

Référence :

Émetteur :

Nom et Prénom : L'HERRON Stéphanie

Fonction : DRH

Entité : SEGULA ENGINEERING

Pôle / Site / Service : TOUS

Destinataire(s) :**Ensemble du personnel SEGULA ENGINEERING****Date : Février 2026****Objet : Ponts & absences 2026**

Mesdames, Messieurs,

Nous vous prions de bien vouloir prendre connaissance du planning prévisionnel des ponts et absences envisagés pour l'année 2026.

Ce planning pourra toutefois être adapté localement ou service par service, par voie de consignes ou de note de service, en fonction des contraintes clients et/ou des besoins des services, sur dérogation et après validation préalable de la Direction Générale, et information préalable du CSE, dans les conditions suivantes :

1. Journée de solidarité :

La journée de solidarité fixée au lundi de Pentecôte, soit le **lundi 25 mai 2026**, ne sera pas travaillée mais, pour la financer, un jour de disponibilité - voire un jour de disponibilité par anticipation si le compte est insuffisant - devra être posé par les collaborateurs qui en disposent, sauf cas particuliers suivants :

Les salariés ne bénéficiant pas de « jours de disponibilité » (temps plein sans RTT, temps partiel depuis le début de la période d'acquisition, etc.) devront obligatoirement poser un autre type d'absence correspondant à une journée de travail, selon leur choix, tels que :

- un congé payé acquis ou anticipé (demande expresse par courriel),
- une récupération d'heures supplémentaires,
- un congé sans solde à l'initiative du salarié,
- un congé d'ancienneté,

Les alternants (apprentis, professionnalisation) et stagiaires ne bénéficiant pas de jours de disponibilité, seront dispensés de venir travailler, sans incidence sur leur rémunération.

Les salariés dont la situation d'activité partielle les aurait privés d'acquérir un nombre suffisant de jours de disponibilité pour couvrir les « jours employeurs », ils pourraient rester couverts par le dispositif d'activité partielle pour lesdites absences.

Par exception, cette journée pourra être travaillée s'il n'existe aucune solution d'absence disponible rémunérée ou - malgré le fait qu'il en existe - pour répondre à un besoin lié à l'activité du collaborateur.

En tout état de cause, les conditions de présence d'un manager sur site ou d'ouverture du site client, devront être satisfaites lorsque la présence sur site du collaborateur est nécessaire.

Si la gestion du travail peut s'organiser à distance (site SEGULA ou télétravail), une demande devra être formulée en ce sens.

Dans ces deux cas, il ne sera pas décompté de jour de disponibilité au salarié qui en dispose et qui serait amené à travailler.

Par ailleurs, les heures travaillées ne donneraient pas lieu à majoration et seraient payées au taux normal.

2. Jours de disponibilité :

⇒ Jours de disponibilité imposés par la Direction

Conformément aux dispositions de l'accord relatif à l'aménagement du temps de travail, la Direction peut imposer 4 jours de disponibilité sur la période annuelle du 1^{er} juin 2025 au 31 mai 2026. 1 jour de disponibilité ayant été imposés sur la période du 1^{er} juin 2025 au 31 décembre 2025, il reste donc 3 jours de disponibilité employeur à imposer jusqu'au 30 juin 2026.

Ainsi, 1 jour de disponibilité employeur étant imposé sur la journée de solidarité du lundi 25 mai 2026, il restera 2 jours de disponibilité employeur à poser jusqu'au 31 mai 2026, ainsi :

- Les collaborateurs devront poser 1 jour de disponibilité le **vendredi 15 mai 2026**

Par ailleurs sur le second semestre de l'année 2026 compris dans la période annuelle partant du 1^{er} juin 2026 au 31 mai 2027, les collaborateurs devront poser 1 jours de disponibilité :

- **Jeudi 31 décembre 2026**

Ces jours ne seront pas travaillés.

Les salariés bénéficiant de « jours de disponibilité », devront obligatoirement les poser, voire par anticipation si leur compteur n'est pas suffisant.

Les salariés ne bénéficiant pas ou plus de jours de disponibilité (temps plein sans RTT, temps partiel (sauf si jour coïncide avec leur jour de repos ...)) devront obligatoirement poser un autre type d'absence correspondant à une journée de travail selon leur choix, tel que :

- un congé payé acquis ou anticipé (demande expresse par courriel),
- une récupération d'heures supplémentaires,
- un congé d'ancienneté,

La Direction précise que le salarié peut également solliciter un congé sans solde.

Les alternants (apprentis, professionnalisation) ou stagiaires ne bénéficiant pas de jours de disponibilité, seront dispensés de venir travailler, sans incidence sur leur rémunération.

Des dérogations pourront être accordées de façon très exceptionnelle, motivées par des impératifs professionnels. En tout état de cause, les conditions de présence d'un manager sur site ou d'ouverture du site client, devront être satisfaites. Il ne sera pas décompté de jour de disponibilité au salarié qui en dispose et qui serait amené à travailler.

⇒ Jours de disponibilité salariés

Nous vous rappelons que chaque salarié doit poser sur le portail des absences les jours de disponibilité acquis.

Les jours de disponibilité restants le cas échéant au 30 juin 2026 seront automatiquement transférés sur le CET sans limitation.

3. Fermetures site client, jours non facturés ou autre situation, jours supplémentaires :

Les dates imposées par le client qui ne correspondraient pas aux dates de pont imposées par la Direction (hors journée de solidarité) priment sur ces dates. Les salariés concernés qui disposent de jours de disponibilité les poseront à cet effet. Les autres, poseront une absence de leur choix, comme pour les autres cas d'absence.

En cas de fermetures imposées par nos clients au-delà de ces dates, s'il ne peut être envisagé de travailler sur le site de rattachement ou ailleurs, les absences requises devront être posées au besoin par la pose de congés payés.

Précisions sur les modalités de prise des jours de disponibilités

Toute absence autre que la maladie doit être préalablement et **obligatoirement posée sur le portail des absences** accessible sur le site intranet MySegula (<https://www.absences.segula.fr/home>). **Il en est de même pour les absences imposées.**

La seule exception concerne la gestion des congés par anticipation des nouveaux salariés qui devront être posés par écrit et validé par le manager.

Le non-respect des procédures expose à sanction.

Pour les jours de disponibilité - y compris les jours fixés par l'employeur - les demandes doivent être formulées **au moins 5 jours ouvrés à l'avance pour tenir compte de la charge de travail ou du fonctionnement du service.** **A défaut de retour du manager,** la demande est acceptée automatiquement sous 8 jours calendaires.

Il appartient à chaque salarié de respecter la présente note et les consignes qui pourront être données par sa hiérarchie et de gérer son compteur de jours de disponibilité de façon à conserver un nombre suffisant de jours permettant notamment de couvrir les ponts imposés par l'employeur.

Les compteurs sont accessibles sur le portail dédié ou au bas des fiches de paie.

Nous restons à votre disposition pour toute information complémentaire.

Bien cordialement,

Stéphanie L'HERRON - DRH