



**Avenant relatif aux accords d'établissement de 1992 et du
5 octobre 2016
relatifs aux équipes de fin de semaine du site de Grigny**

ET
N
TW

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] et 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.

SW

ED
20

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.

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 de 1992 et du 5 octobre 2016 relatifs aux équipes de fin de semaine sur le site GRIGNY.

Ainsi, le présent accord répond à un double 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.

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

JW ET
JW

Table des matières

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

J.W

ED
JW

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent avenant concerne l'ensemble des salariés du site de Grigny.

ARTICLE 2 : STRUCTURE DES EQUIPES DE FIN DE SEMAINE

Il existe deux modes d'organisation des équipes de fin de semaine, les salariés ayant un contrat permanent en équipe de fin de semaine et les salariés ayant un contrat temporaire en équipe de fin de semaine dans le cadre d'une mission de détachement.

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 (2 week-ends).

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

- **Site de Grigny (effectif global du WE)**

PET UP1	BOITES UP3	ZONE AMONT	LOGISTIQUE
2 Chefs d'équipe 4 OSL Pilotes 10 OSL 2 CM C (BDHR) 8 Techniciens Maintenance	2 Chefs d'équipe 2 OSL Pilotes 2 OSL 8 CM C 4 Techniciens Maintenance	1 Chef d'équipe 1 Pilote Siroperie 4 Siropiers 2 OZQ 10 Caristes	1 Chef d'équipe 1 Coordinateur cariste 4 Caristes
1 Superviseur de Maintenance			
1 Responsable UP WE			

Au besoin, l'UP 2 PET peut être engagée en production dans le respect du modèle suivant :

PET UP2
1 OSL Pilote 3 OSL 1 TM

Commentaires :

Le chef d'équipe de la ligne BOITES assurera l'encadrement de l'équipe engagée.

Handwritten notes: "H E" and "J. W."

ARTICLE 3 : CONSTITUTION DES EQUIPES

3.1 Salariés éligibles

Les postes de travail de fin de semaine, pour les équipes de production, sont ouverts en priorité au personnel permanent volontaire du site en complément de l'effectif détenant un contrat CDI Week-end.

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 avenant) 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

Pour les salariés affectés aux équipes permanentes de fin de semaine (« CDI week-end ») : Les contrats de travail en vigueur demeurent pour une durée indéterminée.

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 : Les avenants au contrat de travail seront conclus pour une durée maximale de 1 an, selon les modalités spécifiques rappelées au moment de l'appel à candidature.
- Pour les salariés retenus en équipes « saisonnière » (production) : La durée de l'avenant au contrat sera alignée au maximum sur la durée d'engagement des lignes de production.

zw ET

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 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.

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 de production.

Toute modification importante de l'équipe 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%.

W ET
J.W

ARTICLE 5 : TEMPS DE TRAVAIL

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

- Organisation en alternance SD/SDL dans la limite d'au maximum par équipe de 10 lundis.
- L'horaire de référence est de 24h de présence sur deux jours en SD et de 32h de présence sur trois jours en SDL, soit un temps de travail effectif de 22,5h en SD et 30h en SDL.

Il est précisé qu'en cas d'annulation d'un lundi engagé en SDL, celui-ci ne pourra pas être planifié à une date ultérieure.

Equipes Opérations et ZA	Samedi	Dimanche	Lundi
Matin (toutes équipes)	6h – 18h	6h – 18h	6h – 14h
Nuit (toutes équipes)	18h – 6h	18h – 6h	–

Il est convenu que l'horaire SDL sera soumis au volontariat pour les salariés titulaires d'un contrat permanent week-end (« CDI week-end ») et dont l'âge serait de 53 ans ou plus. Ils seraient alors remplacés à leur poste le lundi matin par un salarié de semaine non inclus à l'équipe de suppléance, sur la base du volontariat, ou une personne en contrat de travail temporaire.

Autres équipes (*) et Equipe PET L3 quand engagée	Samedi	Dimanche
Matin et Nuit	6h – 18h	18h – 6h

(*) Logistique, CE ZA, Pilotes Siropérie

Superviseur de maintenance	Samedi	Dimanche
Journée	8h30 - 20h30	8h30 – 20h30

Responsable WE	Vendredi	Samedi	Dimanche	Lundi
Journée	8h – 14h	10h – 19h	10h – 19h	8h- 14h

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.

J.W

W E

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.

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.

Il est rappelé que sur le site de Grigny des réunions d'information et de formation sont indispensables afin de permettre au personnel de fin de semaine une adaptation à la vie et aux évolutions de l'usine. Ces réunions visent à assurer le maintien et l'évolution de l'emploi des salariés. Aussi, une réunion d'information et de formation d'une durée maximale de 6 heures (13h – 19h) sera planifiée tous les 2 mois le vendredi précédent un week-end engagé en SD.

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:

2V ET
J.W

- 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 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.

JW

Handwritten signature and initials.

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 événements familiaux

Les jours événements 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

Tableaux de correspondance du nombre de jours de congés pouvant être acquis par les salariés en équipe fin de semaine 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.

- **Grigny - (SD ou SDL)**

Ancienneté OE/AM	Congés payés		JRTT Employeur		Ancienneté		Hab /Deshabillage	
	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.

ARTICLE 11 : RESTAURATION

Un service de restauration est assuré sur le site, semaine et week-end.

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.

J.W

26

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.

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 1^{er} octobre 2024

En 8 exemplaires

W ET
J.W

Pour la Société

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



Pour les Organisations Syndicales

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

TW

26

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.

- Grigny : 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%.

- Grigny : site en 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%.

ET
J.W

ANNEXE 2 – PLANIFICATION LIEE A UNE FORMATION

Les simulations ci-après sont fournies à titre indicatif

Légende :

T = jour travaillé

F = jour de formation

- Grigny 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	-	-	-	-

22

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	-	-	-	-

- Grigny 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	-

WEG
JW

