

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

PREAMBULE

Dans un contexte commercial et économique difficile, qui se traduit en cette fin d'année 2011, par l'annonce d'un Plan de Performance sur l'année 2012, PSA Peugeot Citroën doit plus que jamais renforcer ses actions inscrites dans la droite ligne de sa vision stratégique déclinée en quatre ambitions.

En pleine progression du marché automobile mondial, la réussite du Groupe réside dans sa capacité à poursuivre et accélérer sa globalisation. Il importe aujourd'hui que lesancements soient réalisés le plus rapidement possible, avec des voitures innovantes et différentes dans le but de satisfaire au mieux la demande des clients, dans un délai limité, avec une complète prise en compte d'une vision internationale.

Le Groupe maintient une ambition de plan produit fort générant ainsi des activités et des investissements industriels dont les travaux sont à planifier en cohérence avec les besoins de la série.

Les variations de la demande client nécessitent une adaptation toujours plus rapide de notre outil industriel générant ainsi des fluctuations de charge. Ainsi, il est désormais indispensable, de poursuivre les actions engagées afin d'améliorer l'efficacité opérationnelle avec des organisations du travail intégrant les contraintes et les caractéristiques propres à notre industrie. 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.

Enfin, la réussite de ces ambitions repose sur un bon équilibre entre la réponse réactive au besoin des clients et les attentes des salariés en matière de développement responsable.

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 2012, les trois configurations suivantes sont possibles : soit quatre semaines de fermeture, soit deux ou trois semaines, soit sans fermeture, alliées, notamment, à la possibilité pour chaque salarié de pouvoir bénéficier au moins de trois semaines de congés accolées durant la période estivale légale.

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

CC
SM ED
AV
HA

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, de lancements ou de travaux importants, des établissements opéreront pour 4 semaines calendaires accolées d'arrêt placées dans la période comprise entre la semaine 30 et la semaine 34, soit du 23 juillet 2012 au 27 août 2012 (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 opéreront 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 30 et 34, soit du 23 juillet 2012 au 27 août 2012 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 2012, 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 2012 et le 31 octobre 2012. 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.

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

CC
SM
FD
AV
A

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 2012, mais également par anticipation du 1^{er} janvier 2012 au 30 avril 2012, puis entre le 1^{er} novembre 2012 et le 31 mai 2013.

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.

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 :

CC
SM FD
AN
HA

- 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, au cours du mois de décembre 2011, et en tout état de cause avant le départ en congés de fin d'année.

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.

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.

CC
SM ED
AV
HA

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 23 janvier 2012 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 06 février 2012.

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 06 février 2012, 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 20 février 2012.

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

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

CL

FD
 cm
 AN
 HA

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 le jour suivant celui-ci, le salarié ne pourra effectuer une séance supplémentaire en H+ durant cette semaine qu'avec son accord (idem pour une séance de récupération, par positionnement de droit à congé ou autre compensation).

CC
FD
M
HA

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) à l'ensemble du personnel au cours du mois de décembre 2011.

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 06 février 2012 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 production.

Dans cette hypothèse d'absence d'accord individuel, les dates définitives devront être arrêtées au plus tard le 20 février 2012. 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.

CL
FD
AV
SM
HA

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 sus citée 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 sus citée est au moins égal à 6.

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

CC
FD
SM
HA

Chapitre 4 – Positionnement de la 5ème semaine de congés payés pour l'année 2012

Compte tenu des spécificités de l'agenda 2012, les jours de congés dus au titre de la 5^{ème} semaine seront positionnés dans chaque établissement, entre le 24 décembre 2012 et le 1^{er} janvier inclus 2013 (en cas de fermeture).

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 2012.

CC
FD
SM
HA

Chapitre 5 – Dispositions relatives à la journée de solidarité

En 2012, la journée de solidarité sera positionnée sur le 28 mai 2012.

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.

CC
FD
M
H.A.

Chapitre 6 – Dispositions relatives au positionnement des ponts collectifs

Compte tenu du nombre de ponts pouvant être réalisés en 2012, les parties conviennent que dans chaque établissement la possibilité d'organiser au moins un pont sera recherchée, en fonction des spécificités locales et des contraintes de livraison des voitures aux clients.

Le choix définitif de fixation de un ou plusieurs pont(s) sera défini lors des négociations de l'avenant local.

CL
FD
N
HA

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 fin décembre, 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 des ponts 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.

CL
FD
SN
HA

La procédure de négociation annuelle sur l'organisation du temps de travail pour l'année 2012 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.

OC
FD
SN AV
HA

Chapitre 8 – Mise en place d'un calendrier opérationnel

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

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

Ce document sera 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.

CC
FD
AV
HA

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.

CC
S
FD
AV
HA

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



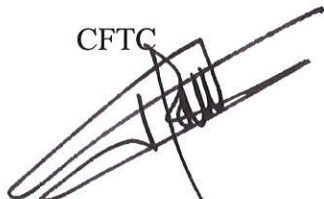
Madame VALLERON

FO




Monsieur LAFAYE

CFTC



Monsieur DON

GSEA



Monsieur MAFFI

Fait à Poissy, le 13 décembre 2011

**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 2012 et vous sera restitué au plus tard le 6 février 2012.

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 2012.
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	<u>Décision Hiérarchie :</u>
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)	<u>Décision Hiérarchie :</u>
			Validation : OUI / NON
			Validation : OUI / NON
			Validation : OUI / NON
Date et signature du salarié :			Date / Signature :

CC
ED
AV
PLA

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 2012 et vous sera restitué au plus tard le 23 janvier 2012 si vous travaillez en configuration 1&2
- avant le XX janvier 2012 et vous sera restitué au plus tard le 6 février 2012 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 2012.
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 2012, mais également par anticipation du 1er janvier 2012 au 30 avril 2012, puis entre le 1er novembre 2012 et le 31 mai 2013.

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

Décision Hiérarchie :

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

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)

Décision Hiérarchie :

Validation : OUI / NON

Validation : OUI / NON

Validation : OUI / NON

Date et signature du salarié :

Date / Signature :

CC
FD
AN
HA

ANNEXE 2

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

Janvier							Février							Mars							Avril							Mai							Juin						
EX : Doubleage							EX : Doubleage							EX : Doubleage							EX : Doubleage							EX : Doubleage													
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							Nuit TA TB TA TB J							Nuit TA TB TA TB J							Nuit TA TB TA TB J							Nuit TA TB TA TB J													
V1	Nouvel An						L1						L1						J1						S1	Fête du Travail						M1									
S2							M2						M2						V2						D2							M2	22								
D3							M3						M3						S3						L3							J3									
L4							J4						J4						D4	Pâques						M4															
M5							V5						V5						L6	Lundi de Pâques						M5															
M6							S6						S6						M6						J6																
J7							D7						D7						V7 VL						R																
V8							L8						L8						M7						S8	Victoire 1945						M8									
S9							M9						M9						V9 VL						D9																
D10							M10						M10						S10						L10																
L11							J11						J11						D11						M11																
M12							V12 VL						V12 VL						L12						M12																
M13							S13						S13						M13						M13																
J14							D14						D14						M14						M14																
V15 VL							L15						L15						J16						S15																
S16							M16						M16						V16						D16																
D17							M17						M17						S17						M17																
L18							J18						J18						D18						M18																
M19							V19						V19						L19						M19																
M20							S20						S20						M20						J20																
J21							D21						D21						M21						M21																
V22							L22						L22						J22						S22																
S23							M23						M23						V23						D23	Pentecôte						M22									
D24							M24						M24						S24						L24	Lundi de Pentecôte						J24									
L25							J25						J25						D26						M26																
M26							V26						V26						L26						M26																
M27							S27						S27						M27						J27																
J28							D28						D28						M28						V28																
V29							L29						L29						J29						M29																
S30							M30						M30						V30						D30																
D31							M31						M31						L31						L31																

- Jour férié
- Vendredi non travaillé dans le cadre du cycle nuit
- Récupération légale
- Heures supplémentaires collectives
- Non travaillé Nuit
- Fête Nationale
- Pont ou Aménagement d'horaire
- H* collectives programmées mais non réalisées
- Report Nuit
- Récupération légale programmée mais non effectuée
- Heures supplémentaires individuelles
- Congés Payés
- Récupération légale (rupture d'approvisionnement...)
- Chômage
- Annualisation / RTT collective
- Non travaillé (rupture d'approvisionnement...)

OC
FD
SM AV
H.A