



# INFORMATION

## La Direction Commercial a-t-elle retrouvé la mémoire ?

Nous avons vu apparaître sur nos fiches de paie de juin des rattrapages concernant la Prime de sujétion. En Effet, cette « prime » a été instauré par un accord Télétravail de 2014 que nous n'avions pas signé. Pour cause nous vous laissons relire l'information que nous avions fait en 2016 !



### Télétravail : Marché De Dupe ?



Nos collègues Chefs De Secteur, Chefs d'Équipe Technique et Managers Des Ventes ignorent souvent pour qui voter. Pourtant :

Le 22 janvier 2014 a été signé un accord dénommé : « ACCORD SUR LE TELETRAVAIL » cela concerne tout le monde.

FO s'est insurgé avec force contre cette supercherie, en sollicitant l'inspection du travail, par la rédaction de tracts, des courriers recommandés à la direction etc. Le tribunal nous était interdit par le nombre de signataires sinon nous y serions allé.

En supprimant les directions régionales la direction a décidé de priver les Chefs De Secteur, les Chefs d'Équipe Technique et les Managers Des Ventes d'un lieu où ils pouvaient s'ils le voulaient réaliser leurs activités « hors terrain », nombreuses et variées.

Ce constat indiscutable les rendaient automatiquement légitimes à réclamer un statut partiel de télétravail.

Le seul but de cet accord a été de les exclure d'avance de ce statut de télétravailleurs partiels en les rangeant dans une case qui n'existe nulle part dans le code du travail celle : d'« itinérant ».

Tous ceux qui avaient un bureau avant la disparition des directions régionales même s'il était partagé pouvaient de droit réclamer un avenant à leur contrat de travail leur permettant de bénéficier d'un remboursement selon les situations allant de 2400 à 4200 € annuels (loyer, taxe d'habitation, taxe foncière, charges de copropriété, assurances, chauffage, électricité, liste non exhaustive).

A cause de cet accord, ce remboursement comme par magie est devenu une prime royale dite de sujétion de 132,30 € et 330,75 € annuels, respectivement pour les CDS, CET et MDV.

Pourquoi avoir signé cet accord ?

Si les salariés n'étaient en droit de ne rien réclamer, pourquoi la direction se serait-elle donnée la peine d'obtenir cet accord ?

Cet accord est lisible dans son entier sur notre blog en voici l'extrait le plus révélateur quand à votre choix de vote.



<p>Signataires de l'accord</p> <p>Pour la CDF Lionel Giffard</p>	<p>Non Signataire</p> <p>Pour la CDE-CDC Richard Jouffroy</p>
--	---

Aujourd'hui en 2022, certains signataires s'insurgent de l'évolution du montant de cette prime (SIC).

Heureusement que nous avons un employeur responsable qui avait vu le « Bug » et rétabli les salariés dans leur « Droit ».

**Mais le compte n'y est pas !**

**Nous subissons tous l'augmentation du coût de la vie et nous ne pourrions pas attendre de réévaluation aux prochaines NAO.**

De plus nos collègues Merchandiseurs attendent aussi le bénéfice de cette prime. Ils ne sont pas des ELS de luxe mais des salariés de Coca-Cola Europacific à part entière qui « réalisent certaines tâches administratives potentiellement à leur domicile ».

**Notre Objectif :**  
**Vous défendre**  
**et**

**être à votre coté**

**Nous nous tenons**  
**à votre disposition**

**NOTRE MAIL [FOCOCACOLA@GMAIL.COM](mailto:FOCOCACOLA@GMAIL.COM)**  
**NOTRE BLOG <http://fo.cocacola.over-blog.com/>**

