

Avenant local à l'Accord d'Entreprise portant sur la durée effective, l'organisation du temps de travail et les congés de l'année 2012

PREAMBULE

Un accord d'entreprise, portant sur la durée effective, l'organisation du temps de travail et les congés de l'année 2012 a été signé le 13 décembre 2011 par 5 Organisations Syndicales, à savoir : la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC, F.O. et le GSEA.

La présente négociation s'inscrit dans le cadre de l'article L. 2242-1 et suivants du Code du Travail relatif à la négociation annuelle obligatoire sur la durée effective et l'organisation du temps de travail.

Préalablement à la négociation du présent Avenant, l'avis conforme des délégués du Personnel de l'Etablissement a été sollicité et obtenu lors d'une réunion des délégués du Personnel du 28 novembre 2011, sur le principe du fractionnement des 4 premières semaines de congés payés.

Des réunions de négociation se sont tenues les 18 novembre, le 1^{er} et le 6 décembre 2011.

Le Comité d'Etablissement a été informé et consulté lors de la réunion ordinaire du 21 décembre 2011 sur ces dispositions.

Dans un marché mondial en pleine diversification et segmentation, la réussite du groupe réside dans sa capacité à lancer, le plus rapidement possible, des voitures innovantes et différentes afin de satisfaire au mieux la demande des clients.

L'année 2012 sera marquée sur le site de Mulhouse par le lancement commercial d'un nouveau véhicule A9. Toutefois, l'année 2012 reste une année d'incertitude tant sur le plan commercial qu'économique.

Cette situation pourrait entraîner des modifications du calendrier de travail à la hausse ou à la baisse.

Ces modifications de la programmation indicative de la modulation et des congés seront traitées dans le respect des modalités prévues par les articles 2 et 3 de l'Accord d'Entreprise du 12 décembre 2003, et 24 de l'Accord National de la Métallurgie du 23 février 1982.

Par ailleurs, des séances de travail pourraient être programmées en vue de la récupération de pont et aménagements de départs en congés pour les salariés travaillant en équipes.

Dans le cadre de l'établissement d'une programmation indicative des temps de travail et de leur répartition, il a été convenu et arrêté ce qui suit :

RF
Ca Re B 29
Page 1 sur 9

Article 1 Congés principaux d'été pour la production et les Services de Production dépendant de celle-ci

Article 1.1 Configuration retenue pour les congés principaux et ses aménagements :

Conformément à l'accord d'entreprise, les congés principaux d'été s'organiseront sur la base d'une fermeture de 4 semaines et 1 jour, du lundi 30 juillet 2012 inclus au lundi 27 août 2012 inclus, représentant 24 jours ouvrables.

Pour l'Unité de Mécanique, ces congés s'organiseront sur la base d'une fermeture de 4 semaines, du lundi 30 juillet 2012 inclus au dimanche 26 août 2012 inclus, représentant 23 jours ouvrables.

Comme il est d'usage, les départs et les retours de congés seront organisés au mieux des intérêts et des besoins liés à l'arrêt et au démarrage des installations, sans toutefois remettre en cause le principe de fermeture pendant quatre semaines.

Article 1.2 Situations particulières :

Comme les années précédentes, certains secteurs de production ou liés à la production, ou de maintenance pourront être amenés à maintenir une activité durant les périodes de fermeture (Ex : L'Outillage Central maintiendra une activité partielle tout au long du mois d'Août).

Ainsi, certains secteurs de l'Unité de Mécanique, de l'Emboutissage, de Ferrage et de Peinture pourront reprendre une activité partielle de manière anticipée (Ex : Mécanique secteur PSP qui sera amené à travailler en Semaine 34).

Les salariés de ces secteurs se verront distribuer un formulaire joint en annexe afin de recueillir leurs choix quant au positionnement de leurs congés principaux.

Les dispositions spécifiques relatives à la restauration seront abordées en Comité d'Etablissement au moins de deux mois avant les départs en congés.

▪ **Garanties, contreparties et fixation des critères pour l'ordre des départs :**

Les dispositions ci-après relèvent des articles 2, 3, 4 et 5 du chapitre 1 et du chapitre 3 de l'Accord d'Entreprise.

Pour la période estivale, les jours de congés principaux seront consommés en priorité. Chaque salarié a droit au minimum à 3 semaines consécutives de congés principaux durant la période estivale.

Article 1.2.1 : Recueil des choix des salariés pour la Production et les Services dépendant de celle-ci, sur la fixation des dates de congés principaux :

Afin de mettre en place une organisation permettant de prendre au mieux en compte les choix des salariés, un formulaire, évoqué à l'article précédent, sera adressé à l'ensemble des salariés du Site relevant de la Production et des Services dépendant de celle-ci, avant les congés de fin d'année 2011. Toutefois, compte tenu des annulations de séances

programmées en fin d'année pour sur le Système 2, ce formulaire sera distribué pour les salariés concernés le 3 janvier 2012.

Les demandes devront être transmises à la Hiérarchie au plus tard le 9 janvier 2012 à l'aide du formulaire spécifique joint en annexe du présent Avenant.

S'agissant des demandes de positionnement de congés principaux la Hiérarchie apportera une réponse au salarié, par retour de formulaire, en fonction de l'ordre de ses choix et des nécessités de l'organisation de la production, le 23 janvier 2012 au plus tard.

En cas d'impossibilité de retenir un des souhaits du salarié, la hiérarchie se rapprochera de ce dernier 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 6 février 2012.

Les dates ainsi retenues constitueront 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 évoquées ci-dessus vaut acceptation des demandes.

Article 1.2.2 : Traitement et régulation des demandes :

La Hiérarchie prendra en compte, de façon objective, la situation individuelle de chaque salarié dans le cadre des taux d'absentéisme congés maximum définis après analyse des lettres de choix.

En cas de demandes trop abondantes sur une semaine donnée et afin de prendre en compte la situation individuelle de chaque salarié et d'assurer la continuité du fonctionnement des différentes Unités du Site de Production, la Hiérarchie examinera, en priorité, les demandes qui répondent aux critères ci-dessous :

- prise en compte de refus antérieurs concernant les congés principaux,
- situation de famille (enfants en âge scolaire, exercice de la garde parentale en cas de divorce, date de congés du conjoint ...),
- prise en compte de la contrainte d'éloignement géographique au sens de l'article L. 3141-17, alinéa 1 du Code du Travail,
- ancienneté dans l'Entreprise.

Pour les salariés concernés par le critère de l'éloignement géographique, conformément à la pratique antérieure d'attribution des congés sans solde et autres congés (hors 5^{ème} de congés payés) retenue par le Site de MULHOUSE, et dans la mesure où l'organisation du travail le permet, de tels congés encadrant la période des congés payés d'été, pourront être accordés dans la limite des effectifs disponibles.

D'une façon générale, en cas d'impossibilité de retenir l'un des souhaits du salarié, les parties se rapprocheront afin de parvenir – dans toute la mesure du possible – à un positionnement prenant au mieux en compte les intérêts du salarié et les besoins de la production.

Article 1.2.3 : Congés principaux d'été et période estivale :

Dans les conditions fixées par l'Accord d'Entreprise et comme le prévoit la loi, des congés supplémentaires de fractionnement seront attribués si la Direction ne permettait pas au salarié la prise de 24 jours de congés, consécutif ou non, durant la période du 1^{er} mai au 31 octobre 2012. Il en est ainsi de l'étalement des congés principaux, nécessaire dans le cas du « non stop » ou lorsque le fractionnement est imposé tardivement au cours de la période estivale sans respecter le délai de prévenance de 2 mois, même aux salariés volontaires.

Dans les situations évoquées au paragraphe précédent, la prise des congés principaux d'été en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre 2012 ouvrira droit, dans ce cadre à :

- un jour ouvrable de congé supplémentaire si le salarié a pris entre 19 et 21 jours de ses congés principaux entre le 1^{er} Mai et le 31 octobre 2012,
- deux jours ouvrables de congés supplémentaires si le salarié a pris entre 12 et 18 jours de ses congés principaux entre le 1^{er} Mai et le 31 octobre 2012.

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

Article 1.2.4 : Contrepartie en termes d'emploi

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.

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

Article 1.2.5 : Garanties particulières pour le Personnel concernant la prise de congés par semaines entières ou par journées, pour la Production et les services dépendant de celle-ci :

Devant l'augmentation du nombre de jours de congés (congés d'ancienneté, compte courant individuel, réserve individuelle, réserve permanente), une approche prévisionnelle de l'absentéisme congé sera privilégiée pour faciliter l'organisation de l'outil industriel et préparer les remplacements pour cela.

- Pour les autres congés pris par semaine entière ou plus tout au long de l'année :

S'agissant des demandes de positionnement de congés hors du régime des congés principaux, le Personnel pourra émettre sur le formulaire, joint en annexe, ses souhaits pour le positionnement des congés pris par semaine entière ou plus tout au long de l'année.

Il bénéficiera des délais et des garanties d'engagement précisés à l'article 1.2 du présent avenant.

En cours d'année, les demandes de congés devront être formulées avec un délai de prévenance de 5 semaines minimum pour permettre à la Hiérarchie de pallier l'absence des salariés concernés, et de répondre dans les quinze jours suivants.

Les dates ainsi arrêtées constitueront un engagement définitif et réciproque qui ne pourra être modifié qu'avec l'accord des parties, sauf en cas de force majeure.

- Pour les congés pris par journées (hors congés payés) :

Lorsque les demandes de congés inférieurs à une semaine sont formulées avec un délai de prévenance de cinq semaines minimum, la Hiérarchie devra se prononcer dans les quinze jours suivants. Le congé accepté ne pourra être modifié qu'avec l'accord des deux parties.

Les demandes et les réponses se feront par écrit ou sous Net'RH.

Par ailleurs, le positionnement de congés imprévisibles – pris en dehors des règles ci-dessus – suivra les procédures d'attribution habituelles.

Article 2 Congés d'été pour les Services ne dépendant pas de la Production et les autres Directions (Conception, Services centraux, Commerciaux...) :

Ces dispositions relèvent des chapitres 2 et 3 de l'Accord d'Entreprise.

Les entités ne dépendant pas de la Production et les autres Directions (Conception, Services Centraux, Commerciaux,...) fonctionnent déjà en permanence, sans fermeture de longue durée.

Les congés principaux seront pris par roulement durant la période estivale légale du 1^{er} Mai au 31 Octobre 2012.

Tous les salariés devront prendre au minimum 3 semaines consécutives de congés durant cette période.

Les demandes de congés devront être formulées au plus tard le 16 janvier 2012 sous **Net'RH**. A ce titre, un courrier explicatif sera distribué aux salariés concernés.

Ces salariés bénéficient des mêmes garanties dans le traitement de leur demande que celles définies à l'article 1.2.

Le 6 février 2012 au plus tard, la Hiérarchie apportera une réponse au salarié.

A défaut de transmission des demandes, les congés payés seront positionnés sur les semaines 31 à 34.

Dans les conditions fixées par l'Accord d'Entreprise et comme le prévoit la loi, des congés supplémentaires de fractionnement seront attribués si la Direction ne permettait pas au salarié la prise de 24 jours de congés, consécutif ou non, durant la période du 1^{er} mai au 31 octobre 2012. Il en est ainsi de l'étalement des congés principaux, nécessaire dans le cas du « non stop » ou lorsque le fractionnement est imposé tardivement au cours de la période estivale sans respecter le délai de prévenance de 2 mois, même aux salariés volontaires.

Dans les situations évoquées au paragraphe précédent, la prise des congés principaux d'été en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre 2012 ouvrira droit, dans ce cadre à :

- un jour ouvrable de congé supplémentaire si le salarié a pris entre 19 et 21 jours de ses congés principaux entre le 1^{er} Mai et le 31 octobre 2012,
- deux jours ouvrables de congés supplémentaires si le salarié a pris entre 12 et 18 jours de ses congés principaux entre le 1^{er} Mai et le 31 octobre 2012.

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

En dehors des congés principaux, lorsque les demandes de congés sont formulées avec un délai de prévenance de cinq semaines minimum, la Hiérarchie devra se prononcer sous quinzaine.

Le congé accepté ne pourra être remis en cause, sauf accord des deux parties.

Article 3 Positionnement de la 5^{ème} semaine de congés payés pour l'année 2012 :

Les journées de congés dues au titre de la 5^{ème} semaine seront positionnées du 24 décembre 2012 au 1er janvier 2013 inclus, soit 5 jours ouvrables.

Les salariés en horaires fin de semaine se verront appliquer le même positionnement de 5^{ème} semaine que celui évoqué ci-dessus.

Ce positionnement sera définitivement confirmé au plus tard à l'occasion de la réunion du Comité d'Etablissement de septembre 2012.

Article 4 Journée de solidarité : 28 mai 2012

En 2012, la journée de solidarité sera positionnée sur le Lundi 28 mai 2012, pour l'ensemble des salariés du Site quel que soit leur horaire de travail.

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, qui fera l'objet d'une information au Comité d'Etablissement du mois d'avril 2012.

A cet effet, un jour 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.

Article 5 Ponts et aménagements des départs en congés :

▪ **Réalisation de Ponts**

Le Calendrier 2012 permet d'envisager la réalisation des Ponts des 1^{er} Mai, 8 Mai, Ascension, et Toussaint. Les délégués syndicaux ont exprimé l'attachement du personnel à la réalisation de Ponts.

Les Ponts des 1^{er} mai et de l'Ascension, demandés par les représentants du Personnel, sont envisagés, de la façon suivante :

- Pont du 1^{er} mai : par le positionnement du reliquat de congés payés sur la journée du 30 avril 2012 pour l'ensemble des salariés de l'établissement.
- Pont de l'Ascension : par le positionnement d'un jour d'annualisation pour les salariés en équipe, et par le positionnement d'un jour de RTT pour les salariés en horaire de journée sur le vendredi 18 mai 2012.

Les délégués syndicaux ont souhaité voir figurer dans le présent avenant la possibilité de réalisation du Pont de la Toussaint. Si l'activité du site devait le permettre ce Pont pourrait être réalisé de la manière suivante :

- pour les salariés en équipe : par le recours à des séances de récupération positionnées prioritairement en amont en application de l'article L 3122-27 du Code du Travail,
- pour les salariés en horaire de journée : par le positionnement d'une journée, au titre de l'épargne RTT sur la journée du 2 novembre 2012.

Le positionnement et les modalités de réalisation des Ponts évoqués ci-dessus, feront l'objet d'une consultation du Comité d'Etablissement au plus tard dans les deux mois précédant l'évènement.

▪ **Aménagement des départs en congés**

Comme il est d'usage, les départs en congés seront organisés au mieux des intérêts des salariés et des besoins liés au fonctionnement des installations.

Les modalités d'organisation de la récupération des éventuels Ponts et aménagements de départ en congés relèvent de l'article L3122-27 du Code du travail. Elles devront être confirmées en cours d'année lors des réunions du Comité d'Etablissement précédant les événements, dans le respect des délais légaux et ceux prévus par l'Accord d'Entreprise du 4 mars 1999.

Le recours aux séances de récupération prévues à l'article L.3122-27 du Code du Travail ne donne pas lieu à l'application des majorations de l'accord du 4 mars 1999.

Article 6 Utilisation des jours d'annualisation pour les salariés en horaire de doublage

Les deux jours d'annualisation des salariés en horaires de doublage ont été positionnés les 18 mai 2012 (Pont de l'Ascension) et 28 mai 2012 (Journée de solidarité).

Sous réserve de la réalisation du Pont de l'Ascension.

Article 7 Utilisation des jours de positionnement collectif pour les salariés en journée :

Le principe d'utilisation collective de 3 jours RTT a été retenu pour les salariés en journée.

Les 3 journées de RTT ont été positionnées les 18 mai 2012 (Pont de l'Ascension) et 28 mai 2012 (Journée de solidarité) ainsi que le 2 novembre 2012 (Pont de la Toussaint).

Sous réserve de la réalisation des Ponts précités à l'article 5.

Article 8 : Application du présent Avenant :

Les parties signataires conviennent de se réunir au moins à deux reprises en cours d'année afin d'assurer un suivi de l'application du présent avenant. Par ailleurs, pour répondre à la demande des délégués syndicaux, deux Groupes de Concertation Unité seront mis en place à UMM et PMM afin de faire un point sur les particularités et les spécificités de ces Unités dans l'organisation de la prise des congés annuels. S'agissant du GCU de PMM, il sera composé d'un représentant par Organisation Syndicale représentative et par entité (Forge, Fonderie, Outillage).

Conformément aux dispositions de l'accord d'Entreprise, le présent avenant fera l'objet d'un suivi lors des réunions du Comité d'Etablissement une première fois au mois de juin 2012 et une seconde fois avant la fin de l'année.

Le calendrier prévisionnel d'activité de l'année 2012, est reproduit en annexe du présent avenant.

Article 9 : Dépôt légal :

Le présent Avenant sera remis à chaque Organisation Syndicale et déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi, ainsi qu'au Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de MULHOUSE.

Ces deux dépôts seront effectués par l'Employeur.

Fait à Mulhouse, le 13 janvier 2012

Pour la Direction :

C. RABAULT



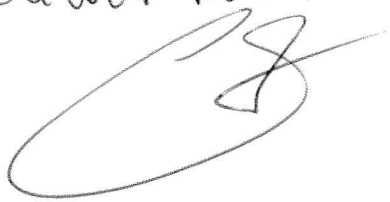
Pour la C.F.T.C. :

ROECKEL Emmanuel



Pour la C.F.D.T. :

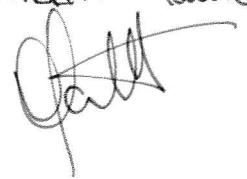
Culvet Robert



Pour la C.G.T. :

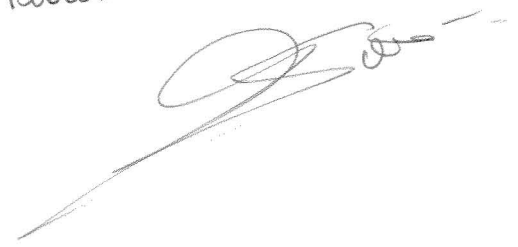
Pour la C.F.E - C.G.C. :

GASTHEGA Laurent



Pour F.O. :

Patrick Schorr



LETTRE DE CHOIX DU PERSONNEL TRAVAILLANT DURANT LA FERMETURE CONGES ANNUELS 2012

Code Personnel.....
M.....
Usine
Affectation

Le Site de Production de Mulhouse s'arrêtera quatre semaines et un jour du Lundi 30 juillet 2012 5H25 pour l'Unité Terminale ou 5h30 pour les Unités de DMB au Mardi 28 août 2012 5H25 ou 5h30 suivant les différentes Unités. Vous serez appelé à travailler pour raison de service durant une ou plusieurs semaines de la période de fermeture.

Ce document a pour but de recueillir vos souhaits pour le positionnement de vos congés principaux. Ces congés, d'une durée minimum de 3 semaines consécutives, devront être pris durant la période légale du 1^{er} mai au 31 octobre 2012. Ce document est à remettre à votre hiérarchie avant le 9 Janvier 2012 et vous sera restitué au plus tard le 6 février 2012.

Le positionnement de vos congés constituera alors un engagement ferme et réciproque entre vous et votre hiérarchie.

Le fractionnement des congés principaux ouvre droit à des congés supplémentaires dans les conditions fixées par la loi, lorsque la partie du congé fractionné est prise en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre 2012, soit à la demande expresse et écrite de la hiérarchie (contrainte impérative de service), soit lorsque le fractionnement est imposé tardivement au cours de la période estivale sans respecter le délai de prévenance de 2 mois, même aux salariés volontaires.

Nous vous demandons d'indiquer 3 souhaits ainsi que leur ordre de préférence.

Ces souhaits seront examinés en fonction des contraintes de service, tout en tenant compte des critères de priorité définis dans l'Avenant Local.

⇒ **J'EXPRIME TROIS CHOIX POUR LE POSITIONNEMENT DE MES CONGES PRINCIPAUX** (durant la période estivale légale : du 1^{er} mai au 31 octobre 2012) par ordre de préférence de 1 à 3 :

Ordre de préférence	Choix des trois semaines consécutives			Choix de la 4 ^{eme} semaine de CP
	Semaine 1	Semaine 2	Semaine 3	Semaine 4
1				
2				
3				

Si vous souhaitez préciser le ou les motifs de vos choix :

.....

Partie réservée à la réponse hiérarchie

Choix retenu : 1 2 3, soit semaine

Par ailleurs, vous avez aussi la possibilité de noter les autres congés (RTT, CA,) que vous souhaitez d'ores et déjà programmer en 2012 (par semaine entière).

⇒ **JE POSITIONNE EN AVANCE D'AUTRES CONGES D'UNE SEMAINE OU PLUS :**

N°Semaine	Année	Nature du congé (C.A., R.T.T., ...)	Réponse Hiérarchie	
N°.....	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
N°.....	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>

Le positionnement de vos congés constituera alors un engagement ferme et réciproque entre vous et votre Hiérarchie.

Date et signature de l'intéressé	Date et signature du Hiérarchique N + 1
-------------------------------------	--

RE
CA RE PS LG

LETTRE DE CHOIX DU PERSONNEL POUR LES CONGES AUTRES QUE LES CONGES PAYES 2012

Code Personnel.....
M.....
Usine
Affectation

Le Site de Production de Mulhouse s'arrêtera quatre semaines et un jour du Lundi 30 juillet 2012 5H25 pour l'UT et 5h30 pour les usines de DMB au Mardi 28 août 2012 5H25 ou 5H30 suivant les différentes unités.

Ce document a pour but de permettre aux salariés de demander la prise de congés, autres que des congés payés (RTT, CA...), par semaine entière ou plus au cours de l'année 2012.

Les demandes de congés devront être formulées avec un délai de prévenance de 5 semaines minimum, une réponse sera apportée par la hiérarchie dans les 15 jours suivants.

Le positionnement de vos congés constituera alors un engagement ferme et réciproque entre vous et votre hiérarchie.

Ces souhaits seront examinés en fonction des contraintes de service, tout en tenant compte des critères de priorité définis dans l'Avenant Local.

N°Semaine	Année	Nature du congé (C.A., R.T.T., ...)	Réponse Hiérarchie	
N°.....	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
N°.....	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>

<i>Date et signature de l'intéressé</i>	<i>Date et signature du Hiérarchique N + 1</i>
---	--

CR
 RE LG
 KC PS

Monsieur

ADRESSE

CODE POSTAL - VILLE

Mulhouse, le XX décembre 2011

Objet : Congés d'été pour les Services ne dépendant pas de la Production et les autres Directions

Monsieur,

Votre secteur ou service maintiendra son activité durant la période de fermeture du site (semaines **31, 32, 33, 34**). Les congés principaux d'été pour les personnels de ces services seront pris par roulement durant la période estivale légale : du 1^{er} mai 2012 au 31 octobre 2012.

Tous les salariés devront prendre au minimum trois semaines consécutives de congés pendant cette période. Vos demandes de congés payés au titre de l'année 2012 sont à formuler sur **Net'RH** au plus tard le 16 janvier 2012. Votre hiérarchie vous répondra le 6 février 2012 au plus tard.

A défaut de demandes formulées de votre part, vos congés principaux d'été seront positionnés sur les semaines 31 à 34.

Le congé accepté ne pourra être remis en cause, sauf accord des parties.

Le fractionnement des congés principaux ouvre droit à des congés supplémentaires dans les conditions fixées par la loi, lorsque la partie du congé fractionné est prise en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre 2012, soit à la demande expresse et écrite de la hiérarchie (contrainte impérative de service), soit lorsque le fractionnement est imposé tardivement au cours de la période estivale sans respecter le délai de prévenance de 2 mois, même aux salariés volontaires.

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.

Vous avez également la possibilité de communiquer d'ores et déjà à votre hiérarchie les autres congés (RTT, CA, ...) que vous souhaitez programmer par semaine entière en 2012.

Restant à votre disposition, nous vous prions d'agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

Fonction

Prénom-Nom

Ca RE LG
RC PS

Janvier						Février						Mars						Avril						Mai						Juin																	
		Doublage		Jour				Doublage		Jour				Doublage		Jour				Doublage		Jour				Doublage		Jour																			
		SYS.1		SYS.2		née		SYS.1		SYS.2		née		SYS.1		SYS.2		née		SYS.1		SYS.2		née		SYS.1		SYS.2		née																	
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													
J1 Jour de l'An						M1 5						J1						D1						M1	Fête du travail					V1																	
M2						J2						V2						L2						J2						M2						D2											
M3						V3						S3						M3						J3						M3						L3											
M4						S4						D4						M4	14					V4						M4						M4											
M5						D5						L5						J5						M5						M5						M5											
V6						M6						M6						V6	Vendredi saint					M6						M6	23					M6											
S7						M7	10					J7						S7						J7						M7						M7											
D8						M8	6					V8						D8	Pâques					M8	Victoire 1945					M8						M8											
L9						J9						S9	Lundi de Pâques					L9						J9						M9	19					M9											
M10						V10						D10						M10						V10						M10						M10											
M11	2					S11						L11						J11	15					S11						M11						M11											
M12						D12						M12						V12						M12						M12						M12											
V13						M13						J13	11					S13						M13						M13	24					M13											
S14						M14						V14						D14						J14						M14						M14											
D15						J15	7					S15						M15						V15						M15						M15											
L16						M16						D16						L16						M16	20					M16						M16											
M17						J17						S17						J17						M17						M17	Ascension					M17											
M18	3					M18						D18						V18	16					S18						M18	A A A A A A A					M18											
J19						V19						L19						J19						M19						M19						M19											
V20						S20						M20						V20						J20						M20						M20	25					M20					
S21						D21						J21	12					S21						M21						M21						M21											
D22						M22	8					V22						D22						J22						M22						M22											
L23						J23						S24						L23						M23	21					M23						M23											
M24						V24						D25						M24						M24	17					M24						M24											
M25	4					M25						L26						J26						M25						M25						M25											
J26						J26						M27						S28						V27						M26	Pentecôte					M26											
V27						M27						L27						J28	A A A A A A A					M27	26					M27						M27											
S28						M28	9					V28						S29						M28						M28						M28											
D29						J29						D29						L30	CP CP CP CP CP CP					M29						M29						M29											
L30						M30						S31						M30						M30	22					M30						M30											
M31						V31												J31						M31						M31						M31											

- Fér Jour férié
- VL Vendredi non travaille dans le cadre du cycle nuit
- Report Report
- Heures supplémentaires collectives
- NT Non travaillé Nuit
- PA Pont ou Aménagement d'horaire
- H+ Heures supplémentaires individuelles
- R Report Nuit
- Récupération légale (rupture d'approvisionnement...)
- H- Chômage
- Conges Payés
- NT Non travaillé (rupture d'approvisionnement...)
- A Annualisation / RTT collect.
- Vacances scolaires
- APLD

RE LG
Ca RC PS