



**Accord des équipes de suppléance week-end NMPL et
production des sites de Castanet Tolosan et Clamart**

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

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large stylized signature, the letters "ET", and "AM.".

Entre

D'une part :

COCA-COLA EUROPACIFIC 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 EUROPACIFIC 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] Monsieur [REDACTED] [REDACTED] et Monsieur [REDACTED] [REDACTED] agissant en qualité de Délégué Syndical
- Pour la CFE-CGC : Monsieur [REDACTED] [REDACTED] Monsieur [REDACTED] [REDACTED] agissant en qualité de Délégué Syndical accompagné de Monsieur [REDACTED] [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 : Madame [REDACTED] [REDACTED] Monsieur [REDACTED] [REDACTED] et Monsieur [REDACTED] [REDACTED] agissant en qualité de Délégué Syndical.

AM.



E.R.



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 salariés.

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 14 mai, 31 mai, 10 juillet, 23 juillet et 12 septembre 2024.

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, pour sa durée d'application telle que prévue à l'article 12.2 ci-après :

- les dispositions conventionnelles ayant le même objet notamment dans 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 week-end dans un contexte de forte incertitude des volumes ;
2. Maintenir des dispositions attractives pour les salariés ;
3. Intégrer l'équipe NMPL en équipe de fin de semaine sur le site des PENNES MIRABEAU.

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

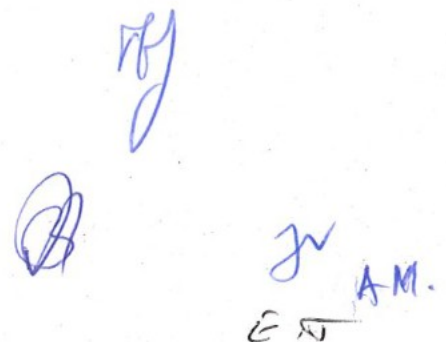
Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large stylized 'J' or 'G' at the top, a circular mark below it, and initials 'AM.' and 'E' at the bottom right.

Table des matières

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION	5
ARTICLE 2 : STRUCTURE DES EQUIPES DE FIN DE SEMAINE	5
ARTICLE 3 : CONSTITUTION DES EQUIPES	7
3.1 Salariés éligibles	7
3.2 Avenants au contrat de travail	8
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	9
4.3. Passage en fin de semaine et retour en semaine	9
ARTICLE 5 : TEMPS DE TRAVAIL	9
ARTICLE 6 : PAUSES	11
ARTICLE 7: INFORMATION, FORMATION ET INTERVENTION PONCTUELLE SEMAINE	11
ARTICLE 8 : REMUNERATION	12
ARTICLE 9 : ARRET MALADIE	13
ARTICLE 10 : JOURS FERIÉS, CONGES ET REPOS	13
10.1 Jours fériés	13
10.2 Jours événements familiaux	13
10.3 Congés payés et RTT	14
ARTICLE 11 : RESTAURATION	15
12.1 Suivi de l'accord	16
12.2 Durée et révision de l'accord	16
ARTICLE 13 : FORMALITES DE DEPOT	16
Pour les Organisations Syndicales	17

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord concerne l'ensemble des salariés 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.

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.

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, l'effectif de fin de semaine temporaire pourra se voir repliée sur des postes en semaine, dans un délai de prévenance de 14 jours (incluant 2 week-ends).

A titre informatif, la structure des équipes de fin de semaine, lorsqu'elles sont engagées, 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

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 en pack) 2 Techniciens de Maintenance 1 OZQ / Siropier 2 Caristes (+1 si L2 engagée en large PET)	1 OSL Pilote 1 OSL 1 Siropier / OZQ 2 Techniciens de Maintenance

Handwritten signatures and initials:
- A stylized signature (possibly "A")
- Initials "RJ"
- Initials "JV"
- Initials "AM"
- Initials "ET"

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 IVC et/ou SPET 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 Techniciens de Maintenance

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

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 salariés.

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 structurels de base des équipes annuelles et saison par équipe de production:

Composition équipe NMPL	Composition des équipes production WE polyvalente BOITES et PET	Composition équipe ZA WE
1 Chef d'équipe 1 OSL Pilote 3 Opérateurs (CM C / OSL) 3 Techniciens de Maintenance	1 Chef d'équipe 1 OSL Pilote 5 Opérateurs (CM C / OSL) 2 Techniciens de Maintenance	1 Chef d'équipe 1 OZQ 2 Siropier/OPZ 1 TER uniquement dans une 1 équipe 3 caristes

Rappel des standards :

Standard Production PET	Standard Production BOITES	Equipe IVC
1 Chef d'équipe 1 OSL Pilote 3 Opérateurs (CM C / OSL) 1 Technicien de Maintenance 3 Caristes (2 fin de ligne, 1 ZA)	1 Chef d'équipe 1 OSL Pilote 3 ou 4 Opérateurs (CM C / OSL) (monobrin/double brins) 1 Technicien de Maintenance 2 ou 3 Caristes (1 ou 2 en fin de ligne selon les formats, 1 ZA)	1 OSL Pilote 3 opérateurs (CM C / OSL) 1 technicien de maintenance 1 cariste fin de ligne + 1 Cariste en Réception / emballages vides selon activité

A noter, selon l'activité un cariste en renfort pour la réception peut être ajouté si besoin.

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.

Les équipes de suppléance de fin de semaine 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 des équipes de suppléance.

La composition des équipes sera revue lors de chaque appel à volontaires (effectué conformément aux dispositions de l'article 4.1 du présent accord) afin d'assurer un roulement des salariés retenus en équipe de suppléance et ainsi, de garantir au plus grand nombre de bénéficier de cette organisation.

Si le nombre de volontaires répondant aux critères rappelés ci-dessus est supérieur au nombre de postes à pourvoir, une attention particulière sera apportée aux salariés de 55 ans et plus et / ou ayant un statut d'aidant déclaré.

Ces situations individuelles seront revues chaque année, dans la perspective du roulement évoqué ci-dessus.

Lors du retour en semaine, le salarié reprendra le poste antérieurement occupé ou un poste équivalent.

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. Seuls les salariés ayant les compétences et l'autonomie requises sur le poste pourront se porter volontaires.

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

3.2 Avenants au contrat de travail

L'affectation des salariés de semaine à une équipe de fin de semaine à la suite de l'appel à candidatures fera l'objet d'un avenant au contrat de travail dont la durée pourra varier.

Ainsi :

- Pour les salariés retenus en équipes annuelles (NMPL et production) : Les avenants au contrat de travail seront conclus pour une durée maximale de 2 ans, selon les modalités rappelées au moment de l'appel à candidature.
- Pour les salariés retenus en équipes « saisonnières » (production) : La durée de l'avenant au contrat sera alignée au maximum sur la durée d'engagement des lignes de production.

La durée des avenants 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.

ARTICLE 4 : REGLES D'ORGANISATION

4.1 Information des salariés

Les salariés éligibles qui seraient volontaires pour faire partie d'une équipe NMPL ou de production de fin de semaine, devront se signaler à leur hiérarchie de façon à ce qu'elle puisse ensuite se positionner sur leur demande.

Pour permettre une meilleure organisation personnelle des salariés volontaires au travail dans le cadre des équipes de fin de semaine, la Direction s'engage à procéder à l'appel à candidatures selon le calendrier suivant :

- Appel à candidatures à la rentrée de septembre et au plus tard au mois d'octobre au regard du budget établi.
- Retour aux candidats au plus tard courant novembre.

AM



Handwritten initials and marks: "ET" and "JW" with a checkmark.

Pour permettre une meilleure organisation personnelle des volontaires, la Direction s'engage à les informer au plus tôt du démarrage, de l'arrêt ou de tout ajustement du planning des équipes, en respectant un délai minimum de 14 jours calendaires (soit l'équivalent de 2 week-ends) entre l'information et le démarrage, l'arrêt ou l'ajustement concerné.

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 et le planning prévisionnel pour l'année suivante.

La Direction informera 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.

4.3. Passage en fin de semaine et retour en semaine

Lors du passage en équipe de suppléance de fin de semaine suite à l'appel à candidature et du retour en semaine, les salariés bénéficieront de jours de repos :

- soit 3 jours de repos avant le passage en week-end + 2 jours de repos avant le retour en semaine;
- soit 2 jours de repos avant le passage en week-end + 3 jours de repos avant le retour en semaine.

Pour les besoins ponctuels en week-end, liés à des absences non prévues, les repos obligatoires seront respectés.

Les heures travaillées sur la semaine **avant** le passage en week-end 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

Les salariés affectés aux activités de support (siroperie, logistique, OZQ) suivront les mêmes horaires que l'équipe engagée en production.

- **Site des Pennes Mirabeau**

Organisation en alternance SD/VSD un week-end 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 1 équipe prod (+ CE ZA) 1 équipe NMPL	5h-13h / repos repos / 5h-13h	5h-17h 5h-17h	17h-5h 17h-5h

2 équipes équipe 1 (+CE ZA 1) équipe 2 (+CE ZA 2*) équipe NMPL <i>*un seul CEZA si 2eme équipe=saison</i>	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
3 équipes équipe 1 + équipe 3 (+ CE ZA 1) 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
2 équipes prod + 1 équipe saison RGB équipe 1 (+CE ZA 1) équipe 2 (+CE ZA 2) équipe NMPL & équipe saison RGB	5h-13h / repos repos/ 5h-13h 5h-13h / repôts	5h-17h/17h-5h 17h-5h/5h-17h 5h-17h	5h-17h/17h-5h 17h-5h/5h-17h 17h-5h
3 équipes + 1 équipe saison RGB équipe 1 + équipe 3 (+ CE ZA 1) équipe 2 + NMPL (+ CE ZA 2) équipe saison RGB	5h-13h / repos repos/ 5h-13h repos/ 5h-13h	5h-17h/17h-5h 17h-5h/5h-17h 5h-17h	5h-17h/17h-5h 17h-5h/5h-17h 17h-5h

Les caristes suivront les mêmes horaires que l'équipe engagée en production.

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

TER

Un exploitant rattaché à la structure ZA WE

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

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 bénéficie 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 consécutives par jour.

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

ARTICLE 7: INFORMATION, FORMATION ET INTERVENTION PONCTUELLE 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, qui s'engage à tenir compte au mieux de leurs contraintes personnelles.

Ces retours occasionnels pourront notamment être liés à des formations, des visites médicales et à la participation aux réunions de l'entreprise (BP, réunion d'équipe) qui sont obligatoires. Les conditions de mise en œuvre de la formation du personnel de fin de semaine, notamment la rémunération du temps de formation, sont précisées en Annexe 2 ci-après.

[Handwritten signatures and initials]

La Direction veillera à respecter un délai de prévenance minimum de 14 jours calendaires (2 week-end) 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, au personnel des équipes de suppléance 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 3 jours par mois hors venues obligatoires rappelées ci-dessus. Dans tous les cas, les salariés d'équipe fin de semaine ne pourront pas travailler plus de 5 jours sur une semaine du lundi au dimanche.

Les heures effectuées dans le cadre de ces remplacements seront rémunérées selon les modalités 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.

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

8.1 : Principe

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:

- Une prime d'équipe week-end dont le montant est fixé chaque année en NAO. Cette prime sera versée par jour travaillé.
- Une majoration de 55% du salaire de base pour le travail accompli pendant les horaires de fin de semaine.
- En horaire SD, un complément WE de 5,42h.

8.2 : Heures de nuit

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

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.

8.3 : Heures exceptionnelles effectuées en semaine par un salarié de fin de semaine

Pour rappel, la rémunération des jours effectués en semaine est calculée en fonction du nombre d'heures effectives travaillées du lundi au dimanche (jours travaillés week-end + semaine), dans le respect de la durée maximale de travail et du repos hebdomadaire.

Pour chaque heure effectuée en semaine par un salarié de fin de semaine, l'entreprise garantit une rémunération d'un montant égal à celui d'une heure effectuée en fin de semaine.

8.4 : Majorations

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 week-end : majoration exceptionnelle de 25%;
- Pour les 8 heures suivantes : majoration de 25% ;
- Pour les heures effectuées au-delà : majoration de 50%.

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

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 week-end.

Si un jour férié de week-end n'est pas engagé, il sera automatiquement chômé. Aucun jour de congé (congés, RTT) 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 évènements familiaux

Les jours évènements familiaux seront décomptés en jours calendaires selon la règle suivante :



Nombre de jour(s) à disposition du salarié par événement :	Semaine	VSD ou SDL	SD
Décès d'un enfant **	12	6	4
Mariage ou PACS du salarié	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	5	3	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

** si enfant est âgé de moins de 25 ans, 14 jours en semaine, 7 en VSD/SDL et 4 en SD

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 (Les Pennes Mirabeau) :

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.

• **Clamart - (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.

• **Castanet Tolosan - (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

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

• **Les Pennes Mirabeau (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 cas d'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 conformément aux dispositions de l'accord Temps de pause.

Handwritten signatures and initials:






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

12.1 Suivi de l'accord

La Direction s'engage à mettre en place un suivi en réunion RP avec les indicateurs suivants :

- ✓ Nombre d'heures effectuées par les salariés week-end en semaine lié au métier
- ✓ Respect des délais de prévenance
- ✓ Nombre d'heures COR des salariés week-end.

Ce suivi sera mis à disposition sur la BDESE à l'issue de la réunion.

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 2025.

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.

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.

Les Parties conviennent de se revoir au plus tard fin septembre 2025 pour faire le point sur la mise en œuvre du présent accord et, le cas échéant, convenir de le réviser.

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.

AM



 E


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 01/10 2024

En 8 exemplaires

Pour la Société

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

[REDACTED]

Pour les Organisations Syndicales

Pour la CFDT Monsieur [REDACTED] [REDACTED]	Pour la CFE-CGC Madame / Monsieur [REDACTED] [REDACTED]
Pour la CGT Monsieur [REDACTED] [REDACTED]	Pour FGTA – FO Madame / Monsieur [REDACTED] [REDACTED]

EST
JW AM,
[Signature]

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.

- **Clamart : 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%.

- **Castanet Tolosan : site en VSD ou 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%.

- **Les Pennes Mirabeau: site en VSD (1 vendredi sur 2 travaillé) ou SDL 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%.

AM

EA

AM

B

SV

ANNEXE 2 – PLANIFICATION LIEE A UNE FORMATION

Les simulations ci-après sont fournies à titre indicatif.

Légende :

T = jour travaillé

F = jour de formation

- Clamart en SD

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	-	F	F	F	F	-	-	-	-

Handwritten signatures and initials:
 - A large signature in blue ink.
 - Initials "JW" in blue ink.
 - Initials "AM" in blue ink.
 - A checkmark and other marks in blue ink.

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	-	-	-	-

- Castanet Tolosan en SDL

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
-	-	T	Abs payée	F	F	F	F	F	-	-	T	-

AM. 

 E N
2

- Castanet Tolosan et Les Pennes Mirabeau en VSD

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	-	F	F	F	F	-	-	-	-

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	-	-	-	-

ty

Ⓟ

E ↑
2v AM.

