

Négociation Annuelle Obligatoire

Pour l'année 2021

Procès-verbal de désaccord

Entre d'une part ;

COCA-COLA EUROPEAN PARTNERS FRANCE SAS, sis 9 chemin de Bretagne, 92784 Issy-Les-Moulineaux Cedex 09, représentée par sa Directrice des Relations Sociales, [REDACTED], ayant reçu délégation à cet effet, ci-après désigné COCA-COLA EUROPEAN PARTNERS FRANCE,

Et d'autre part ;

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

- Pour la CFDT : [REDACTED], agissant en qualité de Délégué Syndical Central ; accompagné de [REDACTED] et de Monsieur H. [REDACTED] SILVA ;
- Pour la CFE-CGC : [REDACTED], agissant en qualité de Délégué Syndical Central ; accompagné de N. [REDACTED] et de M. [REDACTED] ;
- Pour la CGT : M. C. [REDACTED], agissant en qualité de Délégué Syndical Central ; accompagné de de [REDACTED] et de M. [REDACTED] ;
- Pour la FGTA-FO : [REDACTED], agissant en qualité de Délégué Syndical Central ; accompagné de N. [REDACTED] et de M. [REDACTED] ;

Préambule

Conformément à l'article L.2242-1 du code du travail, les négociations annuelles relatives à la rémunération, au temps de travail et au partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ont été engagées par COCA-COLA EUROPEAN PARTNERS FRANCE le 11 décembre 2020.

Cette première réunion a été consacrée à l'échange d'informations et à la fixation des modalités et du calendrier de négociations.

Les parties se sont ensuite réunies les 05 janvier 2021 et 15 janvier 2021 au cours de réunions dédiées à la négociation durant lesquelles l'ensemble des thèmes tenant à la rémunération, à

l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, à la durée du travail et au partage de la valeur ajoutée ont été abordés.

Ces négociations s'inscrivent dans un contexte d'inflation extrêmement modérée, suite à une année durement marquée par la crise sanitaire liée à la pandémie de la Covid 19. Pour autant CCEP France souhaite soutenir le pouvoir d'achat de ses salariés, encourager l'agilité et récompenser les performances au-delà des attendus.

Concernant l'égalité entre les hommes et les femmes, il est rappelé que CCEP et les quatre organisations syndicales ont conclu un accord d'entreprise sur la Qualité de vie au travail le 25 février 2020, comprenant déjà un volet sur ce thème, toujours valable en 2021.

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 chacun des parties (article 1), puis les mesures décidées et mises en œuvre unilatéralement par CCEP (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. : [REDACTED], agissant en qualité de Délégué Syndical Central

- Augmentation générale de 3% et une augmentation individuelle de 2%
- Avoir une prime d'ancienneté qui aille au-delà de 15 ans avec le même principe de 3% tous les trois ans jusqu'à 30 ans
- Revalorisation du taux de prise en charge de l'entreprise au niveau des chèques vacances : Passer de 25% à 35% et de 40% à 50%
- Harmonisation du point province sur le point parisien
- Revalorisation des différentes primes éléments variables (2X8, 3X8, WE, chevauchante, panier et repas, astreintes, forfait déplacement, etc...) à hauteur de 5 %
- Prime polyvalence à 1000 euros et que celle-ci concerne aussi les salariés qui occupent deux postes
- Mettre en place une prime de 2000 Euros pour les salariés non-cadre au siège car ceux-ci n'ont aucun booster, défi ou MIP/AIP et n'ont comme outil de motivation ce que chaque salarié a dans l'entreprise. Une discrimination est faite vis-à-vis de ces collègues
- Pour les cadres qui ne sont pas éligibles à la prime Booster du site, mais à la prime bonus : de par la situation actuelle « Covid », les objectifs de cette année ne seront pas atteints. Afin de pallier ce manque, un nouveau plan appelé « Accelerate Profit Performance Plan (APPP) » a été établi; ce qui est une bonne chose. Néanmoins, dans le cas où les objectifs ne seraient pas atteints, nous souhaiterions avoir, au minimum, le montant du Booster de l'usine dans laquelle chaque salarié concerné travaille
- Indemnité kilométrique vélo : L'employeur peut prendre en charge tout ou partie des frais engagés par ses salariés, pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, avec un cycle ou cycle à pédalage assisté personnel. Il verse ainsi une allocation "forfait mobilités durables" (dispositif prévu depuis le 1er janvier 2020, entré en application le 11 mai 2020). L'allocation forfait mobilités durables remplace l'ancienne indemnité kilométrique vélo. Nous vous demandons de mettre en place cette allocation

- Passage des techniciens et des commerciaux au statut Agent de Maîtrise avec une augmentation de salaire pour compenser l'augmentation des charges sociales
- Passage des assistantes et assistants administratifs du CTN au statut Agent de Maîtrise avec une augmentation de salaire pour compenser l'augmentation des charges sociales
- Aménagement du rythme de travail pour les plus de 55 ans
- Aujourd'hui, pour pouvoir générer du RCN (1 jour) un salarié doit faire 250h de nuit nous demandons à baisser le compteur à 200h cette demande se fait dans le cadre de la pénibilité
- Mettre en place une prime de pénibilité de 1000 euros pour les Merchandiseurs, les Attachés commerciaux et les Responsables de secteurs
- Augmenter les forfaits de 2 Euros pour les itinérants (techniciens, AC/DC/MC/RDS/CCS/Managers)
- Donner le choix aux managers de passer au forfait plutôt qu'au réel pour le repas du midi
- Mettre en place un véhicule 5 places pour les AC/DC/Merchandiseur Conseil avec une offre Car Policy plus large
- Augmentation de la prime de sujétion à 10 euros pour les AC/DC et de 15 euros pour les CCS et RDS
- Mettre en place une prime de sujétion pour les Merchandiseur Conseil
- Semaine de 4 jours pour tous les techniciens de France
- Donner le droit d'utiliser le véhicule à usage privé aux techniciens
- Abondement de la direction en jours ou euros si on utilise son CPF pour de la formation qualifiante ou bilan de compétences
- Avoir 10 jours de « aidant » au même titre que « enfant malade »
- Don de jours de congés ou de RTT venant abonder les 10 jours « aidant » (valables pour âgés, enfants handicapés, etc...) à la personne que l'on veut et défiscalisation de ces jours dont on peut faire don (pour la personne qui donne) et abondement de l'entreprise si nous donnons des jours sur notre compteur
- Mettre en place des jours de télétravail fixes pour que l'organisation professionnelle et personnelle soit la plus efficace
- Maintien des chèques déjeuners pour les salariés du CTN et maintien de ceux-ci lorsque l'on est en télétravail
- Versement du 13ème mois au 15 Novembre 2021

Pour la CFE-CGC : [REDACTED], agissant en qualité de Délégué Syndical Central

- Enveloppe globale de 2,5 % hors promotions de postes
- Augmentation individuelle de 2 % garanti minimum pour les cadres au niveau C (contribue avec succès) et aussi pour ceux qui sont au-dessus du marché
- Mise en place d'une prime exceptionnelle d'engagement de 500 € cette fois ci pour tous liée à l'engagement lors de cette crise Covid-19 (y compris collaborateurs en télétravail)
- Intégration d'une prime d'ancienneté pour les cadres, démarrages en 2021 avec 1% par année d'ancienneté
- Mise en place d'une prime spéciale « pouvoir d'achat » (période d'été ou rentrée scolaire)
- Augmentation du plafond pour l'ouverture à l'accès aux chèques vacances hors cadres dirigeants

- Des cadres ayant un enfant en situation de handicap n'ont pas accès aux chèques vacances, alors même que la communication de l'Entreprise ait pu laisser croire qu'il n'y avait pas de plafond dans ce cas. La CFE CGC souhaite que soit supprimé le plafond pour cette population et que la prise en charge employeur soit d'au moins 40%
- Revalorisation de la prime d'astreinte pour les cadres en usine et modification de son mode de calcul pour une meilleure équité entre les statuts. Nous demandons une revalorisation de la prime d'astreinte des cadres éligibles à un montant de 900 € et le paiement des frais de déplacement ainsi que l'équivalent d'un ½ jour de récupération ou le paiement d'1 ½ jour quand le cadre d'astreinte doit venir sur site le samedi ou le dimanche. Nous demandons que les Directeur-trices de site soient également éligibles à ce dispositif
- Augmentation des primes variables (booster, défi, bonus)
- Booster : calculer l'indicateur Sécurité sur la même périodicité que les autres indicateurs, c'est-à-dire au trimestre et non plus au semestre
- Revalorisation de la Car Policy sur toutes les catégories de voitures : + de véhicules hybrides (RSE) vs électriques
- Revalorisation des montants repas pour les cadres itinérants remboursés sur justificatif par jour travaillé de 17 € à 20 €
- Avoir un forfait repas pour les journées en Télétravail
- Augmentation de la dotation produits : passer de 15 à 20 € pour les Techniciens et salariés du Field Sales
- Mise en place chèques CESU financés par employeur, CSE et salariés
- Autoriser l'utilisation des badges de télépéage hors des jours travaillés
- Augmentation des points pour le lavage des vêtements Cleanway ou prime de nettoyage à la place de la carte Cleanway spécifique à la Supply Chain
- Prime d'indemnité par jour travaillé à domicile
- Fourniture de matériels par l'entreprise (écran, bureau, fauteuil, connexion, ...)
- Mise en place de chèque déjeuner pour tout travail à domicile, quel que soit le métier
- Cadrage conventionnel des horaires travaillés lors de ce télétravail (pas plus de 10 H et 11 h de récupération entre deux postes)
- Ouverture cycle de négociation classification vs accord de 1993
- Révision des fourchettes de salaires métiers AM et Cadres

Pour la CGT : [REDACTED] agissant en qualité de Délégué Syndical Central

- Revalorisation de la valeur du point à 15€ avec une valeur d'augmentation équivalente en % pour les cadres
- Primes d'anciennetés au-delà de 15 ans et jusqu'à 24 ans
- Revalorisation du défi des techniciens itinérants de 25%
- Revalorisations forfait repas
- Évolution des statuts des techniciens itinérants : OE à AM
- Mise en place d'un 14ième mois
- Revalorisation de toutes les primes variables de 5%
- Augmentation des primes Défi technique terrain 25 %
- Prime pouvoir d'achat de 1200€ pour tous les salariés
- Revalorisation de la prime « médaille d'ancienneté » de 25%
- ANCV : Si digitalisation des Chèques Vacances revalorisation à 30% et 45%

- Afin de prendre en compte notamment la hausse de 0,99 % de la valeur du SMIC (Son montant horaire brut passe de 10,15 euros à 10,25 euros, soit un gain mensuel d'environ 15 euros pour trente-cinq heures de travail hebdomadaire au 1er janvier) mais aussi pour que la grande majorité des salariés OETAM restent mobilisés dans le cadre de l'emploi qu'ils occupent sachant que selon vos sources 1148 ont un positionnement «au marché » ou « au-dessus », nous demandons le rétablissement de l'Augmentation Générale. Aussi pour tenir compte du processus d'augmentation salariale (AI+AG) nous revendiquons une Enveloppe d'augmentation globale de 4 %
- Nous revendiquons la remise à plat après communication des différentes pesées des postes. Nous remarquons sur vos documents que des postes selon l'accord classification 93 ont vu leur « fourchette marché » se faire dépasser par d'autres postes qui étaient positionnés au même niveau
- Réduction de l'écart de la valeur du point entre Paris et la Province, cette valeur n'a toujours pas évolué depuis des décennies, le doit-elle ?
- Augmentation des différentes Primes et Forfaits : Primes Booster, Incentives Commerciales, Primes d'Equipes, Prime de nuit, Panier de nuit, Ticket Repas, Forfait repas, Primes d'astreintes, Forfaits déplacements, Prime de mobilité, Prime de sujétion, Prime 8/10, Indemnités Télétravail, prime renfort d'Equipe... et Polyvalence
- Mise en place d'une prime de représentation et d'entretiens des vêtements pour les commerciaux
- Mise en place d'une prime de « découchage » pour les salarié(e)s intervenant en dehors de leur secteur (ex plan montagne proxi) (Identique à celle prévue pour les salariés Techniciens Itinérants de 40€ appelé « prime renfort d'Equipe »)
- Mise en place d'un Forfait journée Télétravail « Covid » à 10€/jour
- Mise en place d'une prime de Transport et/ou d'une prime d'incitation au co-voiturage. Il y a un traitement inégal de la prise en charge par l'employeur de 50% des abonnements en Ile de France qui ne peut se faire partout en province et de plus des salarié(e)s ne peuvent pas utiliser les transports en communs du fait de l'inadaptation à l'horaire de travail de celui-ci
- Intégration de l'ancienneté dans le calcul de la prime 13ème mois pour les OETAM, en effet les salarié(e)s cadres ayant leur 13ème Mois calculé sur l'entièreté de leur salaire de base incluant l'ancienneté ils perçoivent de fait un 13ème mois proportionnellement plus important
- Mise en place d'un échelon supplémentaire sur la Prime d'ancienneté (18 ans 18%)
- Augmentation de la part employeur sur la cotisation mutuelle
- Augmentation budget des Comités Sociaux et Economiques de 1.17 à 1.5% (0.23 pour Budget de fonctionnement et 1.27 pour le Budget ASC)
- Atténuation de l'effet de seuil sur la grille d'attribution des Chèques Vacances.
- Aménagement de l'utilisation des jours enfants malades : possibilité d'utilisation lors d'examen médicaux, possibilité de cumul
- 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
- Instauration d'un jour de repos supplémentaire de congés pour les salarié(e)s ayant plus de 15 ans d'ancienneté en 3/8

- Une journée supplémentaire de congés pour la naissance d'un enfant
- Suppression du jour de carence lors d'un arrêt maladie (à l'identique de CCP).
- Passage du statut d'Employé Ouvrier a Agent de Maîtrise pour les Techniciens itinérant
- Alignement de l'Accord Prévoyance au niveau du Groupe sur l'article Incapacité Temporaire de Travail- Invalidité Permanente :
 - o Abaissement de la Franchise a 45 jours (actuellement 60 jours)
 - o Montant de l'indemnisation : 100% du salaire annuel brut Tranches A, B et C (actuellement 85%)
- Réévaluation des grilles d'abondement PERCO
- Négociation Classification
- Négociation Accord Polyvalence, les règles unilatérales de mise en place de la polyvalence n'ont pas l'adhésion totale, la juste compréhension et n'offre pas les garanties suffisantes pour que le salarié s'engage dans cette démarche en connaissance
- Négociation Télétravail

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

I - Dispositions relatives aux OETAM (ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise)

A - Augmentation générale

CCEP proposait, à titre exceptionnel, pour l'année 2021, une augmentation générale de **0,8%** des salaires de l'ensemble des salariés OETAM.

Cette augmentation prenait la forme d'une revalorisation de la valeur des points Paris & Province, effective au 1^{er} avril 2021, conformément au tableau ci-dessous.

valeur point Paris/Province		
	2020	2021
Paris	13,8398	13,9505
Province	11,8629	11,9578

B - Prime Exceptionnelle

CCEP s'engageait à verser une prime exceptionnelle d'un montant brut forfaitaire de **500 euros** aux salariés dont la performance dépassait les attentes et qui étaient évalués 'Contribue de façon exceptionnelle'.

Cette prime était à verser avec la paie d'avril 2021.

C – Précisions budgétaires

Il était noté par ailleurs que la prime d'ancienneté étant indexée sur le salaire de base, celle-ci était revalorisée au même niveau que les salaires.

CCEP s'engageait à reconnaître à travers des revalorisations salariales les promotions et certifications ainsi que les ajustements d'égalité salariale qui pouvaient avoir lieu au cours de l'année 2021.

II - Dispositions relatives aux cadres

A – Augmentation générale

CCEP proposait, pour l'année 2021, une augmentation générale de **0,8%** pour les salariés cadres jusqu'au niveau 'Professionnel', effective au 1^{er} avril 2021, sous condition d'embauche avant le 31 décembre 2020.

Les salariés cadres de niveau 'Senior Professionnel/Manager' et au-dessus n'étaient pas éligibles à une révision salariale en 2021.

B – Primes exceptionnelles

CCEP s'engageait à verser une prime exceptionnelle d'un montant brut forfaitaire de **650 euros** aux salariés cadres non éligibles au bonus APPP, dont la performance dépassait les attentes et qui étaient évalués 'Contribue de façon exceptionnelle'.

Cette prime était à verser avec la paie d'avril 2021.

C – Précisions budgétaires

CCEP s'engageait à reconnaître à travers des revalorisations salariales les promotions ainsi que les ajustements d'égalité salariale qui pouvaient avoir lieu au cours de l'année 2021.

III – Revalorisation des primes et forfaits

Le montant de la prime de polyvalence était porté à **1 000 euros bruts**.

Toutes les primes fixes liées aux conditions d'exécution du travail, (primes d'équipes, panier, astreinte technique, sujétion, week-end) étaient revalorisées à hauteur de **1%**.

Les forfaits et plafonds liés aux frais de repas avaient été revus selon les tableaux ci-dessous :

Repas / Déplacements Professionnels	Montant (€) 2020	Montant (€) 2021
Forfait repas itinérants	15	15,2
Part Employeur Ticket Repas 60%	9,36	9,36
Plafond repas/MDV	17	17

Les plafonds de remboursement des déplacements professionnels étaient revalorisés à hauteur de 1%.

Plafonds Remboursement Déplacements Professionnels	Montant (€) 2020	Montant (€) 2021
Soirée étape	83,59	84,43
Soirée étape zone touristique	90,56	91,47
Diner	18,23	18,41
Hôtel/Mobilité (montant/jours pendant 9 mois)	73,5	74,24

IV – Mesures relatives à l’organisation et à la durée du travail dans l’entreprise

En contrepartie des mesures prévues aux articles 1, 2 et 3 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**

L’article 3-1, chapitre V de l’accord précité prévoit 5 jours d’habillage et de déshabillage ainsi que les modalités de leur pose.

Sans remettre en cause le principe que les salariés disposent de 2 jours de déshabillage à leur initiative, à titre exceptionnel, et après avoir épuisé toutes autres possibilités, la Direction aurait souhaité planifier ces 2 jours selon des modalités définies après information préalable au CSE d’établissement concerné.

Ces dispositions n’auraient été valables pour l’année 2021 et un bilan de leur application aurait été fait lors de la prochaine négociation annuelle pour l’année 2022.

- **Délai de prévenance Usines**

La Direction constatait que les aléas de l’activité nécessitent des changements de rythme de travail.

Les accords et usages en vigueur à ce jour soumettent ces changements à un rythme de trois semaines.

La Direction aurait souhaité que les parties conviennent qu’au cours de l’année 2021, en cas de variation additionnelle de production, ce délai de prévenance de trois semaines pourrait être ramené à 14 jours calendaires, selon des modalités définies au niveau du Comité d’établissement. Ce délai de 14 jours calendaires ne concernait que les changements collectifs compris au sens large (une ou plusieurs équipes/ unité de performance).

A contrario, la Direction rappelait que l’approbation des demandes de congés des salariés (hors congé principal) devrait respecter le délai de prévenance en tenant compte des règles de l’entreprise (périodes scolaires...).

Ces dispositions n’auraient été valables que pour l’année 2021 et un bilan de leur application sera fait lors de la prochaine négociation annuelle pour l’année 2022.

V – Mesures relatives aux aidants familiaux

En complément des dispositions existantes dans l'accord Qualité de Vie au travail conclu le 25 février 2020, la Direction avait la volonté d'aider les salariés aidants familiaux. Ainsi le compteur de jours enfants malades utilisables pour les salariés aidants familiaux définis dans l'accord Qualité de Vie au travail sus cité, était porté à 10 jours (ou 20 demi-journées) par an, dans les conditions de prise identiques à celles prévues par l'accord, à savoir la présentation d'un justificatif pour chaque utilisation.

VI – Dialogue social dans l'entreprise

CCEP souhaitait poursuivre un dialogue social constructif dans le cadre d'un calendrier social permettant des rencontres tout au long de l'année 2021.

CCEP souhaitait poursuivre les Négociations portant sur les classifications et s'engageait à ouvrir plus largement les discussions à tous les métiers après le pilote sur les métiers Field sales terrain. Ces négociations couvraient l'abandon du coefficient pour passer à des valeurs monétaires.

Une négociation sur l'épargne retraite est en cours afin d'étudier les dispositions de la loi dite « loi Pacte » portant sur la mise en place du PER (Plan d'Epargne Retraite).

La Direction proposait une négociation sur l'Intéressement et la Participation au premier semestre 2021.

Enfin la Direction proposait d'échanger également en 2021 sur les nouvelles façons de travailler, notamment le télétravail.

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 modifierait l'ensemble des propositions.

A l'issue de la négociation, les organisations syndicales CGT, FGTA-FO et CFE -CGC ont indiqué qu'elles ne seraient pas signataires. L'organisation syndicale CFDT a déclaré qu'elle était signataire. Cette seule signature ne permet pas d'obtenir un accord majoritaire applicable.

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

I - Dispositions relatives aux OETAM (ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise)

A - Augmentation générale

CCEP s'engage à verser, à titre exceptionnel, pour l'année 2021, une augmentation générale de **0,8%** des salaires de l'ensemble des salariés OETAM.

Cette augmentation prend la forme d'une revalorisation de la valeur des points Paris & Province, effective au 1^{er} avril 2021, conformément au tableau ci-dessous.

valeur point Paris/Province		
	2020	2021
Paris	13,8398	13,9505
Province	11,8629	11,9578

B - Prime Exceptionnelle

Il sera versé une prime exceptionnelle d'un montant brut forfaitaire de **500 euros** aux salariés dont la performance aura dépassé les attentes et qui auront été évalués 'Contribue de façon exceptionnelle'.

Cette prime sera versée avec la paie d'avril 2021.

C – Précisions budgétaires

Il est noté par ailleurs que la prime d'ancienneté étant indexée sur le salaire de base, celle-ci sera revalorisée au même niveau que les salaires.

CCEP continuera également de reconnaître à travers des revalorisations salariales les promotions et certifications ainsi que les ajustements d'égalité salariale qui pourraient avoir lieu au cours de l'année 2021.

II - Dispositions relatives aux cadres

A – Augmentation générale

CCEP s'engage à verser, pour l'année 2021, une augmentation générale de **0,8%** pour les salariés cadres jusqu'au niveau 'Professionnel', sous condition d'embauche avant le 31 décembre 2020. Cette augmentation sera effective au 1^{er} avril 2021.

Les salariés cadres de niveau 'Senior Professionnel/Manager' et au-dessus ne seront pas éligibles à une révision salariale en 2021.

B – Primes exceptionnelles

Il sera versé une prime exceptionnelle d'un montant brut forfaitaire de **650 euros** aux salariés cadres non éligibles au bonus APPP, dont la performance aura dépassé les attentes et qui auront été évalués 'Contribue de façon exceptionnelle'.

Cette prime sera versée avec la paie d'avril 2021.

C – Précisions budgétaires

CCEP continuera également de reconnaître à travers des revalorisations salariales les promotions ainsi que les ajustements d'égalité salariale qui pourraient avoir lieu au cours de l'année 2021.

III – Revalorisation des primes et forfaits

Le montant de la prime de polyvalence est porté à **850 euros bruts**.

Toutes les primes fixes liées aux conditions d'exécution du travail, (primes d'équipes, panier, astreinte technique, sujétion, week-end) seront revalorisées à hauteur de **0,8%**.

Les forfaits et plafonds liés aux frais de repas ont été revus selon les tableaux ci-dessous :

Repas / Déplacements Professionnels	Montant (€) 2020	Montant (€) 2021
Forfait repas itinérants	15	15,12
Part Employeur Ticket Repas 60%	9,36	9,36
Plafond repas/MDV	17	17

Les plafonds de remboursement des déplacements professionnels seront revalorisés à hauteur de **0,8%**.

Plafonds Remboursement Déplacements Professionnels	Montant (€) 2020	Montant (€) 2021
Soirée étape	83,59	84,26
Soirée étape zone touristique	90,56	91,28
Diner	18,23	18,38
Hôtel/Mobilité (montant/jours pendant 9 mois)	73,5	74,09

IV – Dialogue social dans l'entreprise

CCEP souhaite poursuivre un dialogue social constructif dans le cadre d'un calendrier social permettant des rencontres tout au long de l'année 2021.

CCEP souhaite poursuivre la négociation portant sur les classifications et s'engage à ouvrir plus largement les discussions à tous les métiers après le pilote sur les métiers Field Sales terrain. Ces négociations couvriraient l'abandon du coefficient pour passer à des valeurs monétaires.

Une négociation sur l'épargne retraite est en cours afin d'étudier les dispositions de la loi dite « loi Pacte » portant sur la mise en place du PER (Plan d'Epargne Retraite).

Une négociation s'ouvrira sur l'Intéressement et la Participation au premier semestre 2021.

Enfin la Direction souhaite échanger également en 2021 sur les nouvelles façons de travailler, notamment le télétravail.

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.

Le présent Procès-Verbal de désaccord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise.

Ces formalités de dépôt sont assorties, notamment, de la liste, en trois exemplaires, des établissements auxquels le présent Procès-Verbal de désaccord s'applique, ainsi que de leurs adresses respectives.

Enfin, il est transmis aux représentants du personnel et mention de ce Procès-Verbal de désaccord est faite sur les panneaux réservés à la Direction pour sa communication avec le personnel ainsi que sur l'intranet.

Fait à Issy les Moulineaux, le 28 janvier 2021

Pour la société :



Directrice des Relations Sociales

Pour les organisations syndicales représentatives :

Pour la CFDT



Pour la CFE-CGC



Pour la CGT



Pour FGTA – FO

