

ACCORD D'ENTREPRISE PORTANT SUR LA DUREE EFFECTIVE, L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL ET LES CONGES

PREAMBULE

La situation de crise économique durable en Europe, la dégradation du marché automobile mondial et le durcissement de la concurrence ont conduit le Groupe à annoncer, en juillet 2012, un plan de redressement afin d'assurer son rebond dès 2015.

Il est aujourd'hui indispensable pour le Groupe de poursuivre les actions engagées pour améliorer son efficacité opérationnelle. Dans un environnement très concurrentiel, notre outil industriel et notre organisation du travail doivent être en mesure de s'adapter aux variations d'un marché de plus en plus instable et imprévisible. Cette capacité d'ajustement doit se faire en conciliant les impératifs de flexibilité et de compétitivité avec une véritable prise en compte des souhaits et contraintes des salariés.

C'est dans cet esprit qu'a été abordée la négociation annuelle sur l'organisation du temps de travail et des congés.

Les parties signataires ont maintenu les dispositions passées relatives à l'aménagement du calendrier de fermeture des établissements. Pour les congés de l'année 2013, les trois configurations suivantes sont possibles : quatre semaines de fermeture, deux ou trois semaines de fermeture ou sans fermeture. En tout état de cause, chaque salarié aura la possibilité de pouvoir bénéficier d'au moins trois semaines de congés accolées durant la période estivale légale.

A l'issue des discussions, il a été convenu ce qui suit :

CL
SM AV
MR FD

Chapitre 1 – Dispositions concernant l'organisation des congés principaux pour les salariés de production et les services dépendant de celle-ci

Les salariés bénéficieront en tout état de cause de 30 jours ouvrables de congés.

Article 1 - Organisation des congés principaux d'été

Article 1.1 - Configuration de 4 semaines d'arrêt des installations

En raison des programmes d'activité, deancements ou de travaux importants, des établissements opteront pour 4 semaines calendaires accolées d'arrêt placées dans la période comprise entre la semaine 31 et la semaine 35, soit du 29 juillet 2013 au 2 septembre 2013 (inclus).

Comme les années précédentes, certains secteurs pourront être amenés à maintenir une activité durant les périodes de fermeture.

Selon la configuration et le positionnement des congés fixés par le site, l'éventuel reliquat dégagé fera l'objet d'un positionnement collectif (exemple réalisation d'un pont).

Article 1.2 - Configuration de 2 ou 3 semaines d'arrêt consécutives des installations avec prise d'une 4^{ème} semaine de congés flottante

D'autres établissements opteront pour un étalement partiel des congés principaux : 3 ou 4 semaines accolées de congés pour les salariés, pouvant être placées dans la période comprise entre les semaines 31 et 35, soit du 29 juillet 2013 au 2 septembre 2013 inclus + solde des congés (cas général 1 semaine), alors que les installations ne s'arrêtent que deux ou trois semaines.

La possibilité de transports collectifs de substitution et de restauration adaptés aux effectifs et aux secteurs qui continuent de produire durant les périodes de fermeture partielle, sera négociée avec les organisations syndicales sur le plan local.

L'arrêt des installations de deux semaines ne remettra pas en cause la possibilité pour les salariés de prendre trois ou quatre semaines de congés. Les sites pourront être amenés, en fonction des programmes d'activité, à programmer une semaine complémentaire de fermeture dans l'année. Dans cette situation, la 4^{ème} semaine de congés restera flottante.

En 2013, et dans cette configuration, le dispositif adopté depuis 2001 pour le positionnement des congés est reconduit, à savoir la prise par roulement d'une 4^{ème} semaine flottante entière entre le 1^{er} mai 2013 et le 31 octobre 2013. Toutefois, pour des situations particulières, des demandes dérogatoires pourront être formulées par des salariés. Ce positionnement et ses modalités pourront faire l'objet de la négociation locale.

CA
MR
AV
FD
CC

Comme les années précédentes, certains secteurs pourront être amenés à maintenir une activité durant les périodes de fermeture.

Article 1.3 - Configuration sans arrêt des installations

Dans cette configuration, les congés principaux pourront être pris par le personnel, durant la période estivale, du 1^{er} mai au 31 octobre 2013, mais également par anticipation du 1^{er} janvier 2013 au 30 avril 2013, puis entre le 1^{er} novembre 2013 et le 31 mai 2014.

Dès lors que la configuration sans arrêt des installations a été décidée à la demande de la Direction, celle-ci privilégiera le positionnement de la prise de congés sur 3 semaines accolées et une semaine entière, voire 4 semaines accolées pendant la période estivale.

La non fermeture pourra s'effectuer sur certaines périodes, avec un fonctionnement plus réduit des installations.

La possibilité de transports collectifs de substitution et de restauration adaptés aux effectifs et aux secteurs qui continuent de produire durant les périodes de fermeture partielle sera négociée avec les organisations syndicales sur le plan local.

Article 2 - Garanties particulières pour le personnel concernant la prise des congés planifiés par semaine entière

Toutes les populations sont concernées par les dispositions contractuelles négociées, tant au niveau central qu'au niveau local.

Tous les salariés pourront prendre trois semaines ou quatre semaines consécutives de congés principaux en période estivale.

Compte tenu du nombre de jours de congés (aux congés payés et d'ancienneté, peuvent notamment s'ajouter des congés du compte courant individuel, de la réserve individuelle, et de la réserve permanente), la hiérarchie privilégiera une approche prévisionnelle de l'absentéisme congés.

Article 3 - Contreparties en termes d'emplois, gestion des remplacements d'absents et polyvalence

L'étalement complet ou partiel des congés principaux entraîne un impact positif sur le niveau de l'emploi. En effet, l'élargissement des capacités de production nécessite une compensation dans l'unité, par le remplacement des absents. La mesure de cet impact sera réalisée dans les établissements.

Un effort particulier sera fait pour examiner, durant les périodes de congés scolaires, les candidatures des jeunes.

CC
SM AV
MR ED
||

Afin de mettre en œuvre des mesures compensatoires en termes d'emplois, les taux d'absentéisme maximum liés à cet étalement, et les solutions de remplacement d'absents devront être prévues suffisamment à l'avance pour réaliser la formation et intégrées dans la politique d'emploi du site :

- Le développement de la polyvalence des salariés et de la mobilité inter-système et inter-atelier devra être encouragé afin de faciliter le remplacement des membres du personnel en congés.
- Des pools de remplacement seront mis en place dans certaines fonctions sensibles, en particulier dans les services de maintenance, et des actions de formation adaptées seront engagées (liste communiquée au cours des réunions de négociation locale).

La définition des compétences stratégiques fera l'objet d'une attention particulière, afin de répondre quantitativement et qualitativement au remplacement d'experts dans des métiers très spécifiques.

Ces mesures seront déterminées et mises en œuvre au niveau des établissements, afin de prendre en compte la diversité des contraintes locales : activités, métiers, dates, volumes, organisation ...

L'impact en termes d'emplois sera présenté lors des commissions de suivi établissement par établissement (en cas de configuration « non stop »), une consolidation sera présentée à l'issue de la période de congés.

Article 4 - Traitement et régulation des demandes ; engagement réciproque sur les dates individuelles acceptées par la hiérarchie

Article 4.1 - Distribution d'un formulaire individuel

Un formulaire adapté, défini lors de la négociation locale en référence à celui figurant en annexe du présent accord, sera distribué à l'ensemble du personnel dès le mois de décembre 2012 et au plus tard le 11 janvier 2013.

Pour faciliter l'organisation de l'outil industriel et en particulier préparer les remplacements, le personnel émettra sur le formulaire ses souhaits sur le positionnement des congés principaux et des autres congés pris par semaine entière tout au long de l'année, en fonction des calendriers définis dans les établissements.

Pour les sites qui pratiquent la configuration de 4 semaines d'arrêt des installations (article 1.1), ce formulaire sera distribué et mis à disposition du personnel pour permettre les demandes de prises de congés par semaine entière, au-delà de ces 4 semaines.

Pour la période estivale, les jours de congés principaux seront consommés en priorité.

CC
 SM AV
 MR ED

Dans ce cadre, la recherche du meilleur ajustement entre bonne marche de l'entreprise et respect des souhaits des salariés n'exclut pas, qu'en dehors des congés principaux, une demande de congés supérieure ou égale à 1 semaine puisse être effectuée hors du formulaire précité. Dans ce cas, le délai de prévenance, défini à l'article 5, devra être suffisant pour permettre à la hiérarchie de pallier l'absence des salariés concernés.

Article 4.2 - Traitement et régulation des demandes (hors congés payés pris dans les périodes de fermeture)

La hiérarchie traitera les demandes avec un double objectif : assurer la continuité du fonctionnement des établissements et prendre en compte les aspirations des salariés.

En cas de demandes trop abondantes sur une semaine donnée, la hiérarchie prendra en compte de façon objective, la situation individuelle de chaque salarié. Elle examinera en priorité, les demandes qui répondent aux critères indicatifs définis ci-dessous :

- la prise en compte de refus antérieurs concernant les congés principaux,
- la situation familiale (ex : enfants en âge scolaire, exercice de la garde parentale en cas de divorce, dates de congés du conjoint...),
- la prise en compte de la contrainte d'éloignement géographique, au sens de l'article L.3141-17 du Code du Travail,
- l'ancienneté dans l'entreprise.

Pour les salariés concernés par le critère de l'éloignement géographique, des dispositions particulières pourront être arrêtées au niveau des établissements.

Article 4.3 - Engagement réciproque sur les dates individuelles acceptées par la hiérarchie

Le 1^{er} février 2013 au plus tard, la hiérarchie apportera une réponse au salarié en fonction de l'ordre de ses choix. Dans les établissements pratiquant la configuration de l'article 1-3, cette date est fixée au 15 février 2013.

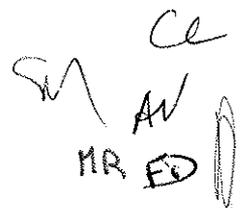
En cas d'impossibilité de retenir un des souhaits du salarié, la hiérarchie se rapprochera du salarié afin de parvenir, dans toute la mesure du possible, à un positionnement prenant au mieux en compte les intérêts des salariés et les besoins de production.

Dans cette hypothèse d'absence d'accord individuel, les dates définitives devront être arrêtées au plus tard le 15 février 2013, pour les configurations correspondant aux articles 1-1 et 1-2 (4 semaines ou 2/3 semaines). Dans les établissements pratiquant la configuration de l'article 1-3 (non-stop), cette date est fixée au 22 février 2013.

Elles constituent un engagement définitif et réciproque qui ne pourra être modifié qu'avec l'accord des deux parties, sauf cas de force majeure.

SM AV MR ED

ce



L'absence de réponse de la hiérarchie aux dates limites indiquées ci-dessus vaut acceptation des demandes.

Article 5 - Garanties particulières pour le personnel concernant la prise de congés par journées

Lorsque les demandes de congés inférieurs à une semaine sont formulées avec un délai de prévenance de 5 semaines minimum, la hiérarchie se prononcera au plus tard dans les 15 jours suivants. Le congé accepté ne pourra être remis en cause, sauf accord des deux parties.

Les demandes et les réponses se feront par écrit ou sous net'RH, selon le formulaire en vigueur dans l'établissement, et défini lors de la négociation de l'avenant local sur la base des documents standardisés annexés à l'accord, et qui seront disponibles sous net'RH.

Lorsqu'un jour de congé aura été accordé par la hiérarchie, préalablement à l'annonce au CE d'une séance collective (séance supplémentaire en H+ ou récupération) le jour suivant celui-ci, le salarié ne pourra effectuer une séance supplémentaire en H+ durant cette semaine qu'avec son accord. Si le salarié ne souhaite pas effectuer cette séance collective, alors aucun événement collectif ne sera enregistré sur cette journée. Si le salarié souhaite effectuer cette séance supplémentaire en H+ alors elle sera enregistrée en H+ individuelles. Lorsqu'il s'agit d'une séance de récupération, la séance travaillée sera alors enregistrée en récupération.

CL
SM
AV
MR
ED

Chapitre 2 – Dispositions concernant l'organisation des congés principaux d'été pour les salariés des services ne dépendant pas directement de la production et les autres directions (conception, services centraux, commerciaux...)

Les entités ne dépendant pas de la production fonctionnent déjà en permanence, sans fermeture de longue durée, tout en gardant possible la fermeture complète à certaines périodes limitées, en particulier en fin d'année.

Les congés principaux d'été sont pris par roulement durant la période estivale légale : du 1^{er} mai au 31 octobre. Tous les salariés auront le droit de prendre au moins trois semaines consécutives de congés pendant cette période.

Comme pour les salariés de production et des services dépendant de celle-ci, un formulaire individuel sera diffusé (formulaire à disposition dans net'RH) dès le mois de décembre 2012 et au plus tard le 11 janvier 2013.

Pour faciliter l'organisation des services, le personnel émettra sur le formulaire ses souhaits sur le positionnement des congés principaux et des autres congés pris par semaine entière tout au long de l'année, en fonction des calendriers définis dans les établissements.

Avec les mêmes garanties dans le traitement que celles définies à l'article 4.2 du chapitre 1, la hiérarchie traitera les demandes avec un double objectif : assurer la continuité du fonctionnement des services et prendre en compte les aspirations des salariés.

Le 15 février 2013 au plus tard, la hiérarchie apportera une réponse en fonction de l'ordre de ses choix. En cas d'impossibilité de retenir un des souhaits du salarié, la hiérarchie se rapprochera du salarié afin de parvenir, dans toute la mesure du possible, à un positionnement prenant au mieux en compte les intérêts des salariés et les besoins de service.

Dans cette hypothèse d'absence d'accord individuel, les dates définitives devront être arrêtées au plus tard le 22 février 2013. Elles constituent un engagement définitif qui ne pourra être modifié qu'avec l'accord des deux parties, sauf cas de force majeure.

En dehors des congés principaux, lorsque les demandes de congés sont formulées avec un délai de prévenance de 5 semaines minimum, la hiérarchie devra se prononcer sous quinzaine. Le congé accepté ne pourra pas être remis en cause, sauf accord des deux parties.

ce
SM AV
MR FD

Chapitre 3 – Congés principaux d'été et période estivale

Conformément à la loi, l'entreprise favorise la prise du congé payé principal d'été (hors 5^{ème} semaine), de façon fractionnée ou non, durant la période estivale du 1^{er} mai au 31 octobre.

De plus, le présent accord garantit, dans une disposition plus favorable que la loi, la prise de dix-huit jours de congés consécutifs dans cette période.

En tout état de cause les 4 semaines de congés principaux devront être prises pendant la période estivale.

Il est attribué des congés supplémentaires de fractionnement, comme le prévoit la loi, si la Direction ne permettait pas au salarié la prise de 24 jours de congés, consécutifs ou non, durant la période du 1^{er} mai au 31 octobre. Il en est ainsi de l'étalement des congés principaux, nécessaire dans le cas du « non stop » dans un centre de production, ou lorsque le fractionnement est imposé tardivement au cours de la période estivale sans respecter le délai de prévenance de 2 mois (ex : travail d'un secteur de production ou de maintenance dans une usine la 1^{ère} semaine d'août prévenu au cours du mois de juillet, même aux salariés volontaires).

Dans cette situation, la prise des congés principaux d'été en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre ouvrira droit, dans ce cadre à :

- 1 jour ouvrable de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de la période estivale citée ci-dessus est compris entre 3 et 5.
- 2 jours ouvrables de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de la période estivale citée ci-dessus est au moins égal à 6.

Ces jours de congés supplémentaires obéissent aux mêmes règles de consommation que les autres jours de congés.

En cas de mobilité inter-établissements, une attention particulière sera apportée par la nouvelle hiérarchie à ne pas remettre en cause, dans la mesure du possible, l'accord donné par l'établissement d'origine. Ce point sera examiné lors de l'accueil du salarié dans sa nouvelle équipe.

SM
MR
FD
AV
CE

Chapitre 4 – Positionnement de la 5^{ème} semaine de congés payés pour l'année 2013

Les parties signataires confirment leur volonté d'harmoniser le positionnement de la 5^{ème} semaine de congés payés.

Compte tenu des spécificités de l'agenda 2013, les congés de décembre nécessitent la prise de 6 jours ouvrés (à l'exception des établissements de Metz, Trémery et Mulhouse pour lesquels le 26 décembre est un jour férié).

Ainsi, le présent accord encourage le positionnement sur le mardi 31 décembre 2013 du congé payé dégagé par la journée du 15 août 2013.

Cette configuration nécessite l'avis conforme des Délégués du Personnel des établissements sur le principe de fractionnement du congé principal (pour les établissements qui auront choisi pour le congé principal une configuration avec arrêt des installations) :

- Dans le cas d'un avis favorable des Délégués du Personnel au fractionnement du congé principal, l'établissement positionnera les jours de congés dus au titre de la 5^{ème} semaine de congés entre le 23 décembre 2013 et le 30 décembre 2013 inclus. Le positionnement sur le mardi 31 décembre 2013 du congé payé dégagé par la journée du 15 août 2013 permettra une reprise le 2 janvier 2014.
- Dans le cas d'un avis défavorable des Délégués du Personnel au fractionnement du congé principal, l'établissement positionnera les jours de congés dus au titre de la 5^{ème} semaine de congés entre le 23 décembre 2013 et le 30 décembre 2013 inclus. La reprise se fera le 31 décembre 2013. Dans ce cas de figure, d'autres solutions pourront être recherchées localement.

Dans les établissements de Metz, Trémery et Mulhouse, les jours de congés dus au titre de la 5^{ème} semaine de congés seront positionnés entre le 23 décembre 2013 et le 1^{er} janvier 2014 inclus. L'utilisation de la journée de congé dégagée par la journée du 15 août 2013 –en cas d'avis favorable des Délégués du Personnel au fractionnement du congé principal– sera négociée avec les organisations syndicales sur le plan local.

En fonction de l'activité prévisionnelle des établissements, la 5^{ème} semaine pourrait être positionnée du mardi 24 décembre inclus au mardi 31 décembre inclus. Dans ce cas de figure, des solutions pourront être recherchées localement pour l'organisation de la journée du lundi 23 décembre 2013.

En fonction des besoins, des aménagements pourront être apportés pour maintenir l'activité durant cette période. Une information au personnel sera effectuée dans chaque établissement concerné avant la réunion ordinaire du CE de fin septembre 2013.

SM
MR
AV
ED
CE

Chapitre 5 – Dispositions relatives à la journée de solidarité

En 2013, la journée de solidarité sera positionnée sur le 20 mai 2013.

Toutefois, compte tenu des prévisions d'activité, de l'évolution de la législation et afin de permettre une cohérence avec les usages locaux et les calendriers de l'éducation nationale, cette journée ne sera pas travaillée, sauf situation particulière ou exceptionnelle (ex : cycles horaires spécifiques, lancement produit ou process...), qui fera l'objet d'une information au Comité d'Etablissement ordinaire de fin avril.

A cet effet, un jour de RTT (sur la base de 7 heures de RTT ou d'un jour pour les salariés en forfait) sera positionné pour le personnel en journée, et un jour d'annualisation sera positionné pour le personnel en horaire d'équipe.

SM
MR
ED
AV
CL

Chapitre 6 – Dispositions relatives au positionnement des ponts collectifs

Le calendrier 2013 permet d'envisager la réalisation d'un pont, celui de l'ascension (10 mai 2013).

Le choix définitif de réalisation de ce pont sera défini lors des négociations de l'avenant local.

SM
MR
W
ED

Chapitre 7 – Négociation des accords locaux au niveau de chaque établissement

Le présent accord relève de la négociation obligatoire sur l'organisation du temps de travail, prévue aux articles L 2242-1 et L 2242-8 du Code du Travail.

Comme les années précédentes, le présent accord d'entreprise donnera lieu, à compter de sa signature, à des réunions de négociations dans chaque établissement. L'objectif est de pouvoir présenter les accords locaux avant la distribution des formulaires individuels et de les présenter pour consultation finale lors des réunions des Comités d'Etablissement de janvier.

Lors des négociations locales au sein des établissements, seront négociés les thèmes suivants :

- les configurations retenues pour les congés principaux ;
- les conditions de prise de « congés accolés » aux congés principaux ;
- le positionnement collectif de l'éventuel reliquat (de congés payés) mentionné aux articles 1.1 et 1.2 ;
- le positionnement de la 5^{ème} semaine et de la journée de solidarité pour les salariés en cycle horaire de fin de semaine ;
- l'utilisation des jours de positionnement collectifs pour les salariés en horaire de journée ;
- les aménagements éventuels du pont et des départs/retours en congés. Les éventuels décalages de séances travaillées pour aménager les départs/retours seront définis dans les accords locaux ;
- le calendrier prévisionnel de la modulation ;
- les secteurs et les catégories concernés par la modulation.

Il est également précisé que les organisations syndicales au niveau local et les Comités d'Etablissement seront régulièrement tenus informés des demandes de dérogations liées aux conséquences de l'interdiction de circulation des poids lourds la veille des jours fériés (qui peut empêcher la livraison des flux synchrones et rendre nécessaire le décalage de séances, notamment pour les équipes de nuit ; ex : décalage au dimanche soir de la séance de travail précédent un jour férié) et des réponses apportées, qui ont un impact sur le calendrier de travail.

CC
SM
MR AV
ED

La procédure de négociation annuelle sur l'organisation du temps de travail pour l'année 2013 au niveau des établissements respectera l'ordre des opérations suivantes :

- première réunion de présentation et de négociation avec les organisations syndicales (configurations des congés d'été envisagées et principes du calendrier de travail choisi avec les dates retenues) ;
- recueil de l'avis conforme des Délégués du Personnel sur le principe du fractionnement en cas de fermeture de l'établissement et consultation sur l'ordre des départs. Ce recueil d'avis conforme s'effectuera au cours de réunion, par bulletin secret, à la majorité des membres présents ayant voix délibérative ;
- deuxième réunion de négociation de l'avenant local ;
- consultation du Comité d'Etablissement sur les dates de fermeture et positionnement des congés flottants fin janvier ;
- finalisation et signature de l'avenant local fin janvier au plus tard.

CL
SM
MR
AW
ED

Chapitre 8 – Mise en place d'un calendrier opérationnel

Un calendrier de travail prévisionnel et indicatif est déployé dans tous les sites, Unités Terminales et Usines de Mécaniques et Bruts, sur la base d'un modèle standardisé annexé au présent accord.

Ce calendrier permet d'avoir une vision sur l'équilibrage du temps de travail entre chaque équipe. Il s'agit également de donner un éclairage sur la répartition indicative du temps de travail dans l'année.

Ce document est présenté sur un mois ferme avec deux mois de prévisionnel lors de chaque Comité d'Etablissement et communiqué aux organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou dans l'établissement.

Les parties conviennent de maintenir ce dispositif pour l'année 2013.

CC
EM AW
MR
ED

Chapitre 9 – Application et dépôt de l'accord

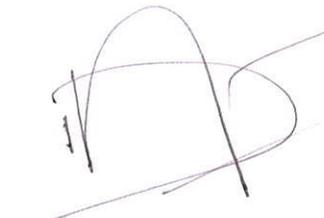
Un suivi de l'application de l'accord sera réalisé au sein des Comités d'Etablissement. Ce suivi fera l'objet d'un point à l'ordre du jour, une première fois avant les congés d'été (juin) et une seconde fois avant la fin d'année.

Le présent accord sera déposé à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi des Yvelines, ainsi qu'au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes.

CL
AV
MR ED

ACCORD D'ENTREPRISE PORTANT SUR LA DUREE EFFECTIVE, L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL ET LES CONGES

Pour la Direction de PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES S.A.



Denis MARTIN
Directeur Industriel

Pour les Organisations Syndicales

CFDT



Monsieur MADEIRA

CGT

Monsieur MERAT

CFE-CGC



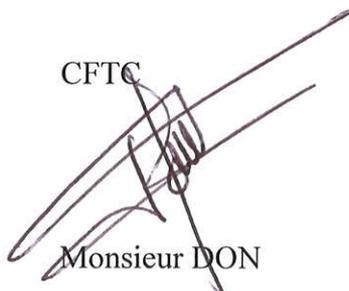
Madame VALLERON

FO



Monsieur LAFAYE

CFTC



Monsieur DON

GSEA



Monsieur MAFFI

Fait à Poissy, le 12 décembre 2012

**Formulaire régissant les dispositions concernant
l'organisation des congés principaux d'été pour les salariés des services ne dépendant pas
directement de la production et les autres directions (conception, services centraux,
commerciaux...)**

ETABLISSEMENT :				
NOM :	Prénom :	Code Personnel :	Service :	Equipe :

Ce document a pour but de recueillir vos souhaits pour le positionnement de vos droits à congés principaux.
Il est à remettre à votre Hiérarchie avant le XX janvier 2013 et vous sera restitué au plus tard le 15 février 2013

Il vous permet aussi de programmer des autres congés d'une durée supérieure ou égale à une semaine.

Positionnement des congés payés principaux

Les congés principaux d'été sont pris par roulement durant la période estivale légale : du 1er mai au 31 octobre 2013.
Tous les salariés auront le droit de prendre au moins trois semaines consécutives de congés pendant cette période.

J'exprime 3 choix pour le positionnement de mes congés principaux :

Ordre de préférence	Semaine 1	Semaine 2	Semaine 3	Semaine 4	Décision Hiérarchie :
1					Choix retenu :
2					Soit semaines :
3					Date / Signature :

Date et signature du salarié :

Vous pouvez commenter le motif de votre choix (ex : vacances conjoint) :

Positionnement d'une autre semaine de congé

N° de Semaine	Année	Nature du congé (Congés anc. / RTT)	Décision Hiérarchie :
			Validation : OUI / NON
			Validation : OUI / NON
			Validation : OUI / NON
Date et signature du salarié :			Date / Signature :

cl
AV
M
MR
FD

ANNEXE 1**Formulaire régissant les dispositions concernant l'organisation des congés principaux pour les salariés de production et les services dépendant de celle-ci**

ETABLISSEMENT : NOM :	Prénom :	Code Personnel :	Service :	Equipe :
--------------------------	----------	------------------	-----------	----------

Ce document a pour but de recueillir vos souhaits pour le positionnement de vos droits à congés principaux
Il est à remettre à votre Hiérarchie :

- avant le XX janvier 2013 et vous sera restitué au plus tard le 1 février 2013 si vous travaillez en configuration 1&2
- avant le XX janvier 2013 et vous sera restitué au plus tard le 15 février 2013 si vous travaillez en configuration 3

Il vous permet aussi de programmer des autres congés d'une durée supérieure ou égale à une semaine.

1/ Configuration de 4 semaines d'arrêt des installations

Les 4 semaines de congés payés sont positionnées en semaines n°

2/ Configuration de 2 ou 3 semaines d'arrêt consécutives des installations avec prise d'une 4^{ème} semaine de congés flottante

Les 4 semaines de congés principaux doivent être prises entre le 1^{er} mai et le 31 octobre 2013.
Je souhaite positionner ma 4ème semaine de congés payés, par ordre de préférence, de la manière suivante :

Choix N° 1 : semaine N°

Décision Hiérarchie :

Choix N° 2 : semaine N°

Choix N° 3 : semaine N°

Semaine retenue :

Date et signature du salarié :

Date / Signature :

Vous pouvez commenter le motif de votre choix (ex : vacances conjoint) :

3/ Configuration sans arrêt des installations

Les congés principaux peuvent être pris par le personnel, durant la période estivale, du 1er mai au 31 octobre 2013, mais également par anticipation du 1er janvier 2013 au 30 avril 2013, puis entre le 1er novembre 2013 et le 31 mai 2014.

J'exprime 3 choix pour le positionnement de mes congés principaux :

Ordre de préférence	Semaine 1	Semaine 2	Semaine 3	Semaine 4
1				
2				
3				

Décision Hiérarchie :

Choix retenu :

Soit semaines :

Date / Signature :

Date et signature du salarié :

Vous pouvez commenter le motif de votre choix (ex : vacances conjoint) :

4/ Positionnement d'une autre semaine de congé

N° de Semaine	Année	Nature du congé (Congés anc. / RTT)	<u>Décision Hiérarchie :</u>
			Validation : OUI / NON
			Validation : OUI / NON
			Validation : OUI / NON

Date et signature du salarié :

Date / Signature :

CC
SM N
MR ED

ANNEXE 2

Calendrier prévisionnel d'activité année XXXX
Exemple de remplissage pour une année N

Janvier EX : Doubleage Jour							Février EX : Doubleage Jour							Mars EX : Doubleage Jour							Avril EX : Doubleage Jour							Mai EX : Doubleage Jour							Juin EX : Doubleage Jour																				
SYS.1		SYS.2		SYS.1		SYS.2		SYS.1		SYS.2		SYS.1		SYS.2		SYS.1		SYS.2		SYS.1		SYS.2		SYS.1		SYS.2		SYS.1		SYS.2																									
Nuit	TA	TB	TA	TB	J	née	Nuit	TA	TB	TA	TB	J	née	Nuit	TA	TB	TA	TB	J	née	Nuit	TA	TB	TA	TB	J	née	Nuit	TA	TB	TA	TB	J	née																					
Nouvel An							L1							L1							J1							S1	Fête du Travail						M1																				
							M2							M2							V2							D2							M2	22																			
							M3	5						M3	9						M3	9						M4	18						J3																				
							J4							J4							J4							M4							V4VL	R																			
							V5							V5							V5							M5							S5																				
							S6	H*						S6	H*						S6	H*						M6							D6																				
							D7							D7							D7							V7VL	R						L7																				
							L8							L8							L8							S8							M8																				
							M9							M9							M9							M9							D9							M9	23												
							M10	6						M10	10						M10	10						M10							V10							M10	19												
							J11							J11							J11							J11							M11							J11													
							V12VL	H*						V12VL	H*						V12VL	H*						M12							S12							M12	24												
							S13							S13							S13							M13							D13							M13													
							D14							D14							D14							M14	15						M14							V14	P/A P/A P/A P/A P/A												
							L15							L15							L15							J15							S15							M15													
							M16							M16							M16							M16							M16							D16							M16	24					
							M17	7						M17	11						M17	11						M17							L17							M17													
							J18							J18							J18							J18							M18							M18							S18						
							V19							V19	H*						V19	H*						M19							D19							M19	20												
							S20	H*						S20	H*						S20	H*						M20							J20							M20													
							D21							D21							D21							M21	16						M21							V21							M21						
							L22							L22							L22							J22							S22							M22													
							M23							M23							M23							V23							D23							M23	25												
							M24	8						M24	12						M24	12						M24							L24							J24													
							V25							V25							V25							M25							M25							V25							M25						
							S26	H*						S26	H*						S26	H*						M26							D26							M26	21												
							D27							D27							D27							M27							J27							M27													
							L28							L28							L28							M28	17						M28							V28							M28						
							M29							M29							M29							M29							M29							D29							M29	26					
							M30	13						M30	13						M30	13						M30							S30							M30													
							M31							M31							M31							M31							L31							M31													

- Fv Jour férié
- VL Vendredi non travaillé dans le cadre du cycle nuit
- R Récupération légale
- H* Heures supplémentaires collectives
- NT Non travaillé Nuit
- FN Fête Nationale
- P/A Pont ou Aménagement d'horaire
- H+ H+ collectives programmées mais non réalisées
- R Report Nuit
- K Récupération légale programmée mais non effectuée
- H* Heures supplémentaires Individuelles
- C Congés Payés
- R Récupération légale (rupture d'approvisionnement...)
- H Chômage
- A Annualisation / RTT collective
- NT Non travaillé (rupture d'approvisionnement...)

ce
SM AN
MR ED