inégalité de la prise en charge par l'employeur de 50% des abonnements en Ile de France),
- la mise en place d'un échelon supplémentaire sur la prime d'ancienneté (18 ans 18%),
- l'intégration de l'ancienneté dans le calcul de la prime 13ème mois,
- l'augmentation de la part employeur sur la cotisation mutuelle,
- la suppression du jour de carence lors d'un arrêt maladie,
- L'aménagement de l'utilisation des jours enfants malade : possibilité d'utilisation lors d'examen médicaux, possibilité de cumul,
- l'attribution d'une journée supplémentaire de congés pour la naissance d'un enfant,
- l'alignement à 2 jours de congés pour évènement familial pour le décès des beaux parents,
- l'augmentation budget des Comités d'Etablissement de 1.07 à 2%,
- l'instauration d'un jour de repos complémentaire de congés pour la tranche 50/54 ans, deux jours pour les plus de 55 ans avec possibilité de les verser dans le Compte Epargne Temps,
- le renouvellement des chèques vacances avec atténuation de l'effet Paris/Province,
- la réévaluation du statut de technicien terrain,
- la négociation d'un accord Egalité Femme/Homme,
- une négociation sur la formation,
- une négociation sur le Compte Epargne Temps.

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 2016 sous réserve d'un accord

- **Dispositions relatives aux OETAM**

Au total l'enveloppe globale représentait **une augmentation de + 2 %**. 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 **1 point** du coefficient personnel de la population OETAM, appliquée en une fois, à compter du mois d'avril 2016.
- à cette augmentation générale, aurait pu s'ajouter une augmentation individuelle (AI), attribuée en fonction du mérite démontré et du niveau de salaire atteint.

Dans le cadre de ces augmentations individuelles, CCE s'engageait :

- A ce que tout salarié évalué « meets » (atteint ses objectifs) bénéficie d'une augmentation individuelle **d'au moins 1 point** de son coefficient personnel. Ainsi un salarié évalué « meets » aurait bénéficié d'une augmentation globale (AG +AI) d'un minimum de 2 points.
- A ce que tout salarié évalué « meets » (atteint ses objectifs) et dont le niveau de salaire est considéré « au marché » bénéficie d'une augmentation individuelle **d'au moins 2 points** de son coefficient personnel. Ainsi un salarié évalué « meets » et dont le niveau de salaire est considéré « au marché » aurait bénéficié d'une augmentation globale (AG +AI) d'un minimum de 3 points.

- **Dispositions relatives aux cadres**

Le montant global des **mesures individuelles** étaient fixés à **2%** de la masse salariale de cette catégorie professionnelle.

Dans le cadre de ces augmentations individuelles, CCE s'engageait :

- A ce que tout salarié évalué « meets » (atteint ses objectifs) et dont le niveau de salaire est considéré « au marché » bénéficie d'une augmentation individuelle **d'au moins 1,7%**.
- La globalité de cette enveloppe d'augmentation de 2 % était mise en œuvre **au mois d'avril**, tant pour la partie individuelle que générale.
- Etaient exclues de cette enveloppe d'augmentation les promotions et certifications qui auraient lieu au cours de l'année 2016.

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

En complément des mesures salariales précitées, la direction proposait de mettre en œuvre les mesures suivantes :

- **Une revalorisation des primes sur la base de l'enveloppe globale d'augmentation**

Toutes les primes fixes liées aux conditions d'exécution du travail soit les primes d'équipes ((2*8,3*8, chevauchante), prime de nuit, panier, forfaits repas, prime astreinte) et les forfaits déplacement (soirée étape, soirée étape zone touristique, dîner, prime de mobilité) auraient été revalorisées à hauteur de l'enveloppe globale d'augmentation **soit 2%**. Ces augmentations seraient intervenues à compter du mois d'avril 2016.

- **Forfait repas pour les assistant(e)s de territoire**

CCE s'engageait à remplacer les chèques-déjeuners alloués aux assistant(e)s de territoire par un forfait repas

- **Indemnité kilométrique vélo**

CCE s'engageait en application de l'article L3261-4 du Code du travail, issu de la loi du 17 août 2015, à mettre en place une « indemnité kilométrique vélo » dès parution du décret devant en fixer le montant.

- **Chèques vacances**

CCE s'engageait à reconduire le dispositif de chèques-vacances et à avancer la mise à disposition de ces chèques au mois d'avril 2016 en lieu et place de juin 2016.

- **Ouverture de négociations sur le Compte Epargne Temps, la Classification et l'Egalité Professionnelle**

CCE s'engageait à poursuivre les discussions en vue de construire un ou plusieurs accords sur les thèmes du Compte Epargne Temps, de la Classification et de l'Egalité Professionnelle.

III-Mesures relatives à la durée et à l'organisation du temps de travail

En contrepartie des mesures prévues aux articles I et II ci-dessus, la Direction souhaitait que les parties conviennent d'aménager des dispositions contenues dans l'accord du 31 janvier 2000 relatif à l'aménagement et à la durée du travail afin de donner plus de souplesse à l'organisation.

Cet aménagement aurait porté sur :

- **les jours d'habillage et de déshabillage à l'initiative des salariés**

Sans remettre en cause le principe que les salariés disposent de deux jours d'habillage et de déshabillage à leur initiative, la Direction aurait souhaité que les parties conviennent, qu'à titre exceptionnel, et après avoir épuisé toutes autres possibilités, elle puisse planifier ces deux jours après information préalable du Comité d'établissement.

Ces dispositions n'auraient été valables que pour l'année 2016 et un bilan de leur application aurait été fait lors de la prochaine négociation annuelle pour l'année 2017.

- **Heures de début de travail pour les techniciens dans les grandes agglomérations**

La Direction aurait souhaité que les parties conviennent que dans les grandes agglomérations et à titre exceptionnel, la journée de travail aurait pu débuter à 6 heures dans le respect de l'amplitude journalière de travail. Les modalités d'application auraient été définies au niveau du comité de l'établissement préalablement à leur entrée en vigueur.

Article 2 - Mesures unilatérales

Au cours des réunions, la Direction avait à plusieurs reprises précisé que ses propositions étaient soumises à la conclusion d'un accord collectif et qu'à défaut d'un tel accord, elle réduirait l'enveloppe d'augmentation à 1,5% de la masse salariale et supprimerait toutes les autres mesures proposées.

Aussi, constatant et regrettant l'absence d'accord à l'issue des réunions de négociation, la Direction appliquera, conformément à ses déclarations, les seules mesures salariales ci-dessous décrites.

- **Dispositions relatives aux OETAM**

Au total l'enveloppe globale représente une augmentation d' **1,5 %**. Cette augmentation s'applique à l'ensemble des salariés ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, à compter d'avril 2016 et se répartit de la manière suivante :

- Une augmentation générale de **1 point**, appliquée en une fois, à compter du mois d'avril 2015.
- Le budget concernant les primes d'ancienneté telles que définies par l'article 14 de l'accord d'entreprise du 10 décembre 1990
- Des augmentations individuelles définies en fonction de la performance individuelle discutées lors de l'évaluation de fin d'année.
- Sont exclues de cette enveloppe d'augmentation individuelle pour 2016 les promotions et certifications qui auront lieu au cours de l'année 2016.

- **Dispositions relatives aux cadres**

Les cadres bénéficient en 2016 exclusivement de mesures individuelles dont le niveau global a été fixé à **+ 1,5 %** au total. Ces augmentations seront réalisées au mois d'avril 2016.

Sont exclues de cette enveloppe d'augmentation individuelle pour 2016 les promotions qui auront lieu au cours de l'année 2016.

Article 3 - Publicité

Le présent Procès-Verbal de désaccord sera déposé en 2 exemplaires à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle dont relève le siège social de la société. Il sera également déposé au greffe du Conseil de prud'hommes conformément aux dispositions en vigueur à la date de sa signature.

Fait à Issy les Moulineaux, le 9 février 2016

Pour la société : Mme [REDACTED] [REDACTED] Directrice des Ressources Humaines France

[REDACTED]

Pour les organisations syndicales représentatives :

Pour la CGT M. [REDACTED] [REDACTED]	Pour FO M. [REDACTED] [REDACTED]
Pour la CFDT M. [REDACTED] [REDACTED]	Pour la CFE-CGC M. [REDACTED] [REDACTED]