

# Accord sur la reconnaissance des établissements distincts et composition du CCE

## PREAMBULE

La Direction et les Organisations Syndicales représentatives de Coca-Cola Entreprises SAS renouvellent l'importance d'un dialogue social qualitatif et équilibré, qui repose nécessairement sur une représentation du personnel efficace qui soit le reflet de la réalité de son organisation.

A la date du présent accord, les établissements distincts au sein de Coca-Cola Entreprise SAS sont au nombre de 9, répartis de la manière suivante :

- Etablissement Siège ;
- Etablissement Nord comprenant le site du CRD et la Direction Commerciale Régionale de Avelin ;
- Etablissement Est comprenant la Direction Commerciale Régionale de Ludres ;
- Etablissement Rhône-Alpes Auvergne comprenant la Direction Commerciale Régionale de Beynost ;
- Etablissement Sud-Est comprenant la Direction Commerciale Régionale de Vitrolles et l'usine des Pennes-Mirabeau ;
- Etablissement Sud-Ouest comprenant la Direction Commerciale Régionale de Mérignac et l'usine de Castanet-Tolosan ;
- Etablissement Ouest comprenant la Direction Commerciale Régionale de Rennes ;
- Etablissement de Clamart comprenant la Direction Commerciale Régionale de Paris Ile-de-France, l'usine de Clamart et le CTN ;
- Etablissement de l'usine de Grigny.

Compte tenu des changements organisationnels consécutifs à la réorganisation de la Direction Nationale des Ventes, de la Direction Commerciale et Marketing et de la fonctionnalisation européenne des activités Techniques, les parties actent de la nécessité de définir conventionnellement de nouveaux périmètres pour les établissements distincts au sein de l'entreprise Coca-Cola Entreprise SAS.

Afin de permettre une représentation efficace des salariés dans les établissements qui n'ont plus d'ancrage local mais dont les effectifs sont répartis sur tout le territoire de la France métropolitaine, il est convenu, sur la base des effectifs estimés à date, d'ajouter des sièges additionnels aux seuils légaux permettant de préserver la nécessaire proximité des élus auprès des salariés.

Elles reconnaissent également les conséquences induites de ce nouveau découpage des établissements distincts sur la composition du Comité Central d'Entreprise.

## **Titre I. RECONNAISSANCE DES ETABLISSEMENTS DISTINCTS AU SEIN DE COCA-COLA ENTREPRISE SAS**

Pour procéder à la détermination de chaque établissement, les parties ont pris en compte trois dimensions :

- le respect de la spécificité de chaque instance de dialogue : Comité d'Etablissement, Délégué du Personnel et Comité d'Hygiène de Sécurité et de Conditions de Travail,
- la réalité du degré d'autonomie quant à la gestion du personnel ainsi qu'en matière économique et budgétaire propre à chaque établissement,
- la capacité de nourrir effectivement un dialogue social clair, précis et complet, par une présidence d'instance efficace et disposant d'un réel niveau d'autonomie,

### **Article 1 : reconnaissance des établissements**

Sur la base de ces critères et de la nouvelle implantation géographique consécutive à la disparition des directions régionales commerciales, il en résulte une reconnaissance des établissements suivants au sein de Coca-Cola Entreprise SAS à compter de la date du 1er octobre 2013 :

#### **A. Pour les usines :**

Une reconnaissance de chaque usine en tant qu'établissement distinct et autonome, avec des instances représentatives du personnel dont le nombre de sièges aura vocation à évoluer selon l'évolution des effectifs dans le temps et conformément aux dispositions légales en vigueur et des protocoles préélectoraux locaux.

**Etablissement de Castanet-Tolosan :** L'établissement «Castanet-Tolosan» comprend l'ensemble des salariés rattaché au site industriel de « Castanet-Tolosan ». Eu égard aux effectifs du site au jour de la rédaction du présent accord et décomptés selon les règles légales, les parties constatent que des élections devront être organisées sur ce site afin que soient constitués :

- un Comité d'Etablissement de 5 délégués titulaires et 5 suppléants ;
- un CHSCT de 3 membres ;
- des Délégués du Personnel au nombre de 4 titulaires et 4 suppléants.

**Etablissement des Pennes-Mirabeau :** L'établissement « des Pennes-Mirabeau » comprend l'ensemble des salariés rattaché au site industriel des Pennes-Mirabeau. Eu égard aux effectifs du site au jour de la rédaction du présent accord et décomptés selon les règles légales, les parties constatent que des élections devront être organisées sur ce site afin que soient constitués :

- un Comité d'Etablissement de 5 délégués titulaires et 5 suppléants ;
- un CHSCT de 4 membres ;
- des Délégués du Personnel au nombre de 6 titulaires et 6 suppléants.

**Etablissement de Clamart :** L'établissement « Clamart » comprend l'ensemble des salariés rattaché au site industriel de Clamart. Eu égard aux effectifs du site au jour de la rédaction du présent accord et décomptés selon les règles légales, les parties constatent que des élections devront être organisées sur ce site afin que soient constitués :

- un Comité d'Etablissement de 5 délégués titulaires et 5 suppléants ;
- un CHSCT de 4 membres ;
- des Délégués du Personnel au nombre de 6 titulaires et 6 suppléants.

**Etablissement de Grigny :** L'établissement « Grigny » comprend l'ensemble des salariés rattaché au site industriel de Grigny. Eu égard au fait que l'établissement de Grigny est déjà autonome et qu'à ce titre il n'est nullement impacté par les évolutions organisationnelles qui sous-tendent la refonte des établissements distincts, les parties conviennent de maintenir les instances représentatives du personnel en l'état, à savoir :

- un Comité d'Etablissement de 5 délégués titulaires et 5 suppléants ;
- un CHSCT de 4 membres ;
- des Délégués du Personnel au nombre de 7 titulaires et 7 suppléants.

#### **B. Pour les populations Techniques (population Technique terrain, CTN et CRD) :**

**Etablissement Technique :** La fonctionnalisation européenne des équipes Techniques entraîne le regroupement au sein d'un même établissement « Technique » des salariés travaillant sur les sites CTN et CRD ainsi que des salariés rattachés à la filière technique terrain et sans préjudice des dispositions relatives à l'établissement « Siège » ci-après.

Eu égard aux effectifs de la filière au jour de la rédaction du présent accord, et sur la base des dispositions légales en vigueur, les parties constatent que des élections devraient théoriquement être organisées pour cette filière afin que soient constitués : un Comité d'Etablissement de 5 délégués titulaires et 5 suppléants ; un CHSCT de 4 membres et que soient nommés 7 Délégués du Personnel titulaires et 7 suppléants.

Afin de permettre une représentation efficace des salariés dans l'établissement « Technique » dont les effectifs sont multi-sites et répartis sur tout le territoire de France métropolitaine, les parties conviennent néanmoins d'ajouter des sièges additionnels aux seuils légaux sur la base des effectifs estimés à date et décomptés selon les règles légales et des protocoles préélectorales locaux.

Pour assurer une proximité des Délégués du Personnel sur la filière qui soit au plus près des sites et populations représentées, il a été convenu également de proposer des élus sur chacun des périmètres composant l'établissement « Technique ».

Des élections devront donc être organisées de la manière suivante :

- Pour le Comité d'Etablissement : 3 délégués titulaires et 3 suppléants additionnels pour un total de **8 titulaires et 8 suppléants** dont la partition par collèges sera à définir dans le cadre du protocole préélectoral.
- Pour le CHSCT : 2 membres additionnels pour un total de **6 membres** dont la partition par collèges sera à définir dans le cadre du protocole préélectoral.

- Pour les Délégués du Personnel :
  - Une instance de DP composée de **2 titulaires et 2 suppléants** pour le site du **CRD**.
  - Une instance de DP composée de **2 titulaires et 2 suppléants** pour le site du **CTN**.
  - Une instance de DP composée de **6 titulaires et 6 suppléants** pour le **technique terrain** (voir la synthèse en annexe 1).

Il conviendra aux parties de définir dans le cadre du Protocole d'Accord Préélectoral le découpage des listes de manière géographique.

De manière habituelle, ces réunions auront vocation à se tenir au siège, néanmoins et afin de favoriser la proximité avec les équipes terrain, il pourra être convenu de délocaliser ces réunions selon un calendrier qui sera fixé lors des premières réunions de l'instance.

Lors de chaque nouvelle élection, le nombre de sièges attribués en fonction de l'article R 2324-1/ R 2314-1 et R 4613-1 du code du travail devant être attribué sera amené à évoluer en fonction du décompte des effectifs qui s'opèrera selon les règles générales prévues par le code du travail (article L 1111-2).

### **C. Pour les populations Commerciales :**

**Etablissement Commercial** : En conséquence de la nouvelle implantation géographique, de la disparition des directions régionales commerciales et de la centralisation des pouvoirs de direction au niveau national, l'établissement « Commercial » comprend l'ensemble des salariés rattaché à la filière commerciale terrain y compris les assistantes en territoires et sans préjudice des dispositions relatives à l'établissement « Sièges » ci-après.

Eu égard aux effectifs de la filière au jour de la rédaction du présent accord et décomptés selon les règles légales, les parties constatent que des élections devraient théoriquement être organisées pour cette filière afin que soient constitués : un Comité d'Etablissement de 6 délégués titulaires et 6 suppléants ; un CHSCT de 6 membres et que soient nommés 8 Délégués du Personnel titulaires et autant de suppléants.

Afin de permettre une représentation efficace des salariés dans l'établissement « Commercial » dont les effectifs sont à la fois nombreux et répartis sur tout le territoire de la France métropolitaine, les parties conviennent néanmoins d'ajouter des sièges additionnels aux seuils légaux sur la base des effectifs estimés à date et décomptés selon les règles légales.

Des élections devront donc être organisées de la manière suivante :

- Pour le Comité d'Etablissement : 4 délégués titulaires et 4 suppléants additionnels pour un total de **10 titulaires et 10 suppléants** dont la partition par collèges sera à définir dans le cadre du protocole préélectoral
- Pour le CHSCT : 2 membres additionnels pour un total de **8 membres** dont la partition par collèges sera à définir dans le cadre du protocole préélectoral
- Pour les Délégués du Personnel : 5 titulaires et 5 suppléants additionnels pour un total de **13 titulaires et 13 suppléants** dont la partition par collèges sera à définir dans le cadre du protocole préélectoral

De manière habituelle, ces réunions auront vocation à se tenir au siège, néanmoins et afin de favoriser la proximité avec les équipes terrain, il pourra être convenu de délocaliser ces réunions selon un calendrier qui sera fixé lors des premières réunions de l'instance.

Lors de chaque nouvelle élection, le nombre de sièges attribués en fonction de l'article R 2324-1/ R 2314-1 et R 4613-1 du code du travail devant être attribué sera amené à évoluer en fonction du décompte des effectifs qui s'opèrera selon les règles générales prévues par le code du travail (article L 1111-2).

Les sièges additionnels attribués pour l'établissement « Commercial » dans le présent accord sont néanmoins figés dans le temps.

#### **D. Pour le siège social :**

**Etablissement Siège :** L'établissement « Siège » comprend l'ensemble des salariés travaillant effectivement au siège social de l'entreprise.

Eu égard au fait que l'établissement « siège » est déjà autonome , les parties conviennent de maintenir les instances représentatives du personnel en l'état, à savoir :

- un Comité d'Etablissement de 6 délégués titulaires et 6 suppléants ;
- un CHSCT de 6 membres ;
- des Délégués du Personnel au nombre de 8 titulaires et 8 suppléants.

*NB : La reconnaissance de ces établissements ne vaut que pour l'avenir et n'emporte pas de conséquence sur les situations antérieures, ni transfert de responsabilité d'aucune sorte entre les établissements existant précédemment et ceux reconnus par les parties au titre du présent accord.*

*Cette reconnaissance des établissements distincts, dont la synthèse apparaît en annexe 1 du présent accord est naturellement fonction de la réalité des effectifs et des organisations existantes au jour de signature du présent accord.*

#### **Article 2. Durée et périodicité de renouvellement des mandats**

Sur la base des possibilités offertes par les dispositions légales, les parties conviennent de porter la durée des mandats de représentation au sein de Coca-Cola Entreprise SAS à trois ans pour les mandats des Comités d'Etablissements et Délégués du Personnel. La durée des mandats pour les Comités d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail reste fixée à deux ans. Une prorogation de ces mandats pour une durée d'un an pourra être décidée localement afin de suivre la périodicité des mandats des autres instances.

Autant que possible, les élections professionnelles se réalisent au niveau de chaque nouvel établissement au cours du mois d'octobre, tous les trois ans, afin de faciliter le calcul de la représentativité syndicale au sein de Coca-Cola Entreprise SAS.

En cas de nécessité d'élections partielles, les parties invitent à ce que les protocoles d'accord préélectorales négociés au niveau des établissements fassent en sorte que la durée des nouveaux mandats à pourvoir soit diminuée à titre exceptionnel, afin que la périodicité des élections mentionnées ci-dessus puisse être effectivement respectée lors des élections renouvelant l'ensemble des collèges de l'établissement concerné.

Enfin, les parties invitent également les négociateurs des protocoles d'accord préélectorales des établissements « Siège » et « Grigny » à proroger à titre exceptionnel les mandats de leurs instances respectives pour une durée permettant d'organiser les prochaines élections sur le nouveau cycle national.

## **Titre II. COMPOSITION DU COMITE CENTRAL D'ENTREPRISE (CCE)**

Les parties ont convenu que la délégation élue au Comité Central d'Entreprise comportera au minimum un représentant titulaire (et son suppléant) par Comité d'Etablissement, soit 7 titulaires et 7 suppléants.

Ainsi, afin de tenir compte à la fois des effectifs représentés d'une part et de la diversité des métiers au sein d'un même établissement d'autre part, les parties conviennent de l'attribution de sièges additionnels au Comité Central d'Entreprise de la manière suivante :

Condition d'attribution de siège supplémentaire	Nombre de siège supplémentaire
Etablissement ayant un effectif de plus de 500 salariés	+ 1 titulaire et + 1 suppléant
Etablissement distinct ayant un effectif de plus de 300 salariés répartis sur au moins 2 sites ou répartis sur l'ensemble des départements de la France métropolitaine	+ 1 titulaire et + 1 suppléant

Ces deux situations peuvent être cumulatives et emporter le droit à 2 titulaires et suppléants additionnels.

Au jour de conclusion de l'accord, les parties reconnaissent que :

- **L'établissement « Siège »** répond au critère d'effectif, portant le nombre total de représentants titulaires au Comité Central d'Entreprise à 2.
- **L'établissement « Technique »** répond au critère de répartition multi-sites et de répartition sur l'ensemble des départements de la France métropolitaine, portant le nombre total de représentants titulaires au Comité Central d'Entreprise à 2.
- **L'établissement « Commercial »** répond aux deux critères à la fois, portant le nombre total de représentants titulaires au Comité Central d'Entreprise à 3.

En conséquence de l'application de ces différentes règles, la délégation élue au Comité Central d'Entreprise comportera un **nombre total de 11 représentants titulaires et de 11 suppléants.**

Par ailleurs, sont définies les règles suivantes :

- Lors de l'élection au sein des établissements, l'ensemble des membres titulaires prend part au vote (*ie. sont exclus le président et les suppléants, sauf si ces derniers remplacent un titulaire absent le jour du vote*) dans le cadre d'un scrutin majoritaire à un tour, sans distinction par collège ;
- Seuls les membres titulaires du CE peuvent valablement se présenter pour les postes de membres titulaires du CCE ou pour les postes de membres suppléant du CCE. Les suppléants ne peuvent valablement se présenter que pour les postes de membre suppléant du CCE ;
- Le résultat des élections est porté par tous moyens et sans délai à la connaissance de la direction et les salariés ;

- En cas de circonstances exceptionnelles, le Comité d'Établissement peut décider de proroger le mandat de ses représentants auprès du CCE, afin de garantir une continuité dans les discussions et les échanges se déroulant au niveau central de l'entreprise, et sursoir à procéder à de nouvelles élections auprès du CCE pendant une durée d'au plus 6 mois.

La durée du mandat auprès du Comité Central d'Entreprise est fixée à 3 ans pour les titulaires comme pour les suppléants. Toutefois, si un suppléant est amené à prendre la place du titulaire de manière permanente et définitive, un second suppléant pourra être élu par le Comité d'Établissement pour la durée restant à couvrir dans le cadre du mandat du titulaire.

Les parties conviennent que la perte du mandat au sein du comité d'établissement entraînera la cessation des fonctions au CCE.

Le Comité Central d'Établissement définira au cours de sa première réunion les modalités de son fonctionnement au travers de son règlement intérieur.

### **Titre III. REPRESENTATIVITE DES ORGANISATIONS SYNDICALES**

#### **Article 1. Le Délégué Syndical Central (DSC)**

Chaque Organisation Syndicale reconnue représentative au sein de Coca-Cola Entreprise SAS peut valablement désigner un Délégué Syndical Central dont le rôle est de coordonner les actions de l'Organisation Syndicale au sein de l'entreprise ainsi que de conduire les négociations se déroulant dans l'entreprise au nom de son Organisation Syndicale.

#### **Article 2. Les Délégués Syndicaux (DS)**

Les Délégués Syndicaux sont nommés par les Organisations Syndicales représentatives au niveau de chaque établissement. Le rôle des Délégués Syndicaux est de représenter leur syndicat auprès du chef d'établissement et de conduire les négociations qui sont du ressort exclusif de l'établissement.

Pour les établissements de plus de 500 salariés comme l'établissement « Siège » et l'établissement « Commercial », tout syndicat représentatif peut désigner un Délégué Syndical supplémentaire à la double condition d'avoir obtenu lors de l'élection du comité d'établissement, en qualité de titulaire ou de suppléant :

- Un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés ;
- Au moins un élu dans l'un des deux autres collèges.

Enfin, afin de faciliter la représentation des Organisations Syndicales dans les établissements « Technique » et « Commercial » dont les effectifs sont répartis sur tout le territoire de France métropolitaine, les parties conviennent d'y ajouter des Délégués Syndicaux suppléants. Ces Délégués Syndicaux suppléants ne bénéficient pas d'un crédit d'heure spécifique en propre, mais pourront le cas échéant bénéficier du crédit d'heure du Délégué Syndical titulaire en son absence (congés, maladies, formation).

## **Titre IV. NATURE ET FORMALITE JURIDIQUE DU PRESENT ACCORD**

### **Article 1. Champ d'application**

Le présent accord a vocation à s'appliquer à l'ensemble de l'entreprise, à l'ensemble de ses établissements ainsi qu'à l'ensemble de ses salariés. Il se substitue de plein droit à l'ensemble des dispositions et pratiques existantes, à compter du jour de sa signature, en matière de relations sociales ou de fait syndical sur le périmètre national de CCE, à savoir l'accord du 15/01/2002 portant sur le périmètre des établissements des CE et du CCE et accord sur la durée des mandats électifs au sein de CCE en date du 24/01/2006. Il n'emporte toutefois pas de conséquence sur les accords ayant un objet plus large. En conséquence, la délégation française au comité d'entreprise européen sera revue comme défini dans les modalités de l'accord européen en vigueur.

### **Article 2. Entrée en vigueur et durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans renouvelable par tacite reconduction. La date de sa première échéance est fixée au 1<sup>er</sup> octobre 2016.

### **Article 3. Suivi de l'accord**

Afin de s'assurer du bon fonctionnement des instances suite à la redéfinition du redécoupage des établissements distincts dans le présent accord, une réunion DSC de suivi du mode de vie des instances sera organisée lors des deux premières années. Cette réunion sera l'occasion de faire le point sur la représentativité syndicale au sein de CCE SAS.

### **Article 4. Révision**

L'accord pourra être révisé ou modifié conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail, après consultation du CCE.

Tout signataire introduisant une demande de révision par lettre avec AR ou remise en main propre à l'ensemble des parties signataires doit l'accompagner d'un projet sur les points révisés. Toute modification du présent accord donnera lieu à l'établissement d'un avenant.

### **Article 5. Dénonciation**

Le présent accord et ses avenants éventuels pourront être dénoncés par l'une ou l'autre des parties signataires sous réserve de respecter un délai de préavis de 3 mois avant l'expiration de chaque échéance triennale. Toutefois, la mise en œuvre de la procédure de dénonciation par l'une des parties devra obligatoirement être précédée par l'envoi aux autres parties signataires d'une lettre recommandée explicitant les motifs de cette dénonciation.



## Article 6. Publicité

Un exemplaire signé du présent accord sera remis à chaque signataire et à chaque secrétaire de CE. Il sera également adressé à chaque nouveau secrétaire de CE postérieurement aux prochaines élections sociales organisées en 2013. L'entreprise s'engage à réaliser par ailleurs l'ensemble des démarches nécessaires à la publicité et à l'enregistrement du présent accord auprès des services compétents.

Fait à

Le

Pour la direction :

Pour les organisations syndicales :

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

## Annexe 1 – Composition des Etablissements distincts

		Etablissement Commercial		Etablissement Technique		Etablissement Siège		Etablissement Castanet-Tolosan		Etablissement Pennes-Mirabeau		Etablissement Grigny		Etablissement Clamart	
		Effectif estimé : 699		Effectif estimé : 311		Effectif estimé : 572		Effectif estimé : 120		Effectif estimé : 212		Effectif estimé : 239		Effectif estimé : 194	
		Titulaire	Suppléant	Titulaire	Suppléant	Titulaire	Suppléant	Titulaire	Suppléant	Titulaire	Suppléant	Titulaire	Suppléant	Titulaire	Suppléant
CE	Légal	6	6	5	5	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5
	Accord	10	10	8	8	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5
CHSCT	Légal	6 représentants		4 représentants		6 représentants		3 représentants		4 représentants		4 représentants		4 représentants	
	Accord	8 représentants		6 représentants		6 représentants		3 représentants		4 représentants		4 représentants		4 représentants	
DP	Légal	8	8	7	7	8	8	4	4	6	6	7	7	6	6
	Accord	13	13	10 (2 CTN / 2 CRD / 6 Tech)	10 (2 CTN / 2 CRD / 6 Tech)	8	8	4	4	6	6	7	7	6	6
CCE	Base	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	Accord	3	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1
DS par OS	Base	1 + 1		1		1 + 1		1		1		1		1	
	Accord	+ DS suppléants		+ DS suppléants		2		1		1		1		1	