

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

PREAMBULE

Les tendances du marché européen, à court comme à long terme, ont eu pour conséquences d'accroître le besoin de flexibilité et d'adaptabilité du Groupe. En effet, pour poursuivre la préservation des bases industrielles et technologiques du Groupe en France, il est nécessaire de travailler en permanence leur compétitivité, en tenant compte non seulement du contexte, mais aussi du coût et de l'organisation du travail en France. L'avenir des sites industriels, de R&D et tertiaires de PSA en France, et donc l'emploi, dépendent en grande partie des réponses apportées dans ce domaine.

Réussir les lancements, assurer les livraisons dans les délais avec le bon mix produit et gagner en performance industrielle (maîtriser les stocks, limiter la surproduction pour réaliser des avances, etc.) nécessitent de disposer de calendriers de travail annuels en adéquation, spécialement en période estivale. Cette démarche doit se faire en conciliant les impératifs de flexibilité et de compétitivité avec une véritable prise en compte des souhaits et contraintes des salariés, pour les différentes activités de l'entreprise tant pour les sites industriels, R&D et tertiaires.

L'accord d'entreprise portant sur la durée effective, l'organisation du temps de travail et les congés mis en œuvre pour 2015 avait permis la mise en œuvre de solutions permettant de rendre plus agiles nos organisations du travail, participant ainsi à sa reconstruction, tout en conciliant cette performance économique avec les attentes des collaborateurs. Le présent accord conclu pour l'année 2016 s'inscrit dans la pleine continuité des actions mises en œuvre précédemment.

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

Pour les congés de l'année 2016, les parties signataires ont défini un scénario de référence de trois semaines de fermeture pour les activités industrielles qui constitue la réponse la plus adaptée aux enjeux actuels du Groupe. Elles ont également souhaité donner une part importante aux négociations locales pour déterminer la configuration la plus adaptée à chaque établissement. Ainsi, d'autres configurations sont possibles, allant de quatre semaines de fermeture notamment en cas de travaux de transformation, à aucune fermeture, en passant par deux semaines de fermeture notamment en cas de lancement. En tout état de cause, chaque salarié aura la possibilité de pouvoir bénéficier d'au moins trois semaines de congés durant la période estivale.

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

CV
XK CN
SN CV ED

Chapitre 1 – Dispositions concernant l'organisation des congés principaux pour les salariés de production, de distribution des pièces et accessoires 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

Article 1.1 - Configuration de référence : 3 semaines d'arrêt consécutives des installations (activités de production)

Afin d'apporter une solution industrielle à la saisonnalité des marchés et une meilleure réponse aux attentes des clients, la configuration avec 3 semaines d'arrêt consécutives a été retenue comme scénario de référence, dont une semaine sur juillet.

La prise des jours restant au titre du congé principal est à organiser en tenant compte des prévisions annuelles d'activité, et en recherchant un bon équilibre entre les contraintes, surcoûts d'organisation et les souhaits des salariés.

La limitation de l'arrêt des installations à 3 semaines consécutives a pour conséquences de limiter les impacts économiques et de gagner en réactivité. Cette configuration offre plus de flexibilité et d'adaptabilité à l'outil industriel du Groupe, levant ainsi une part de notre handicap au regard des concurrents européens, dont les fermetures estivales sont plus courtes. Au cours de la négociation, des constats ont été partagés : une période de fermeture de plusieurs semaines nécessite la constitution de stocks importants, augmente les délais de livraison, et génère des coûts supplémentaires pour l'entreprise (frais financiers, coûts de stockage, pertinence du stockage pour livraisons de septembre avec le bon mix silhouette/pays) avec un impact notable sur la satisfaction des clients.

C'est pourquoi les parties conviennent que cette configuration sera privilégiée lors des négociations locales.

Dans cette configuration, les établissements opteront pour un étalement partiel des congés principaux : 3 semaines accolées de congés pour les salariés, placées dans la période comprise entre les semaines 30 et 32, soit du 25 juillet 2016 au 14 août 2016 inclus.

Les jours de congés restant au titre du congé principal seront à prendre prioritairement dans la période estivale. Ils pourront faire l'objet d'aménagements locaux conformément aux modalités définies dans le chapitre 3. Les sites pourront être amenés, en fonction des programmes d'activité, à positionner collectivement des périodes supplémentaires de fermeture dans l'année. Dans cette période de fermeture, deux jours de congés (reliquats de congés payés, jours d'annualisation ...) seront alors positionnés collectivement en tenant compte des spécificités des sites

L'avis majoritaire des Délégués du Personnel sera demandé après concertation avec les partenaires sociaux sur le scénario envisagé de positionnement des jours au regard du calendrier de production et d'activité, tenant compte également des séances de H-

En tout état de cause, le positionnement de ces journées sera confirmé dans l'accord local au plus tard deux mois avant.

De façon à gérer les souhaits des salariés désirant positionner une semaine de congé supplémentaire accolée à la période de fermeture, chaque établissement concerné devra définir un niveau maximum d'absentéisme pour congé, dans une logique métier et/ou territoriale.

La garantie est donnée par l'entreprise pour que l'ensemble du congé principal soit positionné entre le 1^{er} mai et le 31 octobre. Les salariés qui le souhaiteraient expressément, après accord de leur hiérarchie et si leur activité le permet, pourraient prendre une partie de ces jours en dehors de la période estivale légale (par anticipation du 1^{er} janvier 2016 au 30 avril 2016, puis entre le 1^{er} novembre 2016 et le 31 mai 2017), sans attribution de congés supplémentaires de fractionnement.

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

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.

Article 1.2 - Configuration de 4 semaines d'arrêt des installations

En raison de travaux importants, ou d'une faible demande commerciale, des établissements pourront opter pour 4 semaines accolées d'arrêt placées dans la période comprise entre la semaine 30 et la semaine 33, soit du 25 juillet 2016 au 21 août 2016 (inclus).

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

Article 1.3 - Configuration de 2 semaines d'arrêt consécutives des installations

La configuration reposant sur 2 semaines d'arrêt des installations permet de répondre plus efficacement aux contraintes particulières liées au lancement d'un nouveau véhicule ou d'un nouvel organe.

Les parties conviennent de se réunir courant 2016 pour échanger sur les principes généraux de mise en œuvre de ce type d'organisation.

La prise des jours restant au titre du congé principal est à organiser au-delà de ces 2 semaines de fermeture en tenant compte des prévisions annuelles d'activité et des scénarii de lancement, et en recherchant un bon équilibre entre les contraintes, surcoûts d'organisation et les souhaits des salariés.

Dans cette configuration, les établissements opteront pour un étalement partiel des congés principaux : 2 semaines accolées de congés pour les salariés, pouvant être placées dans la période comprise entre les semaines 30 et 32, soit du 25 juillet 2016 au 14 août 2016 inclus.

Les jours restants devront être positionnés de préférence au cours de la période estivale légale, selon des modalités à préciser lors de la négociation locale. Chaque établissement concerné devra définir un niveau maximum d'absentéisme congé prévisionnel, de façon à gérer les souhaits des salariés désirant positionner une 3^{ème} semaine de congé supplémentaire accolée à la période de fermeture.

La Direction permettra la prise de congés sur 3 semaines consécutives au minimum pour les salariés qui le souhaitent.

Les salariés qui le souhaitent, après accord de leur hiérarchie et si leur activité le permet, pourront prendre une partie de ces jours en dehors de la période estivale légale (par anticipation du 1^{er} janvier 2016 au 30 avril 2016, puis entre le 1^{er} novembre 2016 et le 31 mai 2017), sans attribution de congés supplémentaires de fractionnement.

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

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.

Article 1.4 - Configuration sans arrêt des installations (magasin pièces et services notamment)

Dans cette configuration, les congés principaux pourront être pris par le personnel, durant la période estivale, du 1^{er} mai au 31 octobre 2016, mais également par anticipation du 1^{er} janvier 2016 au 30 avril 2016, puis entre le 1^{er} novembre 2016 et le 31 mai 2017 sans attribution de congés supplémentaires de fractionnement.

Dès lors que la configuration sans arrêt des installations a été décidée à la demande de la Direction, celle-ci permettra le positionnement de la prise de congés sur 3 semaines accolées au minimum.

Dans cette configuration, un fonctionnement plus réduit des installations pourra être prévu sur certaines périodes.

Chaque établissement concerné devra définir un niveau maximum d'absentéisme congé prévisionnel, de façon à gérer les souhaits des salariés, dans une logique métier et/ou territoriale.

La possibilité de transports collectifs de substitution et de restauration adaptés aux effectifs et aux secteurs qui continuent de travailler 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

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 au minimum de congés principaux en période estivale.

Compte tenu du nombre de jours de congés (congés payés et d'ancienneté, compteurs...), la hiérarchie mettra en place 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 efficaces en termes d'emplois, les taux d'absentéisme maximum liés à cet étalement et les solutions de remplacement d'absents devront être prévus suffisamment à l'avance pour réaliser la formation, et intégrés dans la politique d'emploi du site :

- Le développement de la polyvalence des salariés et de la mobilité inter-systèmes et inter-ateliers devront être encouragés afin de faciliter le remplacement des membres du personnel en congés.
- Des modalités de remplacement seront mis en place dans certaines fonctions, en particulier dans les services de maintenance, et des actions de formation adaptées seront engagées (liste communiquée au cours des réunions de concertation 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...

En cas de configuration « non-stop » ou de secteurs en « non-stop » dans un établissement qui aurait choisi une configuration avec arrêt des installations, l'impact en termes d'emplois fera l'objet d'un suivi formalisé, établissement par établissement. 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 concertation locale en référence à celui figurant en annexe du présent accord, sera distribué à l'ensemble du personnel entre la finalisation de l'accord site visée mi-février et fin février au plus tard.

Au cours de cette concertation, les dates relatives à l'utilisation du formulaire seront précisées et notamment la date limite de réponse au salarié. L'absence de réponse de la hiérarchie aux dates limites qui auront été définies vaudra acceptation des demandes.

Une demande acceptée constitue un engagement définitif et réciproque qui ne pourra être modifié qu'avec l'accord des deux parties, sauf en cas d'événement extérieur, imprévisible et irrésistible.

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 1.2), ce formulaire sera mis à disposition du personnel pour permettre les demandes de prises de congés par semaine entière ou accolés, au-delà de ces 4 semaines, notamment pour les salariés concernés par les contraintes d'éloignement géographique.

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.

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 (y compris dans les postes précédents, en cas de mobilité),
- 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 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, hors événement exceptionnel, la hiérarchie se prononcera au plus tard dans les 15 jours suivants. L'absence de réponse dans un délai de 3 semaines vaudra acceptation. Le congé accepté ne pourra être remis en cause, sauf accord des deux parties.

Les demandes et les réponses se feront par écrit (le salarié reçoit systématiquement un exemplaire de la demande et de la réponse) ou sous la rubrique Ressources Humaines de Live'In PSA, selon le formulaire en vigueur dans l'établissement et défini lors de la négociation de l'accord local sur la base des documents standardisés annexés à l'accord, et qui seront disponibles sous la rubrique Ressources Humaines de Live'In PSA.

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

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

Les entités ne dépendant pas de la production fonctionnent déjà en permanence, ou quasi-permanence, sans fermeture de longue durée, tout en gardant possible la fermeture complète à certaines périodes limitées.

Les congés principaux 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.

Les salariés qui le souhaitent pourront prendre, après accord de leur hiérarchie et si leur activité le permet, une partie de leur congé principal en dehors de la période estivale légale (par anticipation du 1^{er} janvier 2016 au 30 avril 2016, puis entre le 1^{er} novembre 2016 et le 31 mai 2017), sans attribution de jours supplémentaires de fractionnement.

Comme pour les salariés concernés par le chapitre 1 du présent accord, un formulaire individuel pourra être distribués (formulaire à disposition dans la rubrique Ressources Humaines de Live'In PSA) à l'issue des négociations locales.

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.

Les dates relatives à l'utilisation du formulaire, et notamment la date limite de réponse au salarié, seront précisées lors des négociations locales.

L'absence de réponse de la hiérarchie aux dates limites qui auront été définies vaudra acceptation des demandes.

Une demande acceptée constitue un engagement définitif et réciproque qui ne pourra être modifié qu'avec l'accord des deux parties, sauf en cas d'événement extérieur, imprévisible et irrésistible.

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

L'opportunité d'utiliser ce formulaire sera étudiée lors des négociations locales suivant les besoins de l'établissement.

Chapitre 3 – Congés principaux et période estivale

Conformément à la loi, l'entreprise favorise la prise du congé payé principal (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 possibilité de prendre 3 semaines de congés dans cette période.

La garantie est donnée par l'entreprise pour que l'ensemble du congé principal soit positionné entre le 1^{er} mai et le 31 octobre. Les salariés qui le souhaiteraient expressément, après accord de leur hiérarchie et si leur activité le permet, pourraient prendre une partie de ces jours en dehors de la période estivale légale (par anticipation du 1^{er} janvier 2016 au 30 avril 2016, puis entre le 1^{er} novembre 2016 et le 31 mai 2017), sans attribution de congés supplémentaires de fractionnement.

A titre exceptionnel, il est attribué des congés supplémentaires de fractionnement, comme le prévoit la loi, si la Direction ne permet pas au salarié la prise de 24 jours de congés, consécutifs ou non, durant la période du 1^{er} mai au 31 octobre.

Par exception, les parties conviennent qu'il peut être prévu dans les accords locaux que le fractionnement qui résulterait de la prise de congés payés par fermeture d'établissement au-delà de la période estivale (notamment semaine 52) peut être réalisé sans octroi de congés supplémentaires de fractionnement.

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, avec prévenance au cours du mois de juillet, même aux salariés volontaires), celui-ci ouvre droit à l'octroi de congés supplémentaires de fractionnement sous réserve que le reliquat des congés payés principaux soit pris en dehors de la période estivale.

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.

Chapitre 4 – Positionnement de la 5^{ème} semaine de congés payés pour l'année 2016

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

Le calendrier 2016 permet d'envisager le positionnement de la 5^{ème} semaine de congés sur la semaine 52, soit entre le lundi 26 décembre et le dimanche 1^{er} janvier inclus. Des solutions complémentaires pourront être recherchées au niveau local pour aménager au mieux les congés de fin d'année.

Les parties conviennent de la possibilité de traiter localement dès la présente négociation la situation du lundi 2 janvier 2017 où une journée de congé pourrait être positionnée en fonction du contexte local et des opportunités.

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 2016.

Chapitre 5 – Dispositions relatives à la journée de solidarité

En 2016, la journée de solidarité sera positionnée sur le 16 mai.

Toutefois, compte tenu de l'évolution de la législation et afin de permettre une cohérence avec les usages locaux et les calendriers de l'Education 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.

Pour mieux répondre aux particularités locales, liées notamment aux besoins de production, la négociation locale pourra fixer la journée de solidarité sur un autre jour férié.

Chapitre 6 – 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 février.

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 ;
- l'adaptation du scénario de référence de façon à tenir compte des spécificités métier ou territoriales ;
- le positionnement collectif de l'éventuel reliquat (de congés payés) mentionné aux articles 1.1 et 1.2 ;
- l'organisation des transports et la restauration pendant les périodes de congés ;
- le positionnement de la 5^{ème} semaine et de la journée de solidarité pour les salariés en cycle horaire de fin de semaine ;
- les éventuels décalages de séances travaillées pour aménager les départs/retours, ou tout autre aménagement collectif lié aux congés principaux, seront définis dans les accords locaux ;
- le calendrier opérationnel évoqué au chapitre 7 ;
- les secteurs et les catégories concernés par la modulation ;
- les dates relatives au formulaire (distribution, retour et validation).

Dans les sites où plusieurs natures d'activité coexistent, les spécificités pour chaque activité devront être précisées. De façon générale, il sera privilégié la recherche de solutions prenant en compte les contraintes de l'entreprise et des salariés, notamment par le recours au volontariat.

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 précédant un jour férié) et des réponses apportées, qui ont un impact sur le calendrier de travail.

La procédure de négociation annuelle sur l'organisation du temps de travail pour l'année 2016 au niveau des établissements respectera l'ordre des opérations suivantes :

- première réunion de bilan sur les congés et le temps de travail 2015, engagée après celle ayant eu lieu au niveau de l'entreprise ;
- seconde réunion de négociation avec les organisations syndicales de l'accord local, intégrant la formalisation d'un calendrier précisant les jours collectifs positionnés ;
- recueil de l'avis majoritaire 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, sur la base du calendrier formalisé, à la majorité des membres présents ayant voix délibérative ;
- consultation du Comité d'Etablissement sur les dates de fermeture et les modalités de positionnement des congés flottants fin janvier ;
- finalisation et signature de l'accord local mi-février au plus tard.

Si, en cours d'année, des ajustements dans le positionnement des congés sont nécessaires alors les parties signataires de l'accord local se réuniront de nouveau pour négocier sur les aménagements à prévoir dans le respect de la législation en vigueur. Cette disposition s'appliquera pour tous les salariés, qu'ils soient ou non liés à la production, dès qu'une modification collective des congés prévus sera envisagée.

Chapitre 7 – Mise en place d'un calendrier opérationnel

Un calendrier de travail prévisionnel et indicatif est déployé dans les sites, Unités Terminales et Usines de Mécanique et Bruts.

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 2016.

Chapitre 8 – 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.

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

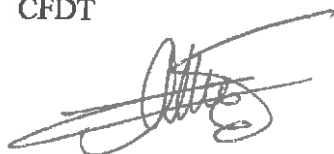
Pour la Direction de PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES S.A.



Xavier CHEREAU
Directeur des Ressources Humaines

Pour les Organisations Syndicales

CFDT



Madame VIRASSAMY

CGT


Monsieur MERCIER

CFE-CGC



Monsieur MAZZOLINI

FO



Monsieur LAFAYE

CFTC



Monsieur DON

GSEA



Monsieur MAFFI

Fait à Poissy, le 10 décembre 2015

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 __/__/2016 et vous sera restitué au plus tard le __/__/2016.

1/ Configuration de 4 semaines d'arrêt des installations

Les 4 semaines de congés principaux doivent être placées dans la période comprise entre les semaines 30 et 33, soit du 25 juillet 2016 au 21 août 2016

2/ Configuration de 2 ou 3 semaines d'arrêt consécutives des installations

Les 3 semaines de congés principaux doivent être placées dans la période comprise entre les semaines 30 et 32, soit du 25 juillet 2016 au 21 août 2016 inclus.

Je positionne les 2 ou 3 semaines de congés payés en semaines n°

La 4^{ème} semaine de congés principaux doit être prise dans la période estivale. Cependant, les salariés qui le souhaitent pourront prendre une partie de ces jours en dehors de la période estivale légale (par anticipation du 1er janvier 2016 au 30 avril 2016, puis entre le 1er novembre 2016 et le 31 mai 2017) sans attribution de congés supplémentaires de fractionnement.

Je souhaite positionner les jours de la 4^{ème} semaine de congés payés, par ordre de préférence, de la manière suivante :

Choix N° 1 : semaine N°	Décision Hiérarchie : Semaine retenue : Date et signature :
Choix N° 2 : semaine N°	
Choix N° 3 : semaine N°	
Date et signature du salarié :	

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 2016, mais également par anticipation du 1er janvier 2016 au 30 avril 2016, puis entre le 1^{er} novembre 2016 et le 31 mai 2017 sans attribution de congés supplémentaires de fractionnement.

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

					Décision Hiérarchie : Choix retenu : Soit semaines : Date et signature :
Ordre de préférence	Semaine 1	Semaine 2	Semaine 3	Semaine 4	
1					
2					
3					
Date et signature du salarié :					

Pour les configurations 2 et 3 :

Je renonce expressément à bénéficier de congés supplémentaires de fractionnement suite à ma demande de positionnement de congés en dehors de la période estivale légale (1er mai ou 31 octobre)

Date et signature du salarié :

CL
 XC
 CV
 SA
 FD

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 __/__/2016 et vous sera restitué au plus tard le __/__/2016.

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 2016. Tous les salariés auront le droit de prendre au moins trois semaines consécutives de congés pendant cette période.

La 4^{ème} semaine de congés principaux doit être prise dans la période estivale. Cependant, les salariés qui le souhaitent pourront prendre une partie de ces jours en dehors de la période estivale légale (par anticipation du 1er janvier 2016 au 30 avril 2016, puis entre le 1er novembre 2016 et le 31 mai 2017) sans attribution de congés supplémentaires de fractionnement.

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> Choix retenu : Soit semaines : Date et signature :
1					
2					
3					
Date et signature du salarié :					

Je renonce expressément à bénéficier de congés supplémentaires de fractionnement suite à ma demande de positionnement de congés en dehors de la période estivale légale (1er mai ou 31 octobre)

Date et signature du salarié :

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 et signature :	

CC
 XK
 CV
 SN
 FD