

**Accord d'organisation annuelle
POUR LES EQUIPES DE SUPPLÉANCE WE
NMPL ET PRODUCTION
ANNEE 2016**

Entre

COCA-COLA ENTREPRISE.
Site de Clamart

Représentée par :

Christophe PARMENTIER, Directeur d'Etablissement

d'une part

et :

Les organisations syndicales

Représentées par :

Délégué Syndical CFDT
Henrique NUNES DA SILVA

Délégué Syndical CGT
Sébastien LE SOLLIEC

Délégué Syndical FO
Augustin MAYELE KATALAY

Délégué Syndical CFE-CGC
Joël MALTAT

d'autre part

Il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE :

Le travail de fin de semaine est incontournable dans nos organisations de manière à pouvoir utiliser l'outil industriel en fonction des demandes des Clients internes et/ou externes et tenir compte des contraintes opérationnelles et humaines.

Cet accord reprend les modalités d'organisation du travail des équipes de suppléance N MPL (Nettoyage, Maintenance, Préparation de ligne) et de Production.

Pour l'année 2016, les prévisions de ventes et donc de production sont en baisse, dans un contexte économique général difficile. Il est donc essentiel pour l'usine de Clamart d'être en mesure de saisir toutes les opportunités d'accroître ses volumes de production au cours de l'année. La Direction souhaite donc engager des équipes de suppléance, tout comme les années précédentes, avec le plus de flexibilité et de souplesse possible tout en respectant les contraintes d'organisation personnelles des salariés.

La Direction de l'usine de Clamart prévoit des besoins de production de janvier à décembre 2016.

ARTICLE 1 : EFFECTIFS ET HORAIRES

Les équipes de suppléance sont constituées sur la base d'un socle constitué à l'année par l'équipe **N MPL**. L'équipe N MPL est dédiée aux opérations de **Nettoyage, Maintenance** (préventive, corrective et curative) et **Préparation de Lignes**.

Sur la base des besoins de production, l'équipe N MPL est complétée pour former une ou deux équipes de suppléance. Le dimensionnement des équipes de suppléance fait référence à un niveau d'activité de production variable dans l'année.

En 2016, il est prévu d'engager l'équipe de suppléance WE Production de janvier à décembre 2016 en PET 50cl. Toutefois, au regard de l'évolution des besoins sur l'année 2016, l'engagement de la production en week-end est garanti jusqu'en août 2016. De septembre à décembre, le maintien de l'équipe de production de week-end sera réévalué en fonction des besoins.

Au 1er janvier 2016 ces équipes représentent 17 postes pour lesquels les fonctions suivantes sont représentées : Chef d'équipe, Opérateurs Support de ligne, Technicien Maintenance, Opérateurs, Siropiers, Cariste Logistique, Cariste Zone Amont.

Si l'engagement des équipes WE devait être décalé, la Direction s'engage à informer le Comité d'Etablissement et les Délégués Syndicaux dans un délai de 15 jours calendaires.

Le délai de prévenance des salariés volontaires sera de 15 jours calendaires.

En fonction des besoins et du nombre d'équipes engagées, l'organisation variera dans l'année. Cette variation dépend de l'existence ou non d'une activité de production au cours du week-end.
 Pour le personnel détaché en horaire de week-end dans les différents services du site, les modalités seront alors les suivantes :

Ligne 8 engagée en production de Week-end

Poste	Samedi				Dimanche			
	7h	19h	19h	7h	7h	19h	19h	7h
Chef d'équipe	1							1 (2h-9h)
OSL Pilote	1							1 (17h-5h)
OSL	1							1
OSL	1					1 (*)		
OSL						1 (*)		1
CMC								1
CMC								1 (*)
CMC	1							1
TM								1 (*)
TM	1							1 (*)
TM						1 (*)		1
TM								1 (*)
TM	1 (*)							1 (*)
Stropier		2						2
OZQ		1						1
Cariste Appro		1						1
Cariste Evacuation		1						1
EFFECTIF	17							

(*) activités NMPL

Commentaires

*Durant ces périodes dédiées à la production, le personnel de l'équipe NMPL sera sollicité pour pallier les éventuelles absences dans le respect des compétences des collaborateurs.
 Pour les postes TM, OSL et CMC, il pourra y avoir une rotation des différents rythmes.*

Arrêt de la production en week-end sur la ligne 8

Poste	Samedi				Dimanche			
	7h	19h	19h	7h	7h	19h	19h	7h
Chef d'équipe	1							1
OSL	1							1
CMC	1							1
TM	2			1		1 ou 2		1 ou 2
Stropier		2						2
EFFECTIF	8							

AM. or SLETS AM

Commentaires

Entretien et préparation Ligne 8. Pas de chargement ni préparation sur L3, démarrage le lundi matin

D'une manière générale, dans le cas où un salarié se trouverait seul dans son service, selon l'organisation horaire dans laquelle il se positionne, il doit :

- s'équiper d'un système PTI et d'un Motorola en liaison avec le poste de sécurité
- avoir un téléphone sans fil lui permettant de joindre et d'être joint en temps réel par ses collègues.
- signaler auprès du poste de sécurité son lieu d'intervention

Les rondes du poste de garde seront renforcées et couvrir le lieu d'intervention. Pour toute décision le nécessitant, le poste de garde doit appeler le cadre d'astreinte selon la procédure en vigueur.

Dans le cas où il y aurait des **besoins de volumes additionnels sur la Ligne 3** pendant la période de production week-end sur la Ligne 8, La production sera organisée avec les équipes week-end en présence complétées des volontaires en fonction des compétences nécessaires sur l'une ou l'autre ligne.

Dans le cas où il y aurait des **baisses de besoins de volumes nécessitant des arrêts de lignes** ces arrêts seront positionnés sur la semaine. Les jours ainsi libérés seront utilisés selon les besoins de l'organisation pour de l'entretien des équipements (CIL, OT) de la formation, des réunions d'équipe, des rendez-vous de management, des congés ou des RIT à l'initiative du collaborateur ou de l'entreprise dans le respect de l'Accord RIT en vigueur.

ARTICLE 2 : CONSTITUTION DES EQUIPES

Les postes de travail de fin de semaine seront ouverts en priorité au personnel de l'Etablissement **volontaire**. Après affichage du présent accord signé, les salariés volontaires avant les compétences et l'autonomie requises sur le poste doivent se signaler à leur hiérarchie qui se positionnera suite à cette demande.

Les salariés dont la candidature pour l'équipe de fin de semaine ne serait pas retenue, en seront informés le plus rapidement possible.

Il est indispensable que la société puisse compter sur l'assiduité des volontaires. Le détachement en équipe de fin de semaine sera possible selon les conditions du schéma ci-dessous :

	JANVIER	FEBVIER	MARS	AVRIL	MAI	JUN	JUILLET	AOUT	SEPTEMBRE	OCTOBRE	NOVEMBRE	DECEMBRE
	1ère équipe NMPPL			1ère période de production WE			2ème période de production WE		2ème équipe NMPPL			3ème équipe NMPPL
Démarrage	1er Janvier		Soumis au démarrage de la période de production				1er Juin		Soumis à la fin de l'arrêt de la production afin d'avoir un temps équitable entre la 2ème et 3ème équipe NMPPL			31. décembre
			VARIABLE					VARIABLE				
Fin	Soumis au démarrage de la période de production				Fin mai	soumis à la fin de l'équipe de production			Fin octobre : sera notifié au moment de l'arrêt de la production afin d'avoir un temps équitable entre la 2ème et 3ème équipe NMPPL			

A compétences et niveau d'autonomie équivalent, un renouvellement des salariés retenus en équipe de fin de semaine sera privilégié.

Le passage des volontaires en équipe de fin de semaine fera l'objet d'un avenant au contrat de travail.

A défaut de volontaires, le personnel sera recruté sous contrat temporaire.

ARTICLE 3 : REGLE D'ORGANISATION

Pour permettre une meilleure organisation personnelle des volontaires pour les équipes de suppléance WE au cours de l'année, la Direction s'engage à prévenir au minimum **15 jours calendaires** à l'avance ces personnes, du démarrage ou de l'arrêt de leur organisation en week-end.

En cas d'événements imprévus rendant impossible ou inutile le fonctionnement de l'équipe de fin de semaine et après une information préalable de **7 jours** calendaires, le personnel sera réintégré en équipe de semaine.

Lors du retour de l'activité d'horaire de fin de semaine à un horaire hebdomadaire, elles seront réintégrées en équipe de semaine dans leurs fonctions précédentes selon l'horaire habituel. Les journées du Lundi, Mardi et Mercredi de la première semaine ne seront pas travaillées et néanmoins payées.

En cas de changement d'horaire au sein de l'organisation fin de semaine, les salariés seront prévenus 10 jours calendaires à l'avance.

ARTICLE 4 : HORAIRES

L'horaire de référence sera de 24 heures de présence sur deux jours soit un temps de Travail Effectif de 22,5 heures sur ces 2 jours soit en moyenne 22 heures sur l'année par l'attribution des jours de repos.

ARTICLE 5 : PAUSES

Une pause de 45 mn payée par jour, notamment organisée pour permettre aux salariés de se restaurer, le samedi et le dimanche, est prévue et débutera, au maximum entre la 5ème et la 7ème heure.

ARTICLE 6 : INFORMATION / FORMATION

Le personnel des équipes de suppléance WE peut être amené à revenir occasionnellement dans l'entreprise en semaine, à la demande exprès et préalable de la direction tout en tenant compte au mieux de leurs contraintes personnelles, pour des raisons de formation, de participation aux groupes de travail (Amélioration continue...) ou de visite médicale notamment.

L'entreprise veillera à ce que les déplacements durant la semaine correspondent à ½ journée minimum (4h). En dessous de 4h, le temps de trajet sera pris en compte en totalité.

Le délai de prévenance sera d'au moins une semaine. De plus, sur la base du volontariat exclusivement, les salariés des équipes de suppléance WE pourront être amenés à revenir occasionnellement dans l'entreprise à des fins d'activité technique pour un dysfonctionnement majeur, dans la limite d'un jour par semaine.

Les convocations à des formations seront envoyées au domicile des salariés concernés.

Les frais de transport liés à la formation ou l'information, dans la mesure où celle-ci est à l'initiative de l'employeur, seront pris en charge sur la base de justificatifs et selon les modalités en vigueur.

Dans la mesure du possible, un collaborateur en équipe 2 (19h-7h) le dimanche ne sera pas convié à une formation avant le mercredi matin afin de préserver un temps de repos suffisant.

Ces heures sont rémunérées en heures complémentaires au taux semaine, à concurrence de 35h. Au-delà, une majoration pour heures supplémentaires sera appliquée en fonction des textes en vigueur, sur la base du taux semaine.

ARTICLE 7 : REMUNERATION

La rémunération perçue en horaire de semaine sera maintenue en horaire de fin de semaine, intégrant en supplément les majorations conventionnelles et légales. Le bulletin de paie fera apparaître le nombre d'heures travaillées sur un horaire week-end (22,5 heures travaillées pour le rythme 12/12), la majoration de ces heures telle que le prévoient les textes et un complément permettant au salarié de bénéficier du même salaire de base que celui qu'il aurait perçu en horaire de semaine.

Une prime d'équipe week-end correspondant à la prime d'équipe 3x8 sera versée conformément à l'accord salarial en vigueur.

Les heures de nuit recevront le traitement normal applicable en fonction du cadre légal (majoration du salaire horaire de base de 40% sur le créneau 21h-6h) et varieront en fonction de son évolution.

ARTICLE 8 : ARRET MALADIE

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

ARTICLE 9 : JOURS FERIES, CONGES ET REPOS

Les jours fériés, à l'exception du 1^{er} Mai, lorsqu'ils apparaissent sur les postes couverts par les activités week-end, seront travaillés sauf décision contraire de la direction de l'usine.

Pour 2016, les jours fériés tombant un WE sont les suivants :
 . Dimanche 8 mai 2016

Les heures de travail effectuées les jours fériés seront majorées selon les dispositions en vigueur dans l'entreprise. (Elles sont susceptibles d'évoluer selon les négociations menées au niveau national sur ce point).

Les jours enfants malades seront décomptés selon la règle : 1 samedi ou 1 dimanche équivalent à 2,5 jours décomptés. Il ne pourra être accordé dans ce cadre aucun week-end complet.

Pour une année pleine, les droits correspondent au tableau suivant :

Anciennet é	Congés payés	JRTT	Anciennete	Hab /Deshabillage			
OE/AM	Postés semaine	nb week-end	Postés semaine	Postés semaine	w.e en jours	Postés semaine	week-end
-2	25	5	17	3.4	0	5	1
2 à 5	25	5	17	3.4	0.8	5	1
5 à 10	25	5	17	3.4	1.2	5	1
10	25	5	17	3.4	1.6	5	1

REGLES DE PRISE DE C.P

Les congés payés, et les jours de repos pourront être pris pendant la période de mise en œuvre des équipes de suppléance – sans pouvoir dépasser 3 week-ends consécutifs -, ainsi que les autorisations d'absences pour événements familiaux ou exceptionnels en accord avec la hiérarchie.

L'incompatibilité de succession entre le rythme de travail en week-end et celui d'un travail en semaine rendent difficile pour l'entreprise les remplacements.

Si une absence devait survenir, dans la mesure du possible le salarié concerné serait remplacé par un salarié travaillant en semaine ou par une personne en mission intérimaire, formée préalablement.

Dans ce cadre si un congé payé devait être accordé, il donnerait lieu au décompte suivant.

- 1 jour de congé (samedi ou dimanche) correspond à un décompte de 2,5 jours ouvrés de congés payés
- 2 jours de congé (samedi et dimanche) correspondent à un décompte de 5 jours ouvrés de congés payés.

ARTICLE 10 : RESTAURATION

Une indemnité repas de 6,30 € brut (dont une partie sera soumise à cotisation sociale en fonction des barèmes en vigueur) sera versée aux intéressés par jour travaillé.

Les salariés travaillant sur un horaire couvrant 2 repas (ex : 10h-22h), bénéficieront de 2 indemnités repas (dont une partie sera soumise à cotisation sociale en fonction des barèmes en vigueur).

L'évolution annuelle de ces deux montants d'indemnités ne saurait être inférieure à celle des indemnités repas versées aux salariés travaillant en semaine sur une même période.

La salle du restaurant sera mise à leur disposition (clé à prendre et à déposer au poste de garde). Les utilisateurs devront laisser le restaurant dans l'état où ils l'auront trouvé.

ARTICLE 11 : BILAN SUR LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD SUR L'ANNEE EN COURS

Lors de la négociation de l'accord pour l'année suivante, un bilan sera présenté aux parties prenantes pour établir un récapitulatif de la mise en œuvre de l'accord relatif à l'organisation des équipes de fin de semaine sur l'année en cours.

Le bilan présentera un point:

- sur le renouvellement des équipes
- sur les conditions de sécurité des personnels de week-end.

ARTICLE 12 : MISE EN APPLICATION

Le présent accord est applicable dès sa signature et a effet à compter du 1^{er} janvier 2016 jusqu'au 31 décembre 2016.

Une copie du présent accord signé sera remise aux membres de l'encadrement de chaque service concerné.

Une copie sera également affichée sur le panneau d'affichage de la Direction.

ARTICLE 13 : DÉPÔT DE L'ACCORD

Le présent accord sera déposé à la diligence de Coca-Cola Entreprise au Greffe du Conseil des Prud'hommes et à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECTE).

Fait à Clamart, le 14 décembre 2015
(en 3 exemplaires)

FO COCA COLA CLAMART

Pour COCA-COLA ENTREPRISE

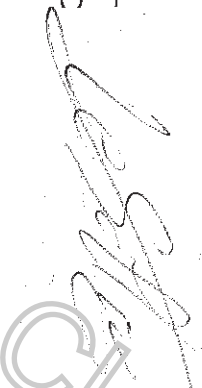
Christophe PARMENTIER
Directeur d'Etablissement

Pour les Organisations Syndicales

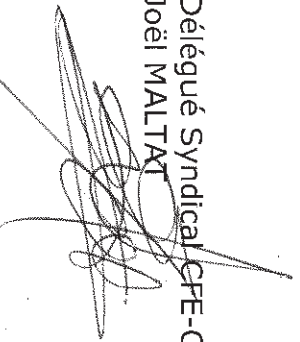
Délégué Syndical CFDT
Henrique NUNES DA SILVA



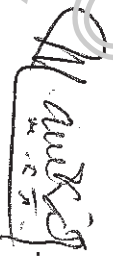
Délégué Syndical CGT
Sébastien LE SOLLIEC



Délégué Syndical CFE-CGC
Joël MALTAT



Délégué Syndical FO
Augustin MAYELE KATAYAN



COCA-COLA
KATAYAN