



**Accord des équipes de suppléance weekend NMPL et
production des sites de Castanet Tolosan et Clamart**

**Avenant relatif à l'accord d'établissement du 31/10/2008
relatif aux équipes de fin de semaine – Activité
industrielle du site des Pennes Mirabeau**

Entre

D'une part :

COCA-COLA EUROPEAN PARTNERS FRANCE SAS, sis 9 chemin de Bretagne, 92784 Issy-Les-Moulineaux Cedex 09, représentée par [REDACTED] [REDACTED] Directeur Industriel (Directeur Supply Chain Opérations), ayant reçu délégation à cet effet, ci-après désigné **COCA-COLA EUROPEAN PARTNERS FRANCE (CCEP France)**

Et d'autre part :

Les Organisations Syndicales représentatives au sein de l'Etablissement Supply Chain représentées respectivement par :

- Pour la CFDT : Monsieur [REDACTED] [REDACTED] et Monsieur [REDACTED] [REDACTED] agissant en qualité de Délégué Syndical accompagné de Monsieur [REDACTED] [REDACTED]
- Pour la CFE-CGC : Monsieur [REDACTED] [REDACTED] et Madame [REDACTED] [REDACTED] agissant en qualité de Délégué Syndical accompagné de Monsieur [REDACTED] [REDACTED]
- Pour la CGT : Monsieur [REDACTED] [REDACTED] et Monsieur [REDACTED] [REDACTED] agissant en qualité de Délégué Syndical accompagné de Monsieur [REDACTED] [REDACTED]
- Pour la FGTA - FO : Monsieur [REDACTED] [REDACTED] Monsieur [REDACTED] [REDACTED] agissant en qualité de Délégué Syndical accompagné de Monsieur [REDACTED] [REDACTED]

JPI
LC
E.T

JV
CP

PREAMBULE :

Le travail de fin de semaine est un enjeu important dans nos organisations.

Il constitue un réel moyen de flexibilité des sites industriels pour répondre aux besoins variables et saisonniers de production et accroître leur compétitivité.

Il permet en outre à CCEP France, dans un contexte de volatilité très important des volumes, de saisir toutes les opportunités pour accroître ses volumes de production en cours d'année. Il est également important de prendre en compte les contraintes organisationnelles et humaines de sa mise en œuvre, tout en veillant à l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle des collaborateurs.

C'est dans cette optique que le présent accord a été négocié entre les Organisations Syndicales représentatives au niveau de l'établissement Supply Chain et la Direction lors des réunions des 30 avril, 12 mai, 2 juin et 16 juin 2021.

Au sein des sites de CASTANET-TOLOSAN et CLAMART, le présent accord se substitue à tout usage ou engagement unilatéral et aux dispositions conventionnelles portant sur les mêmes thèmes.

Le présent accord modifie également, pour sa durée d'application telle que prévue à l'article 12.2 ci-après, les dispositions de l'accord du 31 octobre 2008 relatif aux équipes de fin de semaine applicable sur le site des PENNES MIRABEAU.

Ainsi, le présent accord répond à un triple objectif :

1. Soutenir les variations de production et - par voie de conséquence - soutenir la flexibilité de nos organisations weekend dans un contexte de forte incertitude des volumes ;
2. Maintenir des dispositions attractives pour les salariés ;
3. Intégrer les équipes NMPL dans les équipes de suppléance ;
4. Harmoniser les règles jusqu'alors existantes sur les trois sites (CASTANET-TOLOSAN, CLAMART et LES PENNES MIRABEAU) ;

C'est dans ce contexte que les parties ont convenu des dispositions suivantes.

ET
JP
LC
CP

Table des matières

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION	4
ARTICLE 2 : STRUCTURE DES EQUIPES DE FIN DE SEMAINE	4
ARTICLE 3 : CONSTITUTION DES EQUIPES	6
3.1 Salariés éligibles.....	6
3.2 Passage en équipe fin de semaine.....	7
3.3 Durée des avenants au contrat de travail	7
ARTICLE 4 : REGLES D'ORGANISATION	8
4.1 Information des salariés	8
4.2 Information du CSE Supply Chain, des délégués syndicaux de l'établissement Supply Chain et des Représentants de proximité du site	8
4.3. Passage en fin de semaine et retour en semaine.....	8
ARTICLE 5 : TEMPS DE TRAVAIL.....	8
ARTICLE 6 : PAUSES	10
ARTICLE 7 : INFORMATION, FORMATION ET RENFORT PONCTUEL SEMAINE	10
ARTICLE 8 : REMUNERATION.....	11
ARTICLE 9 : ARRET MALADIE	11
ARTICLE 10 : JOURS FERIES, CONGES ET REPOS.....	11
10.1 Jours fériés	12
10.2 Jours évènements familiaux	12
10.3 Congés payés et RTT	13
ARTICLE 11 : RESTAURATION.....	14
ARTICLE 12 : SUIVI, DUREE ET REVISION DE L'ACCORD	14
12.1 Suivi de l'accord	14
12.2 Durée et révision de l'accord.....	14
ARTICLE 13 : FORMALITES DE DEPOT	15

JP
W
LC
cp
ET

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord concerne l'ensemble du personnel des sites de Castanet- Tolosan, Clamart et Les Pennes Mirabeau.

ARTICLE 2 : STRUCTURE DES EQUIPES DE FIN DE SEMAINE

Il y a deux types d'activité des équipes de fin de semaine annuelle et saisonnière.

Les équipes NMPL dédiées aux opérations de **Nettoyage**, **Maintenance** (préventive, corrective et curative) et de **Préparation de Lignes**.

Les équipes de production constituées en fonction des besoins de production variables dans l'année. Ces équipes peuvent être de saison ou annuelles.

Il est précisé qu'en cas de forte activité nécessitant une ouverture de production plus importante, une partie de l'équipe NMPL pourra être positionnée en équipe de production.

En cas de ralentissement de l'activité sur une période de 3 semaines consécutives minimum, une équipe de fin de semaine pourra se voir repliée sur des postes en semaine, dans un délai de prévenance de 14 jours (2 weekends).

Le CSE Supply Chain est informé et consulté chaque année sur l'organisation des équipes de fin de semaine pour l'année suivante et sur le planning prévisionnel des équipes NMPL et de production.

L'appel à candidature et la sélection pour les équipes de fin de semaine doit se faire entre juin et octobre.

A titre informatif, la structure des équipes de fin de semaine est la suivante :

- **Site de Castanet Tolosan**

Effectifs de l'équipe NMPL sans production:

Composition équipe NMPL
1 Chef d'équipe
1 OSL Pilote
2 OSL
3 Techniciens de Maintenance

ET
W
JP
LC
CP

Effectifs en cas d'engagement d'une ligne en production :

Equipe VSD (ligne engagée en production)	Equipe NMPL (SDL)
1 Chef d'équipe 1 OSL Pilote 2 OSL (+1 si L1 engagée) 2 Techniciens de Maintenance 1 OZQ / Siropier 2 Caristes	1 OSL Pilote 1 OSL 1 Siropier / OZQ 2 Techniciens de Maintenance

Commentaires :

Dans le cadre de l'organisation VSD/SDL, le siropier (dans l'équipe SDL) et l'OZQ (dans l'équipe VSD) auront la double compétence afin de les mettre à profit en fonction du besoin.

Le samedi, il est entendu que le siropier/OZQ assurera les activités classiques d'OZQ et pourra être amené à faire des tâches de siropier à l'exception de la préparation de sirop.

- Site de Clamart

Effectifs équipe NMPL sans production:

Composition équipe NMPL
1 Chef d'équipe 2 OSL 3 Techniciens de Maintenance 2 Siropiers

Effectifs en cas d'engagement des lignes 3 et/ou 8 en production :

Standard Production SPET	Standard Production IVC	Equipe NMPL
1 Chef d'équipe* 1 OSL Pilote 3 + 1 OSL (incluant la couverture d'évènements) 1 Technicien de Maintenance 1 OZQ* 2 Caristes 2 Siropiers*	1 Chef d'équipe* 1 OSL Pilote 4 + 1 OSL / CMC (incluant la couverture d'évènements) 1 Technicien de Maintenance 1 OZQ* 2 Caristes + 1 coordinateur cariste 2 Siropiers*	2 OSL 2 Technicien de Maintenance

* Si les 2 lignes tournent en même temps il y aura 1 chef d'équipe, 1 OZQ et 2 siropiers pour les 2 lignes

SP
LC
CP
E.T

Commentaires :

Hors production, l'équipe NMPL sera notamment en charge de :

- L'entretien et de la préparation de la Ligne 8 (changement de format, et approvisionnement matières premières...)
- La préparation sur les autres lignes qui démarrent le lundi matin (consignation, mise en chauffe de la laveuse ...).

Durant les périodes de production, le personnel de l'équipe NMPL sera notamment sollicité pour pallier les éventuelles absences de l'équipe de production dans le respect des compétences des collaborateurs.

Lors des arrêts programmés de production, les caristes seront notamment amenés à réaliser les tâches suivantes : Approvisionnement des bouchons, inventaire et entretien et rangement en Logistique...

• Site des Pennes Mirabeau

Effectifs structure de base des équipes annuelles et saison :

Composition équipe NMPL	Composition équipe production WE polyvalente Boites/PET	Composition équipe ZA WE
1 Chef d'équipe 1 OSL Pilote 3 Opérateurs 3 Techniciens de Maintenance	1 Chef d'équipe 1 OSL Pilote 5 Opérateurs* 2 Techniciens de Maintenance	1 Chef d'équipe 1 OZQ 2 Siropier/OPZ 1 TER 2 caristes

Dont 1 opérateur polyvalent cariste

Rappel des standards :

Standard Production PET	Standard Production BOITES
1 Chef d'équipe 1 OSL Pilote 3 Opérateurs 1 Technicien de Maintenance 3 Caristes (2 fin de ligne, 1 ZA) + 1 Cariste Réception selon activité	1 Chef d'équipe 1 OSL Pilote 3 ou 4 Opérateurs (monobrin/double brins) 1 Technicien de Maintenance 2 Caristes (1 fin de ligne, 1 ZA) + 1 Cariste Réception selon activité

ARTICLE 3 : CONSTITUTION DES EQUIPES

3.1 Salariés éligibles

Les postes de travail de fin de semaine, pour les équipes NMPL et de production, sont ouverts en priorité au personnel permanent volontaire du site.

JP JV CP
LC EG

Les équipes weekend seront constituées par des salariés ayant les compétences et l'autonomie correspondant aux postes de travail de fin de semaine, en veillant à maintenir un équilibre dans l'organisation des équipes semaines et/ou des équipes de fin de semaine.

Si le nombre de volontaires ayant les compétences et l'autonomie nécessaires est supérieur au nombre de postes à pourvoir, une attention particulière sera apportée aux salariés ayant une RQTH, étant en fin de carrière (2 ans avant la retraite à taux plein), ou étant aidant d'une personne vulnérable en raison de son vieillissement, d'un handicap ou d'une maladie. Ces situations individuelles seront revues chaque année afin de permettre un roulement des salariés retenus en équipe de fin de semaine et ainsi permettre au plus grand nombre de bénéficier de cette organisation.

En tout état de cause, la priorité pourra être accordée pendant la durée de cet accord.

Dans la mesure du possible l'entreprise cherchera à identifier ou aménager un poste pour permettre un retour en semaine et ainsi permettre de favoriser la rotation en weekend.

En cas d'absences de salariés permanents volontaires l'entreprise aura recours à des personnes sous contrat à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire pour pourvoir les postes.

Seuls les salariés ayant les compétences et l'autonomie requises sur le poste pourront se porter volontaires. Les compétences attendues par site seront précisées chaque année lors de l'information-consultation du CSE Supply Chain sur l'organisation des équipes de fin de semaine.

Les salariés polyvalents des équipes de fin de semaine seront éligibles aux avenants de polyvalence dans les mêmes conditions qu'en semaine.

3.2 Passage en équipe fin de semaine

Les salariés volontaires éligibles, pour les équipes NMPL et de production, devront se signaler à leur hiérarchie qui se positionnera suite à cette demande. Si leur candidature n'était pas retenue, ils seraient informés, par écrit, du motif dans les meilleurs délais.

A compétences et niveau d'autonomie équivalents, un roulement des salariés retenus en équipe de fin de semaine sera privilégié pour permettre au plus grand nombre de bénéficier de cette organisation.

Le passage du personnel de semaine à une équipe fin de semaine fera l'objet d'un avenant au contrat de travail.

3.3 Durée des avenants au contrat de travail

Pour les équipes NMPL : Les avenants au contrat de travail pour l'équipe NMPL seront conclus pour une durée maximale de 2 ans. Cette durée pourra être réduite sur demande des salariés et avec accord de la Direction, à condition que le nombre de volontaires sur un même poste soit suffisant pour couvrir les besoins sur l'année. Les salariés retrouveront alors leur emploi précédent ou un emploi équivalent en équipe semaine.

Pour les équipes de production : Pour l'équipe de production annuelle, la durée des avenants au contrat de travail sera de 2 ans maximum. La durée de l'avenant des équipes de production en saison sera alignée sur la durée d'engagement des lignes de production. Cette durée pourra être réduite sur demande des salariés et avec accord de la Direction, à condition que le nombre de volontaires sur un même poste soit suffisant pour couvrir les besoins. Les salariés retrouveront alors leur emploi précédent ou un emploi équivalent en équipe semaine.

SP JV
LC CP
E-T

ARTICLE 4 : REGLES D'ORGANISATION

4.1 Information des salariés

Pour permettre une meilleure organisation personnelle des volontaires pour les équipes NMPL et de production, la Direction s'engage à informer ceux-ci au plus tôt du démarrage, de l'arrêt ou de tout ajustement du planning des équipes, dans un délai minimum de 14 jours calendaires (soit l'équivalent de 2 weekends).

4.2 Information du CSE Supply Chain, des délégués syndicaux de l'établissement Supply Chain et des Représentants de proximité du site

Le CSE Supply Chain est informé et consulté chaque année sur l'organisation des équipes de fin de semaine pour l'année suivante et sur le planning prévisionnel des équipes NMPL et de production

La Direction informera par email dans un délai minimum de 14 jours calendaires le CSE Supply Chain, les Délégués Syndicaux Supply Chain et les Représentants de Proximité du site des dates de démarrage, d'arrêt ou de tout ajustement du planning des équipes NMPL et de production.

Toute modification importante de l'équipe NMPL ou de production ayant un impact sur les conditions de travail sera soumise à l'information-consultation du CSE Supply Chain.

La Direction pourrait également imposer la prise de « jours habillage/déshabillage » aux équipes NMPL ou de production.

4.3. Passage en fin de semaine et retour en semaine

Lors du passage weekend et du retour en semaine, les salariés bénéficieront de jours de repos :
soit 3 jours de repos avant le passage en weekend + 2 jours de repos avant le retour en semaine;
soit 2 jours de repos avant le passage en weekend + 3 jours de repos avant le retour en semaine.

Les heures travaillées sur la semaine **avant** le passage en weekend seront majorées à 10%.

ARTICLE 5 : TEMPS DE TRAVAIL

A titre informatif, le temps de travail des équipes de fin de semaine est le suivant :

- **Site de Castanet-Tolosan**

Organisation en SDL. L'horaire de référence est de 29,5h de présence sur trois jours soit un temps de travail effectif de 27,5h.

Equipe NMPL sans production :

Samedi	Dimanche	Lundi
6h – 16h45	6h – 16h45	6h15 – 14h15

Engagement d'une ligne en production :

	Vendredi	Samedi	Dimanche	Lundi
VSD	6h00 – 14h00	6h00 – 16h45	19h15 – 6h00	n/a
NMPL (SDL)	n/a	8h00 – 18h45	8h30 – 19h15	6h15 – 14h15

- Site de Clamart

Organisation en SD. L'horaire de référence est de 24h de présence sur deux jours soit un temps de temps de travail effectif de 22,5h.

Equipe NMPL sans production :

Samedi	Dimanche
7h – 19h	19h – 7h

Engagement d'une ligne en production :

	Samedi	Dimanche
SPET	7h – 19h	19h – 7h
IVC	7h – 19h	19h – 7h
NMPL	19h – 7h	7h – 19h

- Site des Pennes Mirabeau

Organisation en alternance SD/VSD un weekend sur deux. L'horaire de référence est de 24h de présence sur deux jours en SD et 32h sur trois jours en VSD soit un temps de temps de travail effectif de 22,5h en SD et 30h en VSD.

Organisation horaire fin de semaine	Vendredi	Samedi	Dimanche
1 équipe prod (+ CE ZA) 1 équipe NMPL	5h-13h / repos repos / 5h-13h	5h-17h 5h-17h	17h-5h 17h-5h
2 équipes prod équipe 1 équipe 2 + NMPL CE ZA	5h-13h / repos repos/ 5h-13h 5h-13h / repos	5h-17h/17h-5h 17h-5h/5h-17h 5h-17h	5h-17h/17h-5h 17h-5h/5h-17h 17h-5h

JP
LC
W
CP
E.V

3 équipes prod équipe 1 + équipe 3 (+ CE ZA) équipe 2 + NMPL (+ CE ZA 2)	5h-13h / repos repos/ 5h-13h	5h-17h/17h-5h 17h-5h/5h-17h	5h-17h/17h-5h 17h-5h/5h-17h
--	---------------------------------	--------------------------------	--------------------------------

TER

Un exploitant rattaché à la structure ZA WE

En VSD – MMN (horaires actuels maintenus) comme définit dans l'accord 2008

L'horaire du vendredi se fera en alternance 1 semaine sur 2.

ARTICLE 6 : PAUSES

En application de l'accord ARTT du 31 janvier 2000, pendant leur temps de présence dans l'entreprise, le personnel posté de fin de semaine bénéficiera d'un temps de pause. Ces temps de pauses ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif. Ils sont néanmoins rémunérés.

Le samedi et le dimanche la pause est de 45 minutes par jour.

Le vendredi et le lundi la pause est de 30 minutes par jour.

ARTICLE 7 : INFORMATION, FORMATION ET RENFORT PONCTUEL SEMAINE

Le personnel des équipes de fin de semaine peut être amené à revenir occasionnellement dans l'entreprise en semaine, à la demande expresse et préalable de la direction tout en tenant compte au mieux de leurs contraintes personnelles, pour des raisons de formation, de participation aux réunions ou de visite médicale notamment. Les conditions de mise en œuvre de la formation du personnel de fin de semaine sont précisées en Annexe 2 ci-après.

La rémunération des jours de formation est calculée en fonction du nombre d'heures effectives travaillées du lundi au dimanche (jours travaillés + jours de formation), dans le respect de la durée maximale de travail et du repos hebdomadaire.

La rémunération du temps de travail de weekend reste inchangée ; les heures de nuit et les primes d'équipe seront notamment maintenues. En complément, toute heure effectuée au-delà du temps de travail de weekend sera rémunérée selon les conditions précisées à l'article 8.

La Direction veillera à respecter un délai de prévenance minimum de 14 jours calendaires (soit l'équivalent de 2 weekends) entre l'envoi de l'information au salarié et l'événement prévu en semaine.

Par ailleurs, la direction pourra faire appel, **sur la base du volontariat**, aux personnels des équipes de fin de semaine pour venir travailler en semaine, dans le respect de la durée maximale de travail et du repos hebdomadaire, et dans la limite de 151,67h travaillées par mois et par salarié. Sont exclus de cette limite les visites médicales et les jours de réunion Business Plans (« BP »).

Les heures effectuées en semaine par ces volontaires seront rémunérées dans les conditions prévues à l'article 8.

Si le temps effectué en semaine à la demande de la Direction est inférieur à 4h, 4h seront néanmoins payées.

JP
LC
CP
ET

La Direction prendra en charge les frais kilométriques des salariés de fin de semaine qui viennent en semaine à la demande de la Direction en-dehors des jours prévus dans l'avenant au contrat de travail, dans le respect de la politique de déplacement en vigueur.

De la même manière, la Direction prendra en charge les frais kilométriques des salariés des équipes de semaine qui viennent en renfort le samedi, dans le respect de la politique de déplacement en vigueur.

ARTICLE 8 : REMUNERATION

La rémunération perçue en horaire de semaine sera maintenue en horaire de fin de semaine, intégrant en supplément les majorations conventionnelles et légales.

Ainsi les salariés percevront, en plus de leur salaire de base et conformément aux accords en vigueur :

- Une prime d'équipe week-end d'un montant de 9,70€ par jour travaillé en horaire de fin de semaine ;
- Une majoration de 55% du salaire de base pour le travail accompli pendant les horaires de fin de semaine.

Si des heures de nuit étaient effectuées en weekend (de 21h à 6h) elles seraient majorées de 40% conformément aux accords en vigueur. Cette majoration est calculée sur une base de taux horaire weekend.

Si des heures de nuit étaient effectuées en semaine (de 21h à 6h) elles seraient majorées de 40% conformément aux accords en vigueur. Cette majoration serait calculée sur la base du taux horaire semaine.

Les heures effectuées en semaine, au-delà du temps de travail de week-end, seront rémunérées selon les règles suivantes :

- Pour les heures effectuées dans la limite de 10% du temps de travail de weekend : majoration exceptionnelle de 25%;
- Pour les 8 heures suivantes : majoration de 25% ;
- Pour les heures effectuées au-delà : majoration de 50%.

Ces majorations seront calculées sur la base d'un taux horaire semaine.

ARTICLE 9 : ARRET MALADIE

En cas d'arrêt maladie, le jour de carence sera décompté sur un horaire équivalent de semaine, soit 7h30. L'impact sur la rémunération s'effectue selon la même logique en équivalent horaire de semaine.

Les jours de repos accordés à la fin de la période d'activité semaine avant passage en organisation fin de semaine et inversement ne seront pas reportés si un salarié est en arrêt maladie pendant ces jours de repos.

ARTICLE 10 : JOURS FERIES, CONGES ET REPOS

JP
W
CP
LC
E.V

10.1 Jours fériés

Les jours fériés tombant un week-end, à l'exception du 1^{er} janvier, 1^{er} mai et 25 décembre, seront travaillés, sauf décision contraire de la Direction de l'usine.

Les heures de travail effectuées les jours fériés seront majorées selon les dispositions en vigueur dans l'entreprise. A la date de signature du présent accord, ces heures sont majorées à 200%. Cette majoration est calculée sur une base de taux horaire weekend.

Si un jour férié de weekend n'est pas engagé, il sera automatiquement chômé non travaillé. Aucun jour de congé (congrés, RTT, jours habillage/habillage) ne sera donc à poser.

En cas de travail, sur la base du volontariat, d'un jour férié en semaine, les majorations associées seront calculées sur la base d'un taux horaire semaine.

10.2 Jours événements familiaux

Les jours événements familiaux seront décomptés selon la règle suivante :

Nombre de jour(s) à disposition du collaborateur par événement :	Semaine	VSD ou SDL	SD
Décès d'un enfant	7	3	2
Mariage ou PACS du collaborateur	5	3	2
Décès d'un conjoint	5	3	2
Naissance ou adoption d'un enfant	3	3	2
Décès du père ou de la mère	3	3	2
Décès du frère ou de la sœur	3	3	2
Décès du beau-père ou de la belle mère	3	3	2
Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	2	2	2
Mariage d'un enfant	1	1	1
Décès du beau-frère ou de la belle sœur	1	1	1
Décès des grands-parents	1	1	1
Enfant malade (10 jours par an)	1*	1*	1*

**2 jours en cas d'hospitalisation de l'enfant*

Le nombre de jours est susceptible d'évoluer selon la législation et les accords en vigueur.

10.3 Congés payés et RTT

Les congés payés, et les jours de repos, pourront être pris en accord avec la hiérarchie.

Pour les équipes NMPL et de production, les congés payés sont décomptés selon la règle suivante :

SD :

1 jour posé (samedi ou dimanche) = 2,5 jours ouvrés décomptés

VSD ou SDL :

1 jour posé (vendredi, samedi, dimanche ou lundi) = 1,67 jours ouvrés décomptés

Pour les équipes NMPL et de production, les RTT et jours habillage/déshabillage sont proratisés en fonction du temps de travail, et décomptés selon la règle suivante :

SD, VSD ou SDL :

1 jour posé (vendredi, samedi, dimanche ou lundi) = 1 jour décompté

Cas particulier du SD avec 1 vendredi travaillé toutes les 2 semaines :

1 jour posé (vendredi, samedi ou dimanche) = 1 jour décompté pour 1 samedi ou 1 dimanche, et 0,5 jour décompté pour 1 vendredi.

Tableaux de correspondance du nombre de jours de congés pouvant être acquis par les salariés en équipe fin de semaine (équipes NMPL et de production), sur la base d'une année pleine

Les tableaux ci-après sont fournis à titre indicatif, sous réserve du maintien des dispositions légales et conventionnelles en vigueur au jour de la signature du présent accord.

- **Site en SD**

Ancienneté		Congés payés		JRTT Employeur		Ancienneté		Hab /Deshabillage	
OE/AM		Nombre de jours	Nombre de WE	Nombre de jours	Nombre de WE	Nombre de jours	Nombre de WE	Nombre de jours	Nombre de WE
-2		25	5	4	2	0	0	2	1
2 à 5		25	5	4	2	2	0,8	2	1
5 à 10		25	5	4	2	3	1,2	2	1
10		25	5	4	2	4	1,6	2	1

Pour les cadres postés, les mêmes principes s'appliquent dans le respect des règles spécifiques applicables en matière d'ancienneté.

- **Site en VSD ou SDL**

Ancienneté		Congés payés		JRTT Employeur		Ancienneté		Hab /Deshabillage	
OE/AM		Nombre de jours	Nombre de WE	Nombre de jours	Nombre de WE	Nombre de jours	Nombre de WE	Nombre de jours	Nombre de WE
-2		25	5	7,5	2,5	0	0	3	1
2 à 5		25	5	7,5	2,5	2	0,4	3	1
5 à 10		25	5	7,5	2,5	3	0,6	3	1
10		25	5	7,5	2,5	4	0,8	3	1

JP
LC
CP
E

Pour les cadres postés, les mêmes principes s'appliquent dans le respect des règles spécifiques applicables en matière d'ancienneté.

- **Site en SD avec 1 vendredi travaillé toutes les 2 semaines**

Ancienneté	Congés payés	JRTT Employeur	Ancienneté	Hab /Deshabillage
OE/AM	Nombre de jours	Nombre de jours	Nombre de jours	Nombre de jours
-2	25	6	0	2
2 à 5	25	6	2	2
5 à 10	25	6	3	2
10	25	6	4	2

Pour les cadres postés, les mêmes principes s'appliquent dans le respect des règles spécifiques applicables en matière d'ancienneté.

ARTICLE 11 : RESTAURATION

En l'absence de service de restauration les salariés percevront une prime panier repas dont le montant est fixé chaque année en NAO. Cette prime sera versée par jour travaillé.
A la date de signature du présent accord, ce montant est de 5,85€.

ARTICLE 12 : SUIVI, DUREE ET REVISION DE L'ACCORD

12.1 Suivi de l'accord

La Direction s'engage à mettre en place une commission de suivi.

Cette instance paritaire est composée d'un représentant par organisation syndicale représentative et de représentants de la Direction qui en assure la présidence.

Cette commission se réunit 1 fois par an.

Elle est chargée de suivre la mise en œuvre du présent accord avec les indicateurs suivants :

- Nombre d'heures effectuées par les salariés weekend en semaine
- Respect des délais de prévenance
- Nombre d'heures COR des salariés weekend.

La Direction adressera également chaque trimestre un suivi mensuel des heures effectuées par les salariés weekend en semaine aux délégués syndicaux Supply Chain, par email.

12.2 Durée et révision de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans et entrera en vigueur le 1er janvier 2022.

Il pourra être révisé selon les modalités dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7-1 et suivants du Code du Travail.

La partie souhaitant réviser l'accord devra notifier sa volonté par écrit à l'ensemble des signataires ou adhérents du présent accord. Une réunion devra alors être organisée entre les signataires ou adhérents dans un délai de 3 mois à compter de la réception de la notification.

JP
LC
W
CP

Le présent accord constitue un tout indivisible qui ne saurait être mis en œuvre de manière fractionnée ou faire l'objet d'une dénonciation partielle.

ARTICLE 13 : FORMALITES DE DEPOT

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du Code du Travail, le présent accord sera notifié par la Direction à l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives de l'Entreprise.

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du Travail, le présent accord est déposé en 2 exemplaires signés des parties, l'un déposé sur la plateforme du Ministère du Travail et l'autre au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de BOULOGNE-BILLANCOURT.

Il est rappelé qu'après la conclusion de l'accord, les parties pourront acter à la majorité qu'une partie de l'accord ne devra pas faire l'objet de la publication prévue au premier alinéa. Cet acte, ainsi que la version intégrale de l'accord et la version de la convention ou de l'accord destinés à la publication, sont joints au dépôt.

A défaut, l'accord sera publié dans une version intégrale, étant précisé qu'il sera demandé la suppression des noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Ces formalités de dépôt sont assorties, notamment, de la liste, en 3 exemplaires, des établissements auxquels le présent accord s'applique, ainsi que de leurs adresses respectives.

En outre, un exemplaire est établi pour chaque partie signataire.

Enfin, en application de l'article L. 2262-5 du Code du Travail, il est transmis aux représentants du personnel et mention de cet accord 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 16 juin 2021

En 8 exemplaires

Pour la Société

Monsieur [REDACTED]
Directeur Industriel (Directeur Supply Chain Opérations)

JP JV ET
LC CP

Pour les Organisations Syndicales

Pour la CFDT Monsieur [REDACTED] Po [REDACTED] [REDACTED]	Pour la CFE-CGC Monsieur [REDACTED] [REDACTED]
Pour la CGT Monsieur [REDACTED] LLIER [REDACTED]	Pour FGTA – FO Monsieur [REDACTED] Po [REDACTED] [REDACTED]

JP
W
CP
ET

- Site en VSD avec horaires 6h-14h le vendredi, 6h-16h45 le samedi et 19h15-6h le dimanche

1 jour de formation :

J	V	S	D	L	M	ME	J	V	S	D	L	M
-	T	T	Abs payée	F	-	-	-	T	T	T	-	-
-	T	T	T	-	F	-	-	T	T	T	-	-
-	T	T	T	-	-	F	-	T	T	T	-	-
-	T	T	T	-	-	-	F	T	T	T	-	-
-	T	T	T	-	-	-	-	F	T	T	-	-

2 jours de formation :

J	V	S	D	L	M	ME	J	V	S	D	L	M
-	T	T	Abs payée	F	F	-	-	T	T	T	-	-
-	T	T	T	-	F	F	-	T	T	T	-	-
-	T	T	T	-	-	F	F	T	T	T	-	-
-	T	T	T	-	-	-	F	F	T	T	-	-

3 jours de formation :

J	V	S	D	L	M	ME	J	V	S	D	L	M
-	T	T	Abs payée	F	F	F	-	-	-	T	-	-
-	T	T	T	-	F	F	F	-	-	T	-	-
-	T	T	T	-	-	F	F	F	-	T	-	-

4 jours de formation :

J	V	S	D	L	M	ME	J	V	S	D	L	M
-	T	T	Abs payée	F	F	F	F	-	-	T	-	-
-	T	T	T	-	F	F	F	F	-	T	-	-

5 jours de formation :

J	V	S	D	L	M	ME	J	V	S	D	L	M
-	T	T	Abs payée	F	F	F	F	F	-	-	-	-

JP
Lc
JV
CP
E.T

5 jours de formation :

J	V	S	D	L	M	ME	J	V	S	D	L	M
-	-	T	Abs payée	F	F	F	F	F	-	-	-	-

- Site en SDL avec horaires 6h-16h45 le samedi et dimanche et 6h15-14h15 le lundi

1 jour de formation :

J	V	S	D	L	M	ME	J	V	S	D	L	M
-	-	T	T	F	-	-	-	-	T	T	T	-
-	-	T	T	T	F	-	-	-	T	T	T	-
-	-	T	T	T	-	F	-	-	T	T	T	-
-	-	T	T	T	-	-	F	-	T	T	T	-
-	-	T	T	T	-	-	-	F	T	T	T	-

2 jours de formation :

J	V	S	D	L	M	ME	J	V	S	D	L	M
-	-	T	T	F	F	-	-	-	T	T	T	-
-	-	T	T	T	F	F	-	-	T	T	T	-
-	-	T	T	T	-	F	F	-	T	T	T	-
-	-	T	T	T	-	-	F	F	T	T	T	-

3 jours de formation :

J	V	S	D	L	M	ME	J	V	S	D	L	M
-	-	T	T	F	F	F	-	-	-	T	T	-
-	-	T	T	T	F	F	F	-	-	T	T	-
-	-	T	T	T	-	F	F	F	-	T	T	-

4 jours de formation :

J	V	S	D	L	M	ME	J	V	S	D	L	M
-	-	T	T	F	F	F	F	-	-	-	T	-
-	-	-	T	T	F	F	F	F	-	-	T	-

5 jours de formation :

J	V	S	D	L	M	ME	J	V	S	D	L	M
-	-	-	Abs payée	F	F	F	F	F	-	-	T	-

JP JV E.T
LC CP

ANNEXE 2 – PLANIFICATION LIEE A UNE FORMATION

Les simulations ci-après sont fournies à titre indicatif.

Légende :

T = jour travaillé

F = jour de formation

- Site en SD avec horaires 7h-19h le samedi et 19h-7h le dimanche

1 jour de formation :

J	V	S	D	L	M	ME	J	V	S	D	L	M
-	-	T	Abs payée	F	-	-	-	-	T	T	-	-
-	-	T	T	-	F	-	-	-	T	T	-	-
-	-	T	T	-	-	F	-	-	T	T	-	-
-	-	T	T	-	-	-	F	-	T	T	-	-
-	-	T	T	-	-	-	-	F	T	T	-	-

2 jours de formation :

J	V	S	D	L	M	ME	J	V	S	D	L	M
-	-	T	Abs payée	F	F	-	-	-	T	T	-	-
-	-	T	T	-	F	F	-	-	T	T	-	-
-	-	T	T	-	-	F	F	-	T	T	-	-
-	-	T	T	-	-	-	F	F	T	T	-	-

3 jours de formation :

J	V	S	D	L	M	ME	J	V	S	D	L	M
-	-	T	Abs payée	F	F	F	-	-	T	T	-	-
-	-	T	T	-	F	F	F	-	T	T	-	-
-	-	T	T	-	-	F	F	F	T	T	-	-

4 jours de formation :

J	V	S	D	L	M	ME	J	V	S	D	L	M
-	-	T	Abs payée	F	F	F	F	-	-	T	-	-
-	-	T	T	-	F	F	F	F	-	T	-	-

JP
LC
2w
E.T
CP

ANNEXE 1 – CALCUL DES MAJORATIONS EN CAS D'HEURES EFFECTUEES AU-DELA DE LA DUREE DU TRAVAIL DES EQUIPES WEEK END

Les simulations ci-après sont fournies à titre indicatif.

- **Site en SD avec un temps de travail effectif de 22,5h sur 2j**

10,25h (de 22,5 à 32,75h) majorées à 25%
15,25h (au-delà de 32,75h) majorées à 50%.

- **Site en SDL avec un temps de travail effectif de 27,5h sur 3j**

10,75h (de 27,5h à 38,25h) majorées à 25%
9,75h (au-delà de 38,25h) majorées à 50%.

- **Site en VSD (1 vendredi sur 2 travaillé) avec un temps de travail effectif de 22,5h sur 2j et 30h sur 3j**

Pour 22,5h :

10,25h (de 22,5h à 32,75h) majorées à 25%
15,25h (au-delà de 32,75h) majorées à 50%.

Pour 30h :

11h (de 30h à 41h) majorées à 25%
7h (au-delà de 41h) majorées à 50%.