

**ACCORD RELATIF AU CADRE ET AUX
MOYENS CONVENTIONNELS D'EXERCICE
DU DROIT SYNDICAL AU SEIN DE LA
SOCIETE AIR FRANCE**

Période du 1^{er} avril 2010 au 30 septembre 2014

4

MSL
PR
GA
AB
RW
-1-

SOMMAIRE GENERAL

	<u>Pages</u>
PREAMBULE	3 à 8
TITRE I - Dispositions applicables du 1 ^{er} avril 2010 à la fin du mois M+1 suivant le premier tour des élections pour le renouvellement des CE prévu en mars 2011	9 à 24
TITRE II - Dispositions applicables à compter du 1 ^{er} du mois M+2 suivant le premier tour des élections pour le renouvellement des CE prévu en mars 2011	25 à 41
TITRE III - Dispositions communes sur le maintien des compétences professionnelles et le reclassement dans l'activité professionnelle des délégués syndicaux (et autres titulaires de mandats de représentation syndicale ou du personnel)	42 à 49
ANNEXES	

#

M S C
 EA PC
 AB
 RD RW E
 JTT

PREAMBULE

Chapitre 1 : Dispositions générales

1.1 - Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet d'améliorer les dispositions légales relatives aux moyens d'exercice du droit syndical et de définir le cadre des établissements de droit syndical au sein d'Air France.

Compte tenu des spécificités des catégories du Personnel au Sol et des Personnels Navigants, des dispositions particulières sont arrêtées de manière propre à chacune d'elles.

Le présent accord remplace et prive d'effet tous les "protocoles d'accords", et usages en vigueur et traitant du même objet à la date du *31 mars 2010*.

Enfin, en cas de nouvelles dispositions légales comportant des clauses plus favorables que celles de même nature figurant dans le présent accord ou modifiant par disposition d'ordre public des éléments retenus dans le présent accord, elles s'y substitueraient sans qu'il puisse y avoir, dans un même domaine, cumul de facilités.

1.2 - Durée et champ d'application

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, pour la période du 1^{er} avril 2010 au 30 septembre 2014, date après laquelle il ne produira plus aucun effet entre les parties.

Il est conventionnellement convenu que la négociation d'un accord ayant vocation à lui succéder pourra débuter à compter du printemps/été 2014.

L'objet, la portée, le champ d'application, les principes et modalités du présent accord avec ses annexes constituent un tout indivisible, ce qui implique que la remise en cause par une décision juridictionnelle de l'une de ses dispositions rend caduque de plein droit l'ensemble des dispositions dudit accord avec ses annexes à effet de cette décision.

Le présent accord s'applique en zone France 1 (Métropole) et France 2 (DOM).

1.3 - Règlement des litiges relatifs à l'application du présent accord

Si au cours de l'application du présent accord, un ou des "syndicat(s)" (au sens du chapitre II) ou l'entreprise estime(nt) que tout ou partie de ses dispositions ne sont pas respectées, les parties s'appliqueront, préalablement à toute action contentieuse, à établir les faits par écrit. A cet effet, les syndicats signataires conviennent de désigner chacun un responsable chargé d'examiner les questions que pourrait provoquer l'application du présent accord pour sa partie conventionnelle. Les parties s'efforceront alors d'apporter au cas litigieux une solution équitable. L'un ou l'autre des interlocuteurs pourra demander au Directeur, chargé du travail au sein de la DIRECCTE, d'intervenir pour tenter de rapprocher les points de vue.

AK

MSC
AK
20
GA *RR*
AB
RS
RW

L'existence et donc le bénéfice des dispositions conventionnelles objet du présent accord sont subordonnés au respect des règles définies au présent accord. En cas de non respect des termes et dispositions de l'accord par un "syndicat", l'application des dispositions conventionnelles en cause sera suspendue à son égard, sous réserve du délai nécessaire à la mise en oeuvre de la procédure prévue au 1er alinéa ci-dessus, délai limité en tout état de cause à un mois maximum. Cette suspension, ne peut toucher que les dispositions conventionnelles non respectées.

1.4 - Comité de suivi

Un comité de suivi constitué de représentants de la Direction des Ressources Humaines et des organisations syndicales signataires du présent accord sera mis en place.

Réuni une fois par an, il aura pour mission de suivre la bonne mise en oeuvre de l'accord.

1.5 – Les formalités de dépôt et de publicité seront assurées dans les conditions définies par la législation en vigueur.

1.6 – Cet accord pourra être révisé. Les demandes de révision sont faites par écrit et transmises à l'ensemble des acteurs concernés.

M S C
GA PR 20 41
AB E
RD RW 4

PREAMBULE

Chapitre 2 : « Syndicats » représentatifs

La notion de représentativité est cadrée par la législation en vigueur et ne peut être aménagée par le présent accord.

La Direction et les organisations syndicales signataires s'inscrivent dans le cadre de l'application des dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 et de la loi n° 2009.1503 du 8 décembre 2009.

2.1 - Terminologie et précisions

La notion de représentativité est inséparable de la présence d'une pluralité d'organisations syndicales au sein de l'entreprise.

En outre, le développement du principe majoritaire et du droit d'opposition qui vise à renforcer la légitimité et la validité des accords signés, suppose par conséquent la vérification de la représentativité des organisations syndicales.

2.1.1 – Dispositions transitoires

En conséquence, et dans l'attente de la mise en œuvre du dispositif de mesure de l'audience et donc de représentativité prévu dans les lois précitées, au sens du présent accord, le "syndicat" peut être représentatif qu'il soit « intercatégoriel » ou « catégoriel » s'il est :

- "confédéré", c'est-à-dire membre ou affilié à l'une des cinq confédérations représentatives au niveau national, telles que précisées dans le Code du Travail et représentatives de droit dans l'entreprise pour l'ensemble des catégories, la CFE-CGC étant représentative pour la catégorie professionnelle des cadres, de la maîtrise et des techniciens.
- non "confédéré", ou "autonome", c'est-à-dire n'ayant pas adhéré à l'une des 5 confédérations représentatives, ne bénéficiant pas par définition d'« une représentativité de droit », mais ayant fait preuve de sa représentativité dans tout ou partie de l'entreprise et pour une catégorie ou plusieurs catégories de personnel.

2.1.2 – Dispositions applicables après le premier tour du scrutin pour le renouvellement des élus aux comités d'établissements prévu en 2011

Dès les résultats du 1^{er} tour des élections pour le renouvellement des élus aux comités d'établissements prévues en 2011, les dispositions suivantes s'appliqueront intégralement ; elles sont rappelées ci-après pour l'essentiel et aussi en annexe 1.

Les syndicats représentatifs au niveau de l'entreprise et des établissements seront ceux répondant aux critères prévus par les articles L.2122-1 et suivants du Code du Travail et L.423-7 à 9 du Code de l'Aviation Civile pour les syndicats représentant les personnels navigants techniques.

[Signature]

MSL
AH
PR
GR
AB
5
RU

Article L.2122-1 du Code du Travail :

« Dans l'entreprise ou l'établissement, sont représentatives les organisations syndicales qui satisfont aux critères de l'article L.2121-1 et qui ont recueilli au moins 10% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants. »

Article L.423-7 et suivants du Code de l'Aviation Civile :

Article L.423-7 :

« Pour l'application des articles L.423-8 à L.423-10, le personnel navigant est celui qui relève des sections A, B et C mentionnées à l'article L.421-1. »

Article L.423-8 :

« Par dérogation aux articles L.2314-8 et L.2324-11 du code du travail, dans les entreprises de transport et de travail aériens, lorsque le nombre de personnels navigants techniques est au moins égal à vingt-cinq au moment de la constitution ou du renouvellement des délégués du personnel, de la délégation unique du personnel ou des représentants du personnel au comité d'entreprise, cette catégorie constitue un collège spécial.

Lorsque dans un ou plusieurs établissements de l'entreprise il est constitué un collège électoral en application de l'alinéa précédent, un délégué titulaire et un délégué suppléant au comité central d'entreprise appartiennent à la catégorie du personnel navigant technique. »

Article L.423-9 :

« Dans les entreprises de transport et de travail aériens ou leurs établissements, lorsqu'un collège électoral spécifique est créé pour le personnel navigant technique, est représentative, à l'égard des personnels relevant de ce collège, l'organisation syndicale qui satisfait aux critères prévus à l'article L.2121-1 du code du travail et qui a recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel dans ce collège, quel que soit le nombre de votants.

Dans les branches qui couvrent les activités de transport et de travail aériens, sont représentatives, à l'égard du personnel navigant technique, les organisations syndicales qui remplissent les conditions prévues à l'article L.2122-5 du code du travail dans les collèges électoraux de personnels navigants techniques, ou bien les conditions prévues à l'article L.2122-6 du même code. »

2.1.3 - Organisations catégorielles et unions

Les confédérations peuvent, le cas échéant, être représentées dans l'entreprise par plusieurs organisations syndicales (dites catégorielles, par exemple : cadres, PNT, PNC, etc...). Les unions de syndicats sont définies par les articles L 2133-1 et suivants du code du travail.

Lorsque, dans l'entreprise, plusieurs syndicats différents sont affiliés à la même confédération, au même syndicat ou union de syndicats représentatifs, ils se répartissent entre eux les

MSC

GR

AD

AB

RU

6

PA

AA

moyens dont disposerait un syndicat unique affilié à ladite confédération, à ce syndicat national ou à l'union de syndicats.

2.1.4 – Terminologie de l'accord

Lorsque, dans le présent accord, le terme "*syndicat*" est utilisé, il désigne les organisations visées à l'article 2.1.1 et 2.1.2, étant entendu que lorsque plusieurs syndicats différents sont affiliés à une même confédération, ou union de syndicats, ou à un même syndicat représentatif sur le plan national, ce sont ce(tte) dernier(e) qu'il désigne.

Lorsque l'accord évoque, pour l'attribution des moyens conventionnels une condition de recueil d'audience, il s'agit de l'audience reçue, tous collèges et tous établissements confondus au premier tour des dernières élections CE en date.

2.2 - Syndicats représentatifs exerçant leur activité au niveau de l'entreprise ou des établissements

Les "*syndicats*" représentatifs, soit au niveau de l'entreprise, soit au niveau de chacun des établissements, à la date d'entrée en vigueur du présent accord, sont énumérés en annexe 1.

Cette annexe qui est une photographie de la situation existante à la date de conclusion du présent accord, fera l'objet d'une mise à jour en tant que de besoin et en tout état de cause après la proclamation des résultats du premier tour des élections relatives au renouvellement des mandats des représentants des salariés aux comités d'établissement au cours de l'année 2011.

Handwritten initials and signatures:

- 752
- GA
- PG
- AN
- ES
- AB
- 7
- RW

PREAMBULE

Chapitre 3 : Accords d'établissements précisant les modalités pratiques d'exercice du droit syndical

3.1 – Il est convenu par le présent accord que l'ensemble des dispositions définies par les accords d'établissement conclus en application de l'accord de droit syndical 2008-2010 et existants au 31 mars 2010 (à l'exception de celles de l'ancien établissement n°8 Vilgénis) trouveront conventionnellement application jusqu'à la fin du mois M+1 suivant le premier tour des élections pour le renouvellement des CE prévu en mars 2011. Ils cesseront définitivement tout effet au delà de cette échéance.

3.2 – Pour la période d'application de l'accord démarrant du 1^{er} du mois M+2 suivant le 1^{er} tour des élections pour le renouvellement des CE prévus en mars 2011, des négociations d'établissement auront lieu à l'été et l'automne 2010, avec une date de fin des négociations au 31 octobre 2010. D'ici là une cartographie exhaustive des locaux mis à disposition des sections d'établissements sera réalisée. Cette cartographie permettra notamment de définir les conditions prévalant dans les différents sites de la région parisienne en vue de s'adapter au futur périmètre des établissements. Ces négociations d'établissement auront pour objectif la conclusion d'accords d'établissements qui préciseront les modalités pratiques d'exercice du droit syndical pour chaque section syndicale et ses délégués syndicaux dans le périmètre de l'établissement concerné.

Ces accords devront déterminer les modalités de mise à disposition et d'utilisation du ou des locaux syndicaux et des panneaux d'affichage aux sections syndicales, pour ceux qui ne sont pas gérés par la DG.RH (sites de province) ainsi que les règles relatives à la distribution des tracts et les collectes de cotisations dans l'établissement.

Compte tenu des caractéristiques propres à chacun des établissements (répartition géographique et/ou activités professionnelles) ces accords pourront aussi préciser les moyens de déplacement et/ou de communication spécifiquement attribués, à l'exclusion de toute disposition concernant le nombre de délégués syndicaux de l'établissement et/ou le crédit d'heure correspondant, ou traitant d'un objet autre que le droit syndical.

Ces accords pourront, en outre, relayer et approfondir les dispositions du TITRE 3 du présent accord, notamment quant au reclassement pour l'activité professionnelle des « permanents ».

Chapitre 4 : Adaptation des accords d'établissements RTT PS pris en application de l'Accord pour un Développement Partagé aux évolutions de périmètre des établissements de droit syndical

Une négociation sera ouverte et conduite durant l'exercice 2010-2011 en vue de transposer et d'adapter, sans modification du contenu des accords, les accords d'établissements relatifs à l'ARTT des personnels au sol au nouveau périmètre des établissements de droit syndical défini dans le titre 2 et l'annexe 5 du présent accord.

MSL GA PG JG
 BD AB RW 8

AN
 JC

TITRE 1

DISPOSITIONS APPLICABLES DU

1^{ER} AVRIL 2010

A LA FIN DU MOIS M+1 SUIVANT

LE PREMIER TOUR DES ELECTIONS POUR

LE RENOUELEMENT DES CE

PREVU EN MARS 2011

Handwritten mark

Handwritten notes:
MSL
RH
GA
PF
2A.
J
AB,
RW

TITRE 1

Chapitre 1

1 – Etablissements d'exercice du droit syndical

Le droit syndical s'exerce dans le cadre des établissements de l'entreprise énumérés en annexe 2 au sein desquels peuvent être créées des sections syndicales.

Chaque « syndicat » représentatif ne peut créer dans chaque établissement qu'une seule section syndicale.

Les moyens pratiques d'exercice du droit syndical dont bénéficient les sections syndicales sont définis dans les conditions rappelées à l'article 3.1 du chapitre 3 du préambule.

2 – Délégués syndicaux d'établissement

Le nombre de délégués syndicaux par section syndicale au sens du Code du Travail est déterminé en fonction de l'ensemble des dispositions du dit Code du Travail. Conventionnellement, le nombre de délégués syndicaux dits « légaux » de l'accord 2008-2010 est maintenu à titre transitoire malgré la baisse globale des effectifs depuis 2 ans (à l'exception de l'ex-établissement Vilgénis).

Ce nombre conventionnel de délégués syndicaux d'établissement « légaux » et de délégués syndicaux conventionnels supplémentaires est indiqué en annexe 2. Le nombre de délégués conventionnels supplémentaires et le quota d'heures ou de journées de déprogrammation qui leur sont associés forment un ensemble conventionnel indissociable. Les heures ou les jours peuvent être répartis entre les délégués syndicaux dans le strict cadre de la section syndicale.

Chaque « syndicat » est habilité à effectuer la désignation de son ou ses délégués syndicaux dans chaque établissement de droit syndical dans lequel il a été reconnu représentatif.

La désignation des délégués s'effectue par lettre recommandée ou par pli sous décharge adressé à la direction de l'établissement concerné (avec ampliation DP.PE et Inspection du Travail concernée). Le nom du ou des délégués syndicaux doit être également affiché sur les panneaux réservés aux communications syndicales. Les désignations cesseront leur effet de plein droit à l'échéance de la période déterminée par le présent titre 1 pour que de nouvelles désignations soient effectuées dans le cadre défini dans le titre 2 du présent accord.

Les délégués syndicaux circulent librement dans l'établissement au sein duquel ils ont été désignés. Toutefois, en raison des spécificités de l'activité du transport aérien, cette possibilité est subordonnée à l'obtention des autorisations administratives d'accès aux zones aéroportuaires le cas échéant.

Ils sont, par ailleurs, soumis au respect des dispositions collectives en matière de discipline générale applicables.

MSC GA ~~EA~~ PH
 RD AB JG RW

3 – Délégués syndicaux supplémentaires, dits « d'encadrement »

Conformément aux dispositions du code du travail, tout syndicat qui a obtenu lors des élections aux Comités d'établissements, un élu dans le collège « ouvriers et employés » et au surplus un élu dans l'un quelconque des collèges « maîtrise » (techniciens, agents de maîtrise et assimilés) ou « encadrement » (ingénieurs, chefs de services et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilées sur le plan de la classification) peut désigner un délégué syndical supplémentaire parmi ses adhérents appartenant à l'un ou l'autre de ces derniers collèges dans un des établissements de droit syndical inclus dans le périmètre du Comité d'établissement concerné. Ils sont, par ailleurs, soumis au respect des dispositions collectives en matière de discipline générale applicables.

Afin de tenir compte des spécificités de chaque comité d'établissement le présent protocole augmente conventionnellement, pour la période déterminée par le présent titre 1, le nombre de délégués syndicaux supplémentaires dans certains établissements CE. Le nombre de délégués syndicaux supplémentaires par établissement CE et leur crédit d'heure sont indiqués en annexe 2.

Les conditions de désignation et les attributions des délégués syndicaux supplémentaires sont les mêmes que celles des délégués syndicaux d'établissement.

Le mandat du délégué syndical supplémentaire légal cessera de plein droit si le syndicat qui l'a désigné ne remplit plus les conditions posées par le code du travail suite au renouvellement du mandat des élus du comité d'établissement. Les mandats des délégués syndicaux supplémentaires conventionnels cesseront de plein droit à l'échéance de la période déterminée par le présent titre 1.

4 – Délégué syndical central

En application du Code du travail, chaque « syndicat » représentatif dans l'entreprise peut désigner un délégué syndical central distinct des délégués syndicaux d'établissement. Il bénéficie de la même protection que les délégués syndicaux définis plus haut.

Pour tenir compte de l'éclatement géographique des établissements combiné à la diversité des métiers de l'entreprise d'une part, et d'autre part de la composition du « syndicat », pourront désigner des délégués syndicaux centraux supplémentaires selon un nombre fixé en annexe 2 :

- chaque « syndicat » représentatif dans l'entreprise,
- chaque « syndicat » représentatif dans l'entreprise et dans tous les établissements de droit syndical de l'entreprise.

Ces désignations cesseront leurs effets de plein droit à l'échéance de la période déterminée par le présent titre 1 ; de nouvelles désignations seront opérées dans le cadre des dispositions du titre 2 du présent accord.

La désignation des délégués syndicaux centraux s'effectue par lettre recommandée ou par pli sous décharge adressé à la direction des affaires sociales (avec ampliation DP.PE et Inspection du Travail concernée). Le nom du ou des délégués syndicaux doit être également affiché sur les panneaux réservés aux communications syndicales.

Le délégué syndical central peut pénétrer librement dans tous les établissements, sous réserve des règles de sécurité propres à chaque établissement ; le délégués syndical central informera préalablement la direction de l'établissement qu'il souhaite visiter afin de faciliter notamment la préparation d'un laissez-passer qui sera établi pour les zones concernées par la visite.

Il est, par ailleurs, soumis au respect des dispositions collectives en matière de discipline générale applicables.

Toutefois, en raison de spécificités de l'activité du transport aérien, cette possibilité est subordonnée à l'obtention des autorisations administratives d'accès aux zones aéroportuaires le cas échéant réservées.

5 – Délégués syndicaux d'établissements « experts métiers »

Le présent accord instaure, pour la durée définie au présent titre 1, la notion de « bureau central ». Le bureau central est une notion spécifique à l'entreprise, totalement distincte de celle liée à l'organisation interne propre au syndicat.

Il comprend un nombre de délégués syndicaux d'établissements indiqué en annexe 2.

Ces délégués syndicaux d'établissements bénéficient des facilités conventionnelles de transport, conformément à l'article 3 du chapitre 2 du présent titre. Lorsqu'ils participent aux négociations centrales d'entreprise, les délégués syndicaux d'établissement, membres du Bureau central, peuvent pénétrer librement dans l'établissement où a lieu la négociation. Ils sont, par ailleurs, soumis au respect des dispositions collectives en matière de discipline générale applicables.

6 – Crédits d'heures ou de jours des délégués syndicaux

Les délégués syndicaux bénéficient d'un crédit d'heures mensuel rémunéré et pris sur le temps de travail pour leur permettre de remplir leur mission. Dans le cas de délégués syndicaux PN, ce crédit est exprimé en jours forfaitaires entiers et non fractionnables de déprogrammation (cf annexe 4).

Les heures utilisées pour participer à des réunions à l'initiative de l'entreprise ne sont pas imputables sur ces crédits d'heures ou de jours.

Le crédit d'heures ou de jours d'un mois ne peut être reporté sur le mois suivant. Le délégué syndical absent une partie du mois peut cependant utiliser la totalité du crédit d'heures ou de jours afférents à ce mois.

Le remplacement temporaire d'un délégué syndical n'est possible que si le titulaire du mandat est absent (congrés, maladie, formation...). Dans ce cas, il peut y avoir, au cours d'un mois donné, transfert du crédit non pris par un délégué syndical sur un autre délégué syndical appartenant au même établissement, lorsque le second remplace le premier en cours de mois.

[Signature]

MSC

GA

94 NH

RM

AB

12 SC RW

Les délégués syndicaux sont personnellement titulaires de leurs heures ou jours de délégation et ne peuvent les transférer à un autre salarié, à quelque titre que ce soit.

Toutefois, conformément au Code du travail, les délégués syndicaux d'établissement peuvent répartir entre eux le temps de délégation mensuel dont ils disposent, dans le strict cadre de leur section syndicale.

Les délégués syndicaux de l'établissement veilleront à systématiquement informer par lettre recommandée ou pli sous décharge la direction de leur établissement de toute nouvelle répartition des crédits d'heures ou de jours qu'ils souhaitent opérer entre eux au sein de la section.

Les crédits d'heures ou de jours des délégués syndicaux sont précisés en annexe 2.

Lorsqu'un délégué syndical utilise son crédit d'heures, il doit en informer préalablement sa hiérarchie. Cette information a pour objet de ne pas nuire à la bonne marche de l'entreprise dont l'employeur est le garant, et ne s'entend pas comme une demande d'autorisation d'absence.

Afin de garantir les principes ci-dessus et de faciliter la gestion des temps de délégation utilisés, le délégué syndical applique les procédures définies en annexe 3 (pour le personnel au sol) et en annexe 4 (pour le personnel navigant).

Handwritten notes and initials on the bottom right of the page, including:

- MSL
- AF
- GR
- Ref
- 13
- RW
- AB
- RD

TITRE 1

Chapitre 2 : Moyens syndicaux dans l'entreprise

L'ensemble des dispositions prévues dans le présent chapitre 2 se réalisera dans le respect des règles applicables en matière de sécurité et de prévention des risques au travail édictées dans chaque établissement.

Lorsque le présent accord évoque des « subventions » venant de l'entreprise, cela s'entend comme des participations forfaitaires à des frais engagés pour l'exercice de la mission syndicale.

1 – Locaux

1.1 – Section d'établissement

Pour leur permettre d'exercer leur activité syndicale dans chaque établissement, l'entreprise met à la disposition des sections des organisations syndicales dans les conditions du Code du travail :

- établissement de moins de 1000 salariés : un local commun de taille suffisante tenant compte du nombre de syndicats représentatifs dans l'établissement,
- établissement de 1000 salariés et plus : un local propre par organisation syndicale représentative dans l'établissement.

Les modalités de mise à disposition de ce local sont arrêtées conformément au chapitre 3 du préambule pour chaque établissement.

Il est convenu entre les parties que si les contraintes d'organisation ou d'exploitation de l'entreprise évoluaient, ou si le bail de tout ou partie des locaux concernés venait à être dénoncé par le bailleur, le commandement local pourrait dénoncer l'accord de mise à disposition des locaux pour la partie conventionnelle des surfaces, avec préavis de deux mois et ne serait tenu qu'aux dispositions légales sans que la situation antérieure ne puisse être invoquée comme un usage.

1.2 – Local pour le délégué syndical central

L'entreprise met à la disposition de chaque « syndicat » représentatif dans l'entreprise, un local pour son ou ses délégués syndicaux centraux.

En cas d'impossibilité matérielle, l'entreprise prend en location des surfaces correspondant à cet objet.

98

MSC
GA
98
AB
SC
RW
AM

1.3 – Subvention pour le local du délégué syndical central

Lorsque, par exception à l'article précédent un "syndicat" souhaite que le local du ou des délégués syndicaux centraux soit situé hors de l'entreprise, l'entreprise verse une contribution forfaitaire ; le syndicat prenant à sa charge l'ensemble des dépenses (loyer, électricité, mobilier, impôts...). Cette contribution forfaitaire s'élève à 9886 Euros par exercice IATA.

Elle est versée trimestriellement par quart.

1.4 - Mobilier

Les locaux centraux et les locaux d'établissement sont dotés par l'entreprise du mobilier de base nécessaire à leur fonctionnement.

L'attribution du mobilier se fait dans le respect des règles applicables dans l'entreprise, au moment de la demande.

Par mobilier de base, il est entendu qu'il est composé de bureau, armoire, table et chaise ou fauteuil, à l'exclusion de tout autre mobilier spécifique.

L'entreprise met, au niveau central, à disposition de chaque « syndicat » un micro ordinateur équipé des logiciels bureautiques standards (traitement de texte, tableur) et une imprimante.

Les modalités d'aménagement et d'utilisation des locaux ainsi que du renouvellement du mobilier sont déterminées par voie d'accord avec le commandement local, en référence aux normes de l'entreprise.

Les biens installés dans les locaux mis à la disposition des syndicats par l'entreprise sont assurés par ces derniers contre les risques de vol, incendie, dégâts des eaux et ce, à hauteur de la franchise de la police de l'entreprise.

Le montant de cette franchise sera communiqué chaque année à chacun des syndicats par le Service Assurances de l'entreprise.

Au delà du montant de cette franchise, les biens sont assurés par la police de l'entreprise.

Le justificatif de cette assurance devra être communiqué à DP.PE à chaque renouvellement de l'échéance.

L'entreprise renonce à exercer tout recours en responsabilité envers les syndicats en cas de sinistre causé à ses biens, sauf en cas de faute lourde et/ou intentionnelle de la part de ces derniers.

A

MS
GA
RC AB E
RD 15 RW

Réciproquement, les syndicats renoncent à exercer tout recours en responsabilité envers l'entreprise en cas de sinistre causé à leurs biens, sauf en cas de faute lourde et/ou intentionnelle de la part de l'entreprise.

2 - Moyens de communication

2.1 - Courrier

Chaque syndicat ne peut recevoir de courrier que sur une adresse postale qui lui est propre. Cette adresse ne peut pas être celle de la société Air France ni celle de l'un de ses établissements.

En conséquence, les « syndicats » devront s'équiper en sorte de pouvoir recevoir de courrier externe (adresse postale par boîte postale, par exemple).

Un montant forfaitaire évalué à 1 500 € est versé à chaque « syndicat » pour la durée du présent Titre, au titre des frais divers (ouverture de BP, imprimerie, ...).

En interne, les « syndicats » peuvent utiliser le courrier-service pour l'acheminement des informations de nature syndicale destinées au personnel, aux sections syndicales d'établissement et aux délégués syndicaux, sous réserve des dispositions relatives à la presse (diffamation, injures...), des dispositions du règlement du courrier (pli ouvert, poids maximum...) et des règles douanières.

2.2 - Téléphones

Pour leur fonctionnement, les organisations syndicales disposent de l'accès au réseau privatif de l'entreprise.

En outre, la Direction de l'entreprise équipe le local du délégué syndical central de lignes téléphoniques permettant l'accès au réseau public (téléphone et télécopie) dans les conditions suivantes :

- Installation de lignes permettant l'accès au réseau public des zones France 1 (Métropole), 2 (DOM) et 3 (POM et Europe). Chaque ligne est utilisée sous la responsabilité du délégué syndical central.
- Chaque syndicat dispose d'un minimum de 3 lignes dont une réservée pour le fax.

2.3 - Panneaux d'affichage - Tracts

Dans le cadre des dispositions du Code du Travail, l'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux mis, sur les lieux de travail, à disposition de chaque section syndicale par accord avec le chef d'établissement. Ces panneaux sont distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du Comité d'Etablissement. Ils doivent être placés de manière à assurer commodément l'information des salariés, hors de la vue de la clientèle.

q

MSC PG GA SD AP SCW PH
16

Simultanément à l'affichage ou à la distribution, les tracts sont communiqués à la direction de l'établissement.

Les tracts et publications de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux heures d'entrée et de sortie du travail. Ils peuvent l'être également à l'entrée ou à la sortie des lieux privés de restauration, aux heures de repas. Ils peuvent être déposés en libre service, dans les endroits prévus à cet effet dans les accords d'établissement, ou dans les casiers du personnel. Ils doivent être distribués ou déposés hors de la vue de la clientèle. Dans tous les cas, les lieux et modalités de diffusion doivent être fixés par accord entre la direction de l'établissement et les organisations syndicales représentatives dans l'établissement.

Ils ne peuvent en aucun cas être distribués aux salariés à leur poste de travail.

2.4 - Nouvelles technologies d'information et de communication

Afin de s'inscrire dans une démarche de prise en compte des nouvelles technologies d'information et de communication, Air France permet l'utilisation de certains de ces outils dans le cadre de l'amélioration des conditions d'exercice du droit syndical.

En tout état de cause, l'utilisation de ces technologies devra respecter les textes légaux en vigueur ainsi que la Charte d'utilisation du système d'information Air France.

Il est rappelé que l'utilisation, au sein de l'entreprise, des systèmes de messagerie propres à des applications informatiques de l'entreprise (Gaëtan, envoi de télégramme, lotus notes...) n'est pas autorisée.

2.4.1 – Intranet / Panneaux syndicaux électroniques

Afin de favoriser de nouveaux modes d'information dans le domaine social pour les salariés d'Air France, il est proposé à chaque organisation syndicale l'utilisation d'un panneau d'affichage syndical sur l'Intranet Air France, consultable par ces salariés.

La Direction permettra aux organisations syndicales d'accéder aux bases d'information de l'Intranet Air France, à l'exception des services à accès restreint.

Afin de faciliter et d'encourager l'accès à ces portails, la direction prend à sa charge :

- une information annuelle auprès des salariés pour leur rappeler la possibilité qui leur est offerte de consulter les publications des syndicats sur le site Intranet de chacun de ces derniers,
- une formation de base à la création et la mise à jour de site sur la base Intranet dans la limite de deux salariés par « syndicat » et pour la durée du protocole,
- une formation de recyclage à la création et la mise à jour de site sur la base Intranet, tous les deux ans pour deux salariés par « syndicat »,
- la possibilité, sous réserves des contraintes de sécurité informatique, de proposer des liens vers des sites Internet.

[Signature]

Handwritten notes and signatures:
GA
RD
17
ER
JC
RW
MS
AF

2.4.2. – Internet / Accès internet HD

La direction met à la disposition des « syndicats » et de leurs sections d'établissement, un accès à Internet à haut débit, sous réserves des possibilités techniques de réalisation.

Les « organisations syndicales » sont libres de disposer de leurs propres sites sur le réseau Internet extérieur à l'entreprise. Les organisations syndicales veilleront toutefois à ce que le contenu de ces sites respecte les règles légales applicables, en particulier les dispositions de la loi du 29 juillet 1881 relatives à la presse, ainsi que celles prévues au Code du travail et relatives au devoir de discrétion sur les éventuelles informations confidentielles dont les élus auraient pu avoir connaissance dans le cadre de leur mandat.

L'entreprise participe aux coûts d'abonnement à des fournisseurs d'accès à Internet dans la limite d'une somme forfaitaire de 30 euros par mois et par section syndicale. Le délégué syndical central dispose des mêmes facilités.

L'utilisation d'Internet pour envoyer des messages électroniques en masse vers les adresses professionnelles de groupes de salariés sur l'Intranet, n'est pas autorisée, dans la mesure où les salariés pourront avoir accès aux informations syndicales sur le panneau d'affichage électronique prévu au 2.4.1

Toute diffusion d'informations syndicales qui ne respecterait pas les dispositions ci-dessus pourra entraîner l'identification du site émetteur et, à titre conservatoire, son interdiction d'accès au réseau Air France, concomitamment à la procédure prévue au §1.3 du chapitre 1 du préambule. L'interdiction pourra devenir définitive après mise en œuvre de ladite procédure.

2.5 - Respect des règles en matière de communication et d'information

En cas de non respect des règles fixées pour l'utilisation de l'un des moyens de communication et d'information, la procédure de tentative de rapprochement des points de vue prévue à l'article 1.3 du chapitre 1 du préambule ci-dessus sera mise en œuvre. En cas d'échec, et en tout état de cause après un délai d'un mois maximum, la mise à disposition du moyen en cause sera suspendue pour 3 mois, pour sa partie dépassant les dispositions légales (au niveau central ou au niveau de l'établissement selon l'étendue du problème).

En cas de récidive, le ou les moyens conventionnels en cause seront définitivement supprimés.

2.6 - Heure d'information syndicale - Personnel au Sol

a) Principe

Chaque « syndicat » représentatif au sein du Personnel au Sol a la possibilité de tenir des réunions d'information, dans la limite de quatre par an et par organisme, sur les lieux et pendant le temps de travail.

Chaque salarié dispose d'une autorisation d'absence de quatre heures par an lui permettant d'assister aux réunions d'information de son choix, sans perte de rémunération.

A

M S C

GA

AD

PC

SE

PH
RL

b) Procédure :

Les dispositions suivantes sont précisées dans les conditions définies à l'article 3.1 du chapitre 3 du préambule du présent accord.

Les demandes doivent être adressées par écrit, par le syndicat à la hiérarchie de l'établissement concerné avec un préavis d'au moins une semaine avant la tenue de la réunion.

L'heure et le lieu de réunion sont fixés en accord avec la hiérarchie locale en fonction notamment des nécessités du service et de leur commodité pour les salariés. La réunion doit se tenir hors des locaux accessibles au public. Dans les organismes où la majorité du personnel travaille en horaires décalés ainsi que dans ceux où la continuité du service doit être assurée, la même réunion peut se tenir deux fois, voire trois fois, pour permettre au maximum de salariés d'y participer.

Dans le cas de demandes simultanées concernant le même lieu et la même date, sera retenue en priorité la demande du syndicat dont la dernière réunion est la plus éloignée.

Il appartient aux Responsables des Ressources Humaines pour mettre en oeuvre cette procédure :

- d'en fixer localement les modalités pratiques après consultation des sections syndicales ;
- de veiller à ce que les chefs de service laissent à leurs personnels la possibilité de participer aux réunions de leur choix dans les limites fixées ci-dessus.

2.7 - Information syndicale Personnel Navigant

Chaque « syndicat » représentatif présent au sein du Personnel Navigant assure auprès de ce personnel l'information syndicale prévue par la réglementation en vigueur.

Il dispose à cet effet :

a) d'un crédit annuel supplémentaire de 4 jours de déprogrammation (Personnel Navigant Technique d'une part, Personnel Navigant Commercial d'autre part) qui peut être pris du 1er janvier au 15 mai et du 16 octobre au 31 décembre. Ce crédit est réparti entre les établissements.

b) d'une participation de l'entreprise aux frais qu'ils sont amenés à engager dans le cadre de l'information syndicale (tirage, reproduction de textes...), qui s'établit à 400 Euros par trimestre pour le Personnel Navigant Technique et à 1 328 Euros par trimestre pour le Personnel Navigant Commercial. Pour l'établissement n°15 (cf. annexe 2), la participation est de 50 Euros par trimestre pour le Personnel Navigant Commercial.

GA

MSL
AB
RE
GA
RD
RE
19
RE

2.8 - Collecte des cotisations syndicales

La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée à l'intérieur de l'entreprise, en dehors des locaux accessibles au public.

Elle peut avoir lieu pendant le temps de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des personnels.

En toute hypothèse, les mesures de sécurité doivent être respectées.

Le temps passé par un délégué syndical à la collecte s'impute sur son crédit d'heures.

3 – Déplacement des délégués syndicaux

3.1 - Déplacements des délégués syndicaux centraux en zones France 1 et France 2

3.1.1 - Billets service

Le ou les délégués syndicaux centraux peuvent bénéficier pour l'exercice de leur activité syndicale, d'ordres de déplacement sans frais et de billets S1 pour les zones France 1 (Métropole) et France 2 (DOM) ; ces billets ne peuvent être émis que sur les vols opérés par Air France et présentant un caractère de gratuité.

Les voyages s'effectuent dans les conditions réglementaires relatives aux déplacements service.

3.1.2 - Subvention forfaitaire de déplacement et autres frais de fonctionnement

Chaque "syndicat" représentatif au niveau de l'entreprise reçoit en outre une subvention forfaitaire annuelle liée à ses frais de déplacement. Cette somme est versée au « syndicat » trimestriellement.

Cette subvention forfaitaire annuelle correspond à :

- 11 100 Euros pour tout syndicat représentatif dans l'entreprise et dans les 25 établissements de droit syndical,
- 8 325 Euros pour tout syndicat représentatif dans l'entreprise et dans au moins 20 établissements de droit syndical,
- 5 550 Euros pour tout syndicat représentatif dans l'entreprise,
- 500 Euros pour tout syndicat représentatif dans au moins 2 établissements.

Il est conventionnellement admis que lorsque le « syndicat » est organisé sur une base catégorielle, la répartition de cette subvention entre organisations catégorielles s'opère par accord entre les organisations catégorielles.

Handwritten notes and signatures at the bottom right of the page, including initials like GA, AB, SC, PH, and a date 20.

3.2 - Frais de déplacement des délégués syndicaux de province et des départements d'Outre-Mer

Lorsqu'un délégué syndical de province ou d'un département d'Outre-Mer est appelé, sur convocation de la Direction Générale de l'entreprise (ou de la DGRH, Direction Générale ou DRH de l'entité) à participer à une réunion centrale pour discuter de problèmes spécifiques, il bénéficie d'un OD avec frais et d'un billet S1 sur les lignes Air France dans les mêmes conditions que le salarié en mission.

Il peut en être de même pour les délégués syndicaux centraux, dans le sens région parisienne / province ou département d'Outre-Mer, sur convocation de la Direction de l'établissement concerné.

3.3 - Convocation par la Direction de l'entreprise hors du lieu habituel de travail et indemnisation des frais de transport

Lorsque, sur convocation de la Direction, un délégué syndical est contraint de se déplacer avec son véhicule personnel de son lieu de travail habituel à un lieu de convocation distinct, ses frais de transport occasionnés par ces déplacements supplémentaires sont remboursés conformément à la réglementation en vigueur.

3.4 - Autres facilités de transport

Le « syndicat » dispose d'un quota annuel de billets S1 sans frais sur les lignes d'Air France ou des compagnies avec lesquelles il existe un accord de gratuité pour les billets service en zone 1 (Métropole), en zone 2 (DOM), sur les POM et l'International (zone 3) dans les volumes suivants :

- 80 billets zone 1 et 2 et 20 billets zone 3 pour tout syndicat représentatif dans l'entreprise et dans les 25 établissements de droit syndical,
- 60 billets zone 1 et 2 et 15 billets zone 3 pour tout syndicat représentatif dans l'entreprise et dans au moins 20 établissements de droit syndical,
- 40 billets zone 1 et 2 et 10 billets zone 3 pour tout syndicat représentatif dans l'entreprise,
- 20 billets zone 1 et 2 et 5 billets zone 3 pour tout autre syndicat représentatif dans au moins 2 établissements.

Ils sont reportables d'une année sur l'autre dans la limite d'une année.

Le ou les délégués syndicaux centraux peuvent demander par courrier à convertir ses billets zone 3 non utilisés sur les POM et l'International, en nombre équivalent de billets en zones 1 et 2.

Ces billets sont utilisés exclusivement pour les réunions des instances propres à chaque "syndicat", au niveau de l'entreprise, au plan national ou international.

Ces moyens de transport sont attribués sur présentation d'une convocation. Il est rappelé que la durée des déplacements effectués à ce titre est imputable sur le crédit d'heures ou, à défaut, sans solde. Cette durée ne peut être supérieure à celle de la réunion ayant justifié le déplacement, à laquelle peut s'ajouter, le cas échéant, un délai de route.

A

MS
PH
M.
EA
AB
RD
PB
21
RW

Il est conventionnellement admis que lorsque le "syndicat" est organisé sur une base catégorielle, la répartition du nombre de billets service s'opère par accord entre les organisations catégorielles.

4 - Congrès syndicaux

Il est conventionnellement admis que, lorsque le "syndicat" regroupe des organisations catégorielles, les moyens sont répartis par accord entre les organisations catégorielles.

4.1 - Autorisations d'absence

Des autorisations d'absence avec solde pour congrès syndicaux propres à chaque "syndicat" en vue notamment de permettre à des salariés de participer à des structures interprofessionnelles ou à des travaux nationaux ou internationaux syndicaux, sont accordés à raison de :

- 100 jours d'absence avec solde pour tout syndicat représentatif dans l'entreprise et dans les 25 établissements de droit syndical,
- 60 jours d'absence avec solde pour tout syndicat représentatif dans l'entreprise et dans les 20 établissements de droit syndical,
- 40 jours d'absence avec solde pour tout syndicat représentatif dans l'entreprise,
- 5 jours d'absence avec solde pour tout autre syndicat représentatif dans au moins 1 établissement de droit syndical.

Ces autorisations d'absences sont exprimées pour une année et sont accordées sous réserve des nécessités du service. Le nombre annuel peut se cumuler d'une année sur l'autre pour la durée du présent Titre, si le congrès a un rythme pluriannuel.

Préalablement au congrès, et au minimum un mois à l'avance, le « syndicat » informera DP.PE : des dates, de la liste des participants (matricule, nom, prénom, service) par établissement et des besoins en moyens (autorisations d'absence et/ou billets service). Ce délai de prévenance d'un mois minimum est destiné à faciliter les autorisations d'absences par les hiérarchies locales, en leur permettant d'anticiper les éventuelles difficultés d'organisation du travail. Sous réserve du respect de ce délai de prévenance d'un mois minimum, les refus de dégageement liés aux nécessités de service devront être formulés au plus tard dix jours avant le début du congrès.

4.2 - Facilités de transport

Des billets service S1 sans frais sur les lignes Air France (zone 1 - Métropole et zone 2 - DOM) sont accordés aux participants entre le lieu de leur affectation et celui du congrès, dans la mesure où le lieu et la période retenus pour le congrès sont compatibles avec les possibilités d'offres de places d'Air France.

Ces billets ne s'imputent pas sur le quota annuel défini au paragraphe 3.4.

K

HSC

GA

RD

PM

PG

AB 22

HI

RN

5 - Congés de formation économique, sociale et syndicale

Il est fait application des dispositions légales (articles L.3142-7 à 15 du Code du Travail).

6 - Autres facilités conventionnelles de fonctionnement

6.1 - Fichier informatique

L'entreprise fournit deux fois par an à chaque "syndicat" un fichier informatique contenant les nom, prénom, matricule, niveau et affectation des salariés de l'entreprise. Il s'agit des salariés dont la catégorie (PS/PNC/PNT) et/ou la plage hiérarchique correspondent à la représentativité du « syndicat ».

Pour en bénéficier, il convient d'en faire la demande écrite à la Direction des Ressources Humaines (DP.PE – Dialogue Institutionnel).

6.2 - Secrétariat

Tout « syndicat » représentatif dans l'entreprise pourra bénéficier d'une aide pour ses besoins de secrétariat.

Cette aide consiste en la mise à disposition, par l'entreprise :

- d'un maximum de 3 personnels de secrétariat à temps plein pour tout syndicat représentatif dans l'entreprise et dans les 25 établissements, ou
- de l'équivalent d'un personnel et demi de secrétariat pour tout syndicat représentatif dans l'entreprise.

En cas d'indisponibilité de personnel de secrétariat, le syndicat pourra bénéficier d'une subvention financière forfaitaire trimestrielle de 6 800 Euros par poste temps plein ne pouvant être pourvu. Au cas où le temps de travail du personnel mis à disposition ne couvre pas l'intégralité des « droits » ci-dessus décrits, un prorata de subvention complémentaire est attribué. Le montant de la subvention est revalorisé à chaque exercice IATA du montant de l'inflation (hors tabac) constaté au cours de la période précédente.

La mise à disposition de personnel(s) donnera lieu à formalisation d'une convention de mise à disposition. Pour les « syndicats » bénéficiant de mise à disposition et souhaitant opter pour la subvention, la modification s'opérera une fois qu'une solution pérenne (reclassement sur un autre poste, ...) aura été trouvée à la personne par la gestionnaire de filière concernée. A terme, le système de subvention a vocation à totalement se substituer à la mise à disposition par Air France de personnels de secrétariat.

Le reclassement des personnels ainsi mis à disposition est entièrement de la responsabilité d'Air France.

Pour les reclassements au sein d'Air France, il sera prioritairement tenu compte « syndicat » par « syndicat » du volontariat des personnels concernés. Le gestionnaire de la filière concernée à Air France s'attachera également à recueillir l'avis des syndicats concernés par ces reclassements quant à leur ordre.

GA

MS
PH
RD *GA* *PP* *AB* *PW*
23

La convention de mise à disposition garantira le maintien de l'ensemble des droits et avantages Air France au personnel mis à disposition ; elle actera la responsabilité du délégué syndical central légal du syndicat concerné en matière de :

- ✓ respect des temps de travail et de repos, d'horaires ;
- ✓ respect des prescriptions en matière de santé et de sécurité au travail, notamment.

Les personnels mis à disposition sont affectés à DP.LP ; leur suivi de carrière est assuré par la DGRH en liaison avec le gestionnaire de filière concerné, responsable du reclassement futur de la personne.

AK

MSC GA PH
PG PH AB
BD SC RW
24

TITRE 2

**DISPOSITIONS APPLICABLES
A COMPTER DU 1^{ER} DU MOIS M+2
SUIVANT LE 1^{ER} TOUR DES ELECTIONS POUR
LE RENOUELEMENT DES CE
PREVU EN MARS 2011**

4

MSL
FN
M
GA
R
BB
AB
25
W

TITRE 2

Chapitre 1 :

1 - Etablissements d'exercice du droit syndical

Le droit syndical s'exerce dans le cadre des établissements de l'entreprise énumérés en annexe 5, au sein desquels peuvent être créées des sections syndicales.

Chaque « syndicat » représentatif ne peut créer dans chaque établissement qu'une seule section syndicale.

Les moyens pratiques d'exercice du droit syndical dont bénéficient les sections syndicales et leurs délégués syndicaux non précisés dans le présent accord sont précisés par des accords négociés dans chaque établissement, tel que prévus dans le préambule.

2 - Délégués syndicaux conventionnels

Disposition préliminaire : le nombre de délégués syndicaux conventionnels et les quotas d'heures ou de journées de déprogrammation qui leur sont associés forment un ensemble conventionnel indissociable.

Cet ensemble répond aux conditions de gestion et de discipline générale collectives applicables dans l'entreprise.

2.1 - Le nombre et les conditions de désignations des délégués syndicaux par section syndicale sont fixés par les dispositions des articles R. 2143-2 et R. 2143-3 du Code du Travail.

Chaque « syndicat » est habilité à effectuer la désignation de son ou ses délégués syndicaux dans chaque établissement de droit syndical dans lequel il a été reconnu représentatif *dans les conditions définies par la législation en vigueur*.

Un nombre de délégués syndicaux conventionnels d'établissement venant s'ajouter aux délégués syndicaux légaux est défini, établissement par établissement en annexe 6 au profit des « syndicats » représentatifs au niveau de ces établissements. Ces délégués syndicaux conventionnels d'établissement disposent d'un crédit d'heures ou de jour mensuel de 7 heures (ou 1 jour PN).

La désignation des délégués syndicaux s'effectue par lettre recommandée ou par pli sous décharge adressé à la direction de l'établissement concerné (avec ampliation DP.PE et Direction départementale du Travail concernée). Le nom du ou des délégués syndicaux doit être également affiché sur les panneaux réservés aux communications syndicales.

Les délégués syndicaux circulent librement dans l'établissement au sein duquel ils ont été désignés. Toutefois, en raison des spécificités de l'activité du transport aérien, cette possibilité est subordonnée à l'obtention des autorisations délivrées par les autorités administratives pour l'accès aux zones aéroportuaires le cas échéant réservées.

MSL

AN

GA

WJ

AB

RF

RD

S₂₆

RW

AK

2.2 - Des délégués syndicaux conventionnels additionnels sont accordés de façon conventionnelle aux « syndicats » représentatifs au niveau de l'entreprise dans les conditions suivantes :

- part d'audience inférieure à 5 %, 1 délégué conventionnel additionnel,
- part d'audience comprise entre 5 et 9,99 %, ajout de 2 délégués conventionnels additionnels,
- part d'audience comprise entre 10 et 14,99 % aux dernières élections aux comités d'établissement, ajout de 6 délégués conventionnels additionnels,
- part d'audience comprise entre 15 % et 19,99 % aux dernières élections aux comités d'établissement, ajout de 6 délégués conventionnels additionnels,
- part d'audience supérieure ou égale à 20 % aux dernières élections aux comités d'établissement, ajout de 2 délégués conventionnels additionnels.

Ces délégués sont répartis par le « syndicat » sur le ou les établissement(s) de son choix à condition qu'il y soit représentatif. L'audience prise en compte est l'audience cumulée au niveau de l'ensemble de l'entreprise et des collègues.

Ces délégués bénéficient d'un crédit conventionnel d'heures mensuel de 7 heures équivalent à 1 jour PN.

2.3 - Dans chacun des bassins d'emploi de Province (au sens de l'accord triennal de gestion prévisionnelle de l'emploi et de prévention des conséquences des mutations économiques 2009-2012) ci-après recensé (Est, Nord-Ouest, Ouest, Sud-Ouest, Centre, Sud-Est, Corse, Sud), un délégué syndical conventionnel dit coordonnateur du bassin d'emploi peut être nommé par les syndicats représentatifs disposant au moins d'un élu dans au moins 3 des comités d'établissement ayant des salariés Air France travaillant dans le bassin d'emploi considéré. Un deuxième délégué « coordonnateur » conventionnel peut être nommé dans les bassins d'emploi regroupant plus de 1000 salariés AF, soit à la date de conclusion du présent accord, les bassins Sud ouest, Sud Est et Sud.
Ce délégué qui dispose, par exception conventionnelle, d'un rôle local trans-établissement, bénéficie d'un crédit d'heures spécifique et personnel de 30 heures.

2.4 - Les délégués syndicaux conventionnels énumérés aux articles 2.1, 2.2 et 2.3 obéissent aux mêmes conditions de désignation que les délégués syndicaux d'établissement légaux quant à la procédure à observer et quant aux conditions de fonds liés à leur présence sur une liste électorale définie par la loi.

2.5 - En application de l'article L. 2143-5 du Code du travail, chaque « syndicat » représentatif au niveau de l'entreprise peut désigner un délégué syndical central distinct des délégués syndicaux d'établissement. Il bénéficie de la même protection que les délégués syndicaux définis plus haut.

Ce délégué syndical central bénéficie conventionnellement d'une disponibilité totale de temps (ou « permanence ») pour l'exercice de ce mandat (*1).

(*1) Spécificité PNT

En raison des exigences réglementaires pour le maintien de la validité de la licence PNT et du niveau professionnel du PNT le « syndicat » aura la possibilité de désigner un second délégué syndical central PNT disposant de 8 jours maximum (pris sur le crédit mensuel de 16 jours) de déprogrammation mensuels.

MS
AH
W
E
GA
RD
27
RW

Conventionnellement, chaque « *syndicat* » représentatif au niveau de l'entreprise peut désigner des délégués syndicaux centraux conventionnels adjoints dans les conditions suivantes :

- ✓ Au titre d'une première tranche d'audience de 5 % , 3 délégués centraux conventionnels adjoints qui bénéficient d'une disponibilité totale de temps ou permanence (*1).
- ✓ Au titre d'une deuxième tranche d'audience (jusqu'à 9,99 % d'audience cumulée dans l'entreprise), ajout de 3 délégués centraux conventionnels adjoints (*2).
- ✓ Au titre d'une troisième tranche additionnelle d'audience entre 10 et 14,99 %, ajout de 2 délégués centraux conventionnels adjoints additionnels (*2).
- ✓ Au titre d'une audience cumulée supérieure à 15 %, ajout de 2 délégués syndicaux centraux conventionnels adjoints (*2).

L'audience prise en compte est conventionnellement l'audience cumulée au niveau de l'entreprise, tous collèges et établissements confondus, au premier tour des dernières élections CE en date (et ne correspond pas aux références légales applicables en matière de représentativité).

La désignation des délégués syndicaux centraux adjoints s'effectue par lettre recommandée ou par pli sous décharge adressé à la direction des affaires sociales (avec ampliation DP.PE et Direction départementale du Travail concernée de leur affectation). Le nom du ou des délégués syndicaux doit être également affiché sur les panneaux réservés aux communications syndicales. Les conditions de fond de leur désignation sont identiques à celles du délégué syndical central légal.

Le délégué syndical central peut pénétrer librement dans tous les établissements, sous réserve des règles de sécurité propres à chaque établissement ; le délégué syndical central informera préalablement la direction de l'établissement qu'il souhaite visiter afin de faciliter notamment la préparation d'un laissez-passer qui sera établi pour les zones concernées par la visite.

Toutefois, en raison des spécificités de l'activité du transport aérien, cette possibilité est subordonnée à l'obtention des autorisations administratives d'accès aux zones aéroportuaires le cas échéant réservées.

(*1) Spécificité PNT

En raison des exigences réglementaires pour le maintien de la validité de la licence PNT et du niveau professionnel du PNT le « *syndicat* » aura la possibilité de désigner un second délégué syndical central PNT disposant de 8 jours maximum (pris sur le crédit mensuel de 16 jours) de déprogrammation mensuels.

(*2) Ces délégués syndicaux centraux conventionnels adjoints bénéficient de 100 heures de crédit d'heures mensuel (ou 14 jours mensuels PN en équivalence conventionnelle) pour la représentation centrale du « *syndicat* » et la négociation d'entreprise, crédit susceptible d'être réparti sur d'autres délégués syndicaux de l'entreprise.

[Signature]

M S C

GA PR M AB
RD E 28

PH

[Signature]

2.6 – Crédits d'heures ou de jours des délégués syndicaux : règles de gestion

Les délégués syndicaux bénéficient d'un crédit d'heures mensuel rémunéré et pris sur le temps de travail pour leur permettre de remplir leur mission. Dans le cas des délégués syndicaux PN, ce crédit est exprimé en jours forfaitaires entiers et non fractionnables de déprogrammation (cf. annexe 4).

Les heures utilisées pour participer à des réunions sur l'initiative de l'entreprise ne sont pas imputables sur ces crédits d'heures.

Le crédit d'heures d'un mois ne peut être reporté sur le mois suivant. Le délégué syndical absent une partie d'un mois peut cependant utiliser la totalité du crédit d'heures afférent à ce mois.

Le remplacement temporaire d'un délégué syndical n'est possible que si le titulaire du mandat est absent (congés, maladie, formation...). Dans ce cas, il peut y avoir, au cours d'un mois donné, transfert des heures non prises par un délégué syndical sur un autre délégué syndical appartenant au même établissement, lorsque le second remplace le premier en cours de mois.

Les délégués syndicaux sont personnellement titulaires de leurs heures de délégation et ne peuvent les transférer à un autre salarié, à quelque titre que ce soit.

Toutefois, conformément à l'article L.2143.14 du Code du travail, les délégués syndicaux d'établissement peuvent répartir entre eux les heures de délégation mensuelles dont ils disposent, dans le strict cadre de leur section syndicale.

Les délégués syndicaux de l'établissement veilleront à systématiquement informer par lettre recommandée ou pli sous décharge la direction de leur établissement de toute nouvelle répartition des crédits d'heures qu'ils souhaitent opérer entre eux au sein de la section.

Lorsqu'un délégué syndical utilise son crédit d'heures, il doit en informer préalablement sa hiérarchie. Cette information ne s'entend pas comme une demande d'autorisation d'absence. Afin de garantir les principes définis ci-dessus et de faciliter la gestion des crédits d'heures utilisés le délégué syndical applique les procédures définies dans les annexes 3 (pour le personnel au sol) et 4 (pour le personnel navigant). Les mêmes dispositions s'appliquent aux représentants de sections syndicales.

MS L
DH
GA
RD
RF
29
RW
AB
RS
E

[Signature]

TITRE 2

Chapitre 2 : Moyens syndicaux dans l'entreprise

L'ensemble des dispositions prévues dans le présent chapitre se réaliseront dans le respect des règles applicables en matière de sécurité et de prévention des risques au travail édictées dans chaque établissement, ainsi que dans le respect des dispositions relatives à la discipline générale contenues dans le règlement intérieur de l'entreprise. Lorsque le présent accord évoque des « subventions » venant de l'entreprise, cela s'entend comme des participations forfaitaires à des frais engagés pour l'exercice de la mission syndicale.

1 - Locaux

Chaque local mis à la disposition d'un « syndicat » de façon privative fera l'objet, entre le « syndicat » et l'entreprise d'une convention de mise à disposition de locaux.

A défaut de signature de ces conventions d'occupation de locaux avant le 31 octobre 2011, les parties conviennent que les dispositions prévues dans ce paragraphe ne seront pas applicables et que s'appliqueront alors, en la matière, les seules dispositions légales pour le ou les locaux concernés.

1.1. - Local pour les sections d'établissement

Pour leur permettre d'exercer leur activité syndicale dans chaque établissement, l'entreprise met à la disposition des sections des « syndicats » dans les conditions de l'article L.2142.8 du Code du travail :

- établissement de moins de 1000 salariés : un local commun adapté au nombre de « syndicats » représentatifs dans l'établissement, et de taille suffisante
- établissement de 1000 salariés et plus : un local propre par organisation syndicale représentative dans l'établissement.

Les modalités de mise à disposition de ce local seront arrêtées par protocole local dans chaque établissement et pourront être plus favorables que celles prévues par la loi. Cependant, cette possibilité ne pourra en aucun cas se traduire par la création d'une seconde section syndicale au sens du présent protocole.

Il est convenu entre les parties que si les contraintes d'organisation ou d'exploitation de l'entreprise évoluaient, ou si le bail de tout ou partie des locaux concernés venait à être dénoncé par le bailleur, le *chef d'établissement* pourrait dénoncer l'accord de mise à disposition des locaux pour la partie conventionnelle des surfaces, avec préavis de deux mois et ne serait tenu qu'aux dispositions légales sans que la situation antérieure ne puisse être invoquée comme un usage.

MSC

PG

78

GA

JL

AB

RD

E

30

RW

1.2 – Local du délégué syndical conventionnel dit coordonnateur de bassin d'emploi en Province et autres locaux conventionnels

Compte tenu de l'implantation dans un même bassin d'emploi (au sens de l'accord d'entreprise ATGPE 2009-2012) de salariés dépendants d'établissements d'exercice du droit syndical distincts tels que définis en annexe 5, des locaux sont mis à la disposition des délégués coordonnateurs de bassin d'emploi dans les sites définis en annexe 7, local privatif ou commun selon la taille du bassin d'emploi (selon les critères d'effectif cités en 1.1).

Les locaux affectés dans les conditions conventionnelles prévues ci-dessus pourront être modifiés si un site voit son effectif (en EQPT) réduit à moins de 150 salariés Air France pendant une durée continue de 6 mois, ou dès que le site ne comporte plus d'activité Air France.

Ces locaux sont gérés par la DG.RH ; dans les mêmes conditions que les locaux prévus pour les sections syndicales d'établissement.

1.3 - Local pour le(s) délégué (s) syndical(aux) central(aux)

L'entreprise met à la disposition de chaque "syndicat" représentatif *au niveau de l'entreprise*, un local pour son ou ses délégués syndicaux centraux.

En cas d'impossibilité matérielle, l'entreprise prend en location des surfaces correspondant à cet objet.

1.4 - Subvention pour le local du délégué syndical central

Lorsque, par exception à l'article précédent un "syndicat" souhaite que le local du ou des délégués syndicaux centraux soit situé hors de l'entreprise, l'entreprise verse une contribution forfaitaire ; le syndicat prenant à sa charge l'ensemble des dépenses (loyer, électricité, mobilier, téléphone, impôts...). Par exercice IATA, cette contribution forfaitaire s'élève à 9 886 Euros.

Elle est versée trimestriellement par quart.

1.5 - Mobilier

Les locaux centraux et les locaux d'établissement sont dotés par l'entreprise du mobilier de base nécessaire à leur fonctionnement.

L'attribution du mobilier se fait dans le respect des règles applicables dans l'entreprise, au moment de la demande.

Par mobilier de base, il est entendu qu'il est composé de bureau, armoire, table et chaise ou fauteuil, à l'exclusion de tout autre mobilier spécifique.

L'entreprise met, au niveau central, à disposition de chaque « syndicat » un micro ordinateur équipé des logiciels bureautiques standards (traitement de texte, tableur) et une imprimante.

MSL
PH
GA
AB
31
PR
W

Les modalités d'aménagement et d'utilisation des locaux ainsi que du renouvellement du mobilier sont déterminées par voie d'accord avec le commandement local, en référence aux normes de l'entreprise.

Les biens installés dans les locaux mis à la disposition des syndicats par l'entreprise sont assurés par ces derniers contre les risques de vol, incendie, dégâts des eaux et ce, à hauteur de la franchise de la police de l'entreprise.

Le montant de cette franchise sera communiqué, sur demande, à chacun des syndicats par le Service Assurances de l'entreprise.

Au-delà du montant de cette franchise, les biens sont assurés par la police de l'entreprise.

Le justificatif de cette assurance devra être communiqué à DP.PE à chaque renouvellement de l'échéance.

L'entreprise renonce à exercer tout recours en responsabilité envers les syndicats en cas de sinistre causé à ses biens, sauf en cas de faute lourde et/ou intentionnelle de la part de ces derniers.

Réciproquement, les syndicats renoncent à exercer tout recours en responsabilité envers l'entreprise en cas de sinistre causé à leurs biens, sauf en cas de faute lourde et/ou intentionnelle de la part de l'entreprise.

Plus généralement il est décidé, par le présent accord, que chaque local mis à disposition par l'entreprise, pour l'exercice du droit syndical, fait l'objet d'une convention d'utilisation avec le bénéficiaire de ces locaux (soit au sens légal le « syndicat »).

2 - Moyens de communication

2.1 - Courrier

Chaque syndicat ne peut recevoir de courrier que sur une adresse postale qui lui est propre. Cette adresse ne peut pas être celle de la société Air France ni celle de l'un de ses établissements.

En conséquence, les « syndicats » devront s'équiper en sorte de pouvoir recevoir du courrier externe (adresse postale par boîte postale, par exemple).

Un montant forfaitaire annuel évalué à 840 € est versé à chaque « syndicat ».

En interne, les « syndicats » peuvent utiliser le courrier-service pour l'acheminement des informations de nature syndicale destinées au personnel, aux sections syndicales d'établissement et aux délégués syndicaux, sous réserve des dispositions relatives à la presse (diffamation, injures...), des dispositions du règlement du courrier (pli ouvert, poids maximum...) et des règles douanières.



MSL
RG GA
① E 32
AB
RH

2.2 - Téléphones

Pour leur fonctionnement, les organisations syndicales disposent de l'accès au réseau privatif de l'entreprise.

En outre, la Direction de l'entreprise équipe le local du délégué syndical central de lignes téléphoniques permettant l'accès au réseau public (téléphone et télécopie) dans les conditions suivantes :

- installation de lignes permettant l'accès au réseau public des zones France 1 (Métropole), 2 (DOM) et 3 (TOM et Europe). Chaque ligne est utilisée sous la responsabilité du délégué syndical central.
- Chaque syndicat dispose d'un minimum de 3 lignes dont une réservée pour le fax.

2.3 - Panneaux d'affichage - Tracts

Dans le cadre des dispositions de l'article L.2142-3 du Code du Travail, l'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux mis, sur les lieux de travail, à disposition de chaque section syndicale par accord avec le chef d'établissement. Ces panneaux sont distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du Comité d'Etablissement. Ils doivent être placés de manière à assurer commodément l'information des salariés, hors de la vue de la clientèle.

Simultanément à l'affichage ou à la distribution, les tracts sont communiqués à la direction de l'établissement.

Les tracts et publications de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux heures d'entrée et de sortie du travail. Ils peuvent l'être également à l'entrée ou à la sortie des lieux privés de restauration, aux heures de repas. Ils peuvent être déposés en libre service, dans les endroits prévus à cet effet dans les accords d'établissement, ou dans les casiers du personnel. Ils doivent être distribués ou déposés hors de la vue de la clientèle. Dans tous les cas, les lieux et modalités de diffusion doivent être fixés par accord entre la direction de l'établissement et les organisations syndicales représentatives dans l'établissement.

Ils ne peuvent en aucun cas être distribués aux salariés à leur poste de travail.

2.4 - Nouvelles technologies d'information et de communication

Afin de s'inscrire dans une démarche de prise en compte des nouvelles technologies d'information et de communication, Air France permet l'utilisation de certains de ces outils dans le cadre de l'amélioration des conditions d'exercice du droit syndical.

En tout état de cause, l'utilisation de ces technologies devra respecter les textes légaux en vigueur ainsi que la Charte d'utilisation du système d'information Air France.

MSL
AN
GA
33
RC

Il est rappelé que l'utilisation, au sein de l'entreprise, des systèmes de messagerie propres à des applications informatiques de l'entreprise (Gaëtan, envoi de télégramme, lotus notes...) n'est pas autorisée.

2.4.1 – Intranet / Panneaux syndicaux électroniques

Afin de favoriser de nouveaux modes d'information dans le domaine social pour les salariés d'Air France, il est proposé à chaque organisation syndicale l'utilisation d'un panneau d'affichage syndical sur l'Intranet Air France, consultable par ces salariés.

La Direction permettra aux organisations syndicales d'accéder aux bases d'information de l'Intranet Air France, à l'exception des services à accès restreint.

Afin de faciliter et d'encourager l'accès à ces portails, la direction prend à sa charge :

- une information annuelle auprès des salariés pour leur rappeler la possibilité qui leur est offerte de consulter les publications des syndicats sur le site Intranet de chacun de ces derniers,
- une formation de base à la création et la mise à jour de site sur la base Intranet dans la limite de deux salariés par « syndicat » et pour la durée du protocole,
- une formation de recyclage à la création et la mise à jour de site sur la base Intranet, tous les deux ans pour deux salariés par « syndicat »,
- la possibilité, sous réserves des contraintes de sécurité informatique, de proposer des liens vers des sites Internet.

2.4.2. – Internet / Accès internet HD

La direction met à la disposition des « syndicats » et de leurs sections d'établissement, un accès à Internet à haut débit, sous réserves des possibilités techniques de réalisation.

Les « organisations syndicales » sont libres de disposer de leurs propres sites sur le réseau Internet extérieur à l'entreprise. Les organisations syndicales veilleront toutefois à ce que le contenu de ces sites respecte les règles légales applicables, en particulier les dispositions de la loi du 29 juillet 1881 relatives à la presse, ainsi que celles prévues au Code du travail et relatives au devoir de discrétion sur les éventuelles informations confidentielles dont les élus auraient pu avoir connaissance dans le cadre de leur mandat.

L'entreprise participe aux coûts d'abonnement à des fournisseurs d'accès à Internet dans la limite d'une somme forfaitaire de 30 euros par mois et par section syndicale. Le délégué syndical central dispose des mêmes facilités.

L'utilisation d'Internet pour envoyer des messages électroniques en masse vers les adresses professionnelles de groupes de salariés sur l'Intranet, n'est pas autorisée, dans la mesure où les salariés pourront avoir accès aux informations syndicales sur le panneau d'affichage électronique prévu au 2.4.1

Toute diffusion d'informations syndicales qui ne respecterait pas les dispositions ci-dessus pourra entraîner l'identification du site émetteur et, à titre conservatoire, son interdiction

Handwritten signature

MSC

GA
RG RD

JY
HB
E 34

Handwritten signature

44

d'accès au réseau Air France, concomitamment à la procédure prévue au §1.3 du chapitre 1 du préambule. L'interdiction pourra devenir définitive après mise en œuvre de ladite procédure.

2.5 - Heure d'information syndicale - Personnel au Sol

a - Principe

Chaque « syndicat » représentatif au sein du Personnel au Sol a la possibilité de tenir des réunions d'information, dans la limite de quatre par an et par organisme, sur les lieux et pendant le temps de travail.

Chaque salarié dispose d'une autorisation d'absence de quatre heures par an lui permettant d'assister aux réunions d'information de son choix, sans perte de rémunération.

b - Procédure :

Les dispositions suivantes seront précisées dans les accords d'établissement prévus au chapitre 3 du préambule du présent accord.

Les demandes doivent être adressées par écrit, par le syndicat à la hiérarchie de l'établissement concerné avec un préavis d'au moins une semaine avant la tenue de la réunion.

L'heure et le lieu de réunion sont fixés en accord avec la hiérarchie locale en fonction notamment des nécessités du service et de leur commodité pour les salariés. La réunion doit se tenir hors des locaux accessibles au public. Dans les organismes où la majorité du personnel travaille en horaires décalés ainsi que dans ceux où la continuité du service doit être assurée, la même réunion peut se tenir deux fois, voire trois fois, pour permettre au maximum de salariés d'y participer.

Dans le cas de demandes simultanées concernant le même lieu et la même date, sera retenue en priorité la demande du syndicat dont la dernière réunion est la plus éloignée.

Il appartient aux Responsables des Ressources Humaines pour mettre en oeuvre cette procédure :

- d'en fixer localement les modalités pratiques après consultation des sections syndicales ;
- de veiller à ce que les chefs de service laissent à leurs personnels la possibilité de participer aux réunions de leur choix dans les limites fixées ci-dessus.

Handwritten initials and marks: MS, AH, GA, S, RD, RB35, RW

2.6 - Information syndicale Personnel Navigant

Chaque « syndicat » représentatif au sein du collège PN et/ou du collège PNT dispose :

a) d'un crédit annuel supplémentaire de 4 jours de déprogrammation (Personnel Navigant Technique d'une part, Personnel Navigant Commercial d'autre part) qui peut être pris du 1er janvier au 15 mai et du 16 octobre au 31 décembre. Ce crédit est réparti entre les établissements.

b) d'une participation de l'entreprise aux frais qu'ils sont amenés à engager dans le cadre de l'information syndicale (tirage, reproduction de textes...), qui s'établit à 400 Euros par trimestre pour le Personnel Navigant Technique et à 1 328 Euros par trimestre pour le Personnel Navigant Commercial. Pour l'établissement Guadeloupe (cf. annexe 6), la participation est de 50 Euros par trimestre pour le Personnel Navigant Commercial.

2.7 - Respect des règles en matière de communication et d'information

En cas de non respect des règles fixées pour l'utilisation de l'un des moyens de communication et d'information, la procédure de tentative de rapprochement des points de vue, prévue à l'article 1.3 du chapitre 1 du préambule de l'accord ci-dessus, sera mise en oeuvre. En cas d'échec, et en tout état de cause après un délai d'un mois maximum, la mise à disposition du moyen en cause sera suspendue pour 3 mois, pour sa partie dépassant les dispositions légales (au niveau central ou au niveau de l'établissement selon l'étendue du problème).

En cas de récidive, le ou les moyens conventionnels en cause seront définitivement supprimés.

2.8 - Collecte des cotisations syndicales

La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée à l'intérieur de l'entreprise, en dehors des locaux accessibles au public.

Elle peut avoir lieu pendant le temps de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des personnels.

En toute hypothèse, les mesures de sécurité doivent être respectées.

Le temps passé par un délégué syndical à la collecte s'impute sur son crédit d'heures.

M S C

GA

RD

PC
MY

S 36

RW

HH

3 - Déplacement des délégués syndicaux

3.1 - Déplacements des délégués syndicaux centraux en zones France 1 et France 2

3.1.1 - Billets service

Le ou les délégués syndicaux centraux peuvent bénéficier pour l'exercice de leur activité syndicale, d'ordres de déplacement sans frais et de billets S1 pour les zones France 1 (Métropole) et France 2 (DOM) ; ces billets ne peuvent être émis que sur les vols uniquement opérés par Air France et présentant un caractère de gratuité.

Les voyages s'effectuent dans les conditions réglementaires relatives aux déplacements service.

3.1.2 - Subvention forfaitaire de déplacement et autres frais de fonctionnement

Chaque "syndicat" reçoit en outre une subvention forfaitaire trimestrielle liée à ses frais de déplacement dans les conditions et limites fixées à l'annexe 7. Cette somme est versée au « syndicat » chaque trimestre.

Cette subvention forfaitaire trimestrielle correspond à :

- 125 Euros pour tout syndicat représentatif dans au moins deux établissements, et non représentatif au niveau de l'entreprise,
- 1 500 Euros pour tout syndicat représentatif au niveau de l'entreprise,
- 2 250 Euros pour tout syndicat représentatif au niveau de l'entreprise et ayant recueilli une audience cumulée dans toute l'entreprise comprise entre 10 et 14,99 % (tout collège confondu), et mesurée au 1^{er} tout des dernières élections CE,
- 3 000 Euros pour tout syndicat représentatif au niveau de l'entreprise et ayant recueilli une audience cumulée dans toute l'entreprise d'au moins 15 % (tout collège confondu), et mesurée au 1^{er} tout des dernières élections CE.

Il est conventionnellement admis que lorsque le syndicat est organisé sur une base catégorielle, la répartition de cette subvention entre organisations catégorielles s'opère par accord entre les organisations catégorielles, sous la responsabilité du délégué syndical central légal.

3.2 - Frais de déplacement des délégués syndicaux affectés en province et dans les départements d'Outre-Mer

Lorsqu'un délégué syndical de province ou d'un département d'Outre-Mer est appelé, sur convocation de la Direction Générale de l'entreprise, à participer à une réunion centrale pour discuter de problèmes spécifiques, il bénéficie d'un OD avec frais et d'un billet S1 sur les lignes Air France dans les mêmes conditions que le salarié en mission.

Il peut en être de même pour les délégués syndicaux centraux, dans le sens région parisienne / province ou département d'Outre-Mer, sur convocation de la Direction de l'établissement concerné.

GA

RD

AB

37
PR

MSL
PH
JW

3.3 - Convocation par la Direction de l'entreprise hors du lieu habituel de travail et indemnisation des frais de transport

Lorsque, sur convocation de la Direction, un délégué syndical est contraint de se déplacer avec son véhicule personnel de son lieu de travail habituel à un lieu de convocation distinct, ses frais de transport occasionnés par ces déplacements supplémentaires sont remboursés conformément à la réglementation en vigueur.

3.4 - Autres facilités de transport

Le « syndicat » dispose d'un quota annuel de billets S1 sans frais sur les lignes d'Air France ou des compagnies avec lesquelles il existe un accord de gratuité pour les billets service en zone 1 (Métropole), en zone 2 (DOM), sur les POM et l'International dans les volumes suivants :

- 140 billets zone 1 et 2 et 30 billets zone 3 pour tout syndicat représentatif au niveau de l'entreprise et ayant recueilli plus de 15 % d'audience,
- 90 billets zone 1 et 2 et 20 billets zone 3 pour tout syndicat représentatif au niveau de l'entreprise et ayant recueilli entre 10 et 14,99 % d'audience,
- 50 billets zone 1 et 2 et 10 billets zone 3 pour tout syndicat représentatif au niveau de l'entreprise,
- 30 billets zone 1 et 2 et 6 billets zone 3 pour tout autre syndicat représentatif dans au moins deux établissements de droit syndical et non représentatif au niveau de l'entreprise.

Ils sont reportables d'une année sur l'autre dans la limite d'une année.

Le ou les délégués syndicaux centraux peuvent demander par courrier à convertir ses billets non utilisés en zone 3, en nombre équivalent de billets en zones 1 et 2.

Ces billets sont utilisés exclusivement pour les réunions des instances propres à chaque "syndicat", au niveau de l'entreprise, au plan national ou international.

Ces moyens de transport sont attribués sur présentation d'une convocation. Il est rappelé que la durée des déplacements effectués à ce titre est imputable sur le crédit d'heures ou, à défaut, sans solde. Cette durée ne peut être supérieure à celle de la réunion ayant justifié le déplacement, à laquelle peut s'ajouter, le cas échéant, un délai de route.

Il est conventionnellement admis que lorsque le "syndicat" est organisé sur une base catégorielle, la répartition du nombre de billets service s'opère par accord entre les organisations catégorielles.

[Signature]

M.S.C

GA PG

M.S.

J.H.

R.D.

S.F.B.

38

R. 1.

4 - Congrès syndicaux

Il est conventionnellement admis que, lorsque le "syndicat" regroupe des organisations catégorielles, les moyens sont répartis par accord entre les organisations catégorielles.

4.1 - Autorisations d'absence

Des autorisations d'absence avec solde pour congrès syndicaux propres à chaque "syndicat" en vue notamment de permettre à des salariés de participer à des structures interprofessionnelles ou à des travaux nationaux ou internationaux syndicaux, sont accordés

- 120 jours d'absence avec solde pour tout syndicat représentatif dans l'entreprise et ayant recueilli plus de 15 % d'audience,
- 80 jours d'absence avec solde pour tout syndicat représentatif dans l'entreprise et ayant recueilli entre 10 et 14,99 % d'audience,
- 50 jours d'absence avec solde pour tout syndicat représentatif dans l'entreprise,
- 20 jours d'absence avec solde pour tout autre syndicat représentatif dans au moins 2 établissements de droit syndical et non représentatif au niveau de l'entreprise.

Ces autorisations d'absences sont exprimées pour une année et sont accordées sous réserve des nécessités du service. Le nombre annuel peut se cumuler sur deux années si le congrès a un rythme pluriannuel.

Préalablement au congrès, et au minimum un mois à l'avance, le « syndicat » informera DP.PE : des dates, de la liste des participants (matricule, nom, prénom, service) par établissement et des besoins en moyens (autorisations d'absence et/ou billets service).

Ce délai de prévenance d'un mois minimum est destiné à faciliter les autorisations d'absences par les hiérarchies locales, en leur permettant d'anticiper les éventuelles difficultés d'organisation du travail.

Sous réserve du respect de ce délai de prévenance d'un mois minimum, les refus de dégageant liés aux nécessités de service devront être formulés au plus tard dix jours avant le début du congrès.

4.2 - Facilités de transport

Des billets service S1 sans frais sur les lignes Air France (zone 1 - Métropole et zone 2 - DOM) sont accordés aux participants entre le lieu de leur affectation et celui du congrès, dans la mesure où le lieu et la période retenus pour le congrès sont compatibles avec les possibilités d'offres de places d'Air France.

Ces billets ne s'imputent pas sur le quota annuel défini au paragraphe 3.4.

[Signature]

GA
RD
39
AB
S
RH
MS
L

5 - Congés de formation économique, sociale et syndicale

Il est fait application des dispositions légales (articles L 3142.7 et suivants du Code du Travail).

6 - Autres facilités conventionnelles de fonctionnement

6.1 - Fichier informatique

L'entreprise fournit deux fois par an à chaque "syndicat" un fichier informatique contenant les nom, prénom, matricule, niveau et affectation des salariés de l'entreprise. Il s'agit des salariés dont la catégorie (PS/PNC/PNT) et/ou la plage hiérarchique correspondent à la représentativité du « syndicat ».

Pour en bénéficier, il convient d'en faire la demande écrite à la Direction des Ressources Humaines (DP.PE – Dialogue Institutionnel).

6.2 – Secrétariat (mises à dispositions « internes »)

Tout « syndicat » représentatif dans l'entreprise pourra bénéficier d'une aide pour ses besoins de secrétariat.

Cette aide consiste en la mise à disposition, par l'entreprise :

- d'un maximum de 3 personnels de secrétariat à temps plein pour tout syndicat représentatif dans l'entreprise et ayant recueilli plus de 15 % d'audience,
- d'un maximum de 2 personnels de secrétariat à temps plein pour tout syndicat représentatif dans l'entreprise ayant recueilli entre 10 et 14,99 % d'audience,
- de l'équivalent d'un personnel et demi de secrétariat pour tout syndicat représentatif dans l'entreprise et ayant recueilli moins de 10 % d'audience.

En cas d'indisponibilité de personnel de secrétariat, le syndicat pourra bénéficier d'une subvention financière forfaitaire trimestrielle de 6 800 Euros par poste temps plein ne pouvant être pourvu. Au cas où le temps de travail du personnel mis à disposition ne couvre pas l'intégralité des « droits » ci-dessus décrits, un prorata de subvention complémentaire est attribué. Le montant de la subvention est revalorisé à chaque exercice IATA du montant de l'inflation (hors tabac) constaté au cours de la période précédente.

La mise à disposition de personnel(s) donnera lieu à formalisation d'une convention de mise à disposition. Pour les « syndicats » bénéficiant de mise à disposition et souhaitant opter pour la subvention, la modification s'opérera une fois qu'une solution pérenne (reclassement sur un autre poste, ...) aura été trouvée à la personne par la gestionnaire de filière concernée. A terme, le système de subvention a vocation à totalement se substituer à la mise à disposition par Air France de personnels de secrétariat.

MSC

PG GA

JU

AB

①

E

40

RV

d

FF

Le reclassement des personnels ainsi mis à disposition est entièrement de la responsabilité d'Air France.

Pour les reclassements au sein d'Air France, il sera prioritairement tenu compte « syndicat » par « syndicat » du volontariat des personnels concernés. Le gestionnaire de la filière concernée à Air France s'attachera également à recueillir l'avis des syndicats concernés par ces reclassements quant à leur ordre.

La convention de mise à disposition garantira le maintien de l'ensemble des droits et avantages Air France au personnel mis à disposition ; elle actera la responsabilité du délégué syndical central légal du syndicat concerné en matière de :

- ✓ respect des temps de travail et de repos, d'horaires ;
- ✓ respect des prescriptions en matière de santé et de sécurité au travail, notamment.

Les personnels mis à disposition sont affectés à DP.LP ; leur suivi de carrière est assuré par la DGRH en liaison avec le gestionnaire de filière concerné, responsable du reclassement futur de la personne.

GA

MSL
DH
BB
GA
AB
RD 41
RW

TITRE 3

**DISPOSITIONS COMMUNES
SUR LE MAINTIEN DES COMPTETENCES
PROFESSIONNELLES ET
LE RECLASSEMENT DANS L'ACTIVITE
PROFESSIONNELLE DES DELEGUES SYNDICAUX
(ET AUTRES TITULAIRES DE MANDATS
DE REPRESENTATION SYNDICALE
OU DU PERSONNEL)**

A

*MSC PG AF
GA WJ AB
RD F 42 RW*

TITRE 3 (*)

1 – Principe

La Direction de l'entreprise s'engage à ce que les délégués syndicaux ne fassent l'objet d'aucune discrimination d'une manière générale et plus particulièrement du point de vue de leur rémunération et de leur déroulement de carrière.

L'accès aux fonctions de délégué syndical ne doit pas pénaliser la carrière individuelle du salarié concerné, notamment en matière :

- d'évolution de son salaire (avancement et prime d'objectifs),
- d'évolution de carrière (promotion).

La mission des délégués syndicaux doit pouvoir être remplie simultanément à l'exercice d'une activité professionnelle. Le temps consacré à cette mission est une activité de service au regard de l'entreprise.

2 - Durée du mandat et terminologie pour l'application des dispositions conventionnelles

2.1 - Les dispositions conventionnelles ci-après s'appliquent dès lors que le salarié a exercé sans discontinuité des fonctions de délégué syndical pendant une période minimale d'un an.

Cette référence à l'année est retenue pour :

- l'organisation de l'activité lorsque les fonctions de délégué syndical ne sont pas exercées à plein temps,
- la gestion de l'évaluation professionnelle indispensable à la détermination des évolutions de carrière.

2.2 - Les délégués syndicaux qui peuvent bénéficier du dispositif particulier décrit dans ce chapitre sont ceux dont le ou les mandats répondent aux caractéristiques suivantes :

- le délégué syndical dispensé d'activité professionnelle en raison de ses 110 heures de mandat, ce salarié est dit « permanent »,
- le délégué syndical qui assure de manière permanente 65 heures de mandat par mois, ce salarié est dit « demi-permanent ».

(*) Les principes et dispositions du présent Titre valent pour les délégués syndicaux mais également pour tout titulaire de mandat de représentation syndicale ou du personnel dans l'entreprise.

4

MS CPH
 RA-24
 GA AB B
 RD 43 RW

3 – Prise de mandat

3.1 - Tout délégué syndical qui acquiert un nouveau mandat ou qui accroît le volume de ses mandats peut être reçu par sa hiérarchie directe, à la demande d'une des deux parties, afin d'examiner les moyens permettant de concilier au mieux l'exercice de ses mandats et son activité professionnelle. Seront abordées à cette occasion les contraintes spécifiques à chaque situation, ainsi que les droits et devoirs réciproques des partenaires sociaux et de la hiérarchie quant à l'exercice du mandat.

Les chefs d'établissements et les responsables hiérarchiques s'emploieront à adapter, si nécessaire, compte tenu des crédits d'heures de délégation, les postes de travail des intéressés en concertation avec eux, ainsi que l'organisation de l'équipe de travail à laquelle ils appartiennent.

De leur côté, dans l'utilisation de leurs crédits d'heures, les intéressés s'efforceront de concilier les impératifs de leur mandat qu'ils exercent librement, avec les nécessités de leur emploi. Par protocoles et dans les services et activités qui le nécessitent, les délégués peuvent convertir leurs heures de délégation sous forme de vacances ou de demi-vacations.

3.2 - Lorsque le délégué syndical devient, du fait d'un cumul de mandat ou non, « permanent » :

- il est reçu par sa hiérarchie et son RRH ;
- il est établi une fiche spécifique de bilan professionnel, récapitulant de manière synthétique le parcours de l'intéressé (types de postes tenus, compétences validées, évolution de la carrière, formations reçues, etc...),
- son affectation n'est pas modifiée,
- un point est fait sur ses garanties de rémunérations, ses droits à DIF, ses interlocuteurs en charge du suivi de sa carrière, la date de son prochain entretien professionnel (dans les 15 mois suivants) et ses besoins de formation.

4 – Garanties durant l'exercice des mandats

4.1 - Evaluation professionnelle des délégués syndicaux

Chaque salarié de l'entreprise doit pouvoir faire évaluer sa performance professionnelle et ses qualités personnelles en situation de travail par sa hiérarchie, chaque année.

Compte tenu des mesures conventionnelles arrêtées au titre du présent accord et des conditions d'activité particulières, la situation de certains délégués syndicaux est traitée, en matière d'évaluation de la manière suivante :

- le délégué syndical est « permanent » au titre des fonctions qu'il exerce dans son « syndicat » au sein de la Société Air France, telles que prévues au titre du présent accord ; sa situation professionnelle est appréciée annuellement par la DGRH après avis des DRH locaux concernés, pour les délégués centraux, et par les DRH locaux pour les délégués syndicaux d'établissement.

cf

MSL GA PG JLP HB
RD E 44 RW

- le délégué syndical local qui dispose de mandats lui permettant d'atteindre un crédit d'heures mensuel de 110 heures. Il est alors considéré comme « permanent ». Dans ce cas, sa situation professionnelle est appréciée par le DRH local et la hiérarchie,
- le délégué syndical « demi-permanent » continue d'assurer régulièrement une activité professionnelle. Sa performance professionnelle est appréciée par sa hiérarchie dans le cadre des dispositions applicables à son activité et à sa qualification. En cas de litige sur la décision arrêtée, un recours est possible auprès du DRH local concerné.

Nota : il est rappelé que pour un salarié à temps partiel et quel que soit la nature de son mandat et le volume de son crédit d'heures, l'exercice de ce mandat, hors convocation direction, ne peut avoir pour effet de réduire de plus du tiers son temps d'activité professionnelle. En conséquence, ils ne sont pas dans le champ d'application de cet article 4.1.

4.2 - Garanties de traitement des délégués syndicaux

La situation individuelle des délégués syndicaux doit être examinée et les décisions en matière d'évolution salariale doivent être prises en tenant compte uniquement de leurs compétences professionnelles et de l'activité déployée pendant la durée prévue être consacrée à leur poste de travail, sans prendre en considération l'appartenance syndicale et les fonctions syndicales exercées. Les décisions sont prises en application des règles et principes fixés pour l'ensemble de l'entreprise, en tenant compte, le cas échéant, des règles particulières propres à la filière professionnelle des intéressés.

En particulier, l'appréciation est effectuée chaque année par référence aux résultats professionnels et aux qualités personnelles mises en oeuvre dans le cadre de l'activité professionnelle, à raison du seul temps dévolu à cette dernière et abstraction faite de l'exercice du mandat syndical.

Dans certaines situations, l'appréciation professionnelle peut être difficile à réaliser. Pour garantir que la situation des délégués syndicaux ne soit pas traitée de façon différente de celle des autres salariés, il est conventionnellement arrêté les dispositions suivantes.

4.2.1 - Avancement

Le délégué syndical bénéficie des dispositions communes en matière d'avancement individuel.

Pour les délégués syndicaux qui répondent aux critères définis au paragraphe 2.1 du présent titre, il est conventionnellement aménagé les dispositions communes de la manière suivante visant à garantir une équité de traitement avec les autres salariés de l'entreprise :

- le délégué syndical « permanent » reçoit à priori un avancement qui correspond à la moyenne par emploi et qualification des augmentations accordées à ce titre au personnel de la catégorie à laquelle il appartient dans son établissement,

[Signature]

MSL
GA
BD
PF
AB
45
PM
RU
o
RU

- le délégué syndical « demi-permanent » reçoit un avancement qui correspond à la moyenne par emploi et qualification des augmentations accordées à ce titre au personnel de la catégorie à laquelle il appartient dans son service. En fonction de la valeur de la prestation professionnelle du délégué syndical « demi-permanent » l'avancement qui lui est attribué peut toutefois être supérieur ou inférieur à la moyenne par emploi et qualification des augmentations accordées à ce titre au personnel de la catégorie à laquelle il appartient dans son service. Dans ce dernier cas la décision doit être transparente et argumentée de manière objective.

4.2.2 - Promotion

Le délégué syndical bénéficie des dispositions communes en matière de promotion, et aux règles spécifiques quand elles existent (exemple des règles pour promotion AMDE ou cadre).

Les promotions sont réalisées dans deux types de situation en fonction des règles spécifiques à chaque filière :

- les promotions avec une logique de poste,
- les promotions sans logique de poste,

Les décisions de promotion sont prises dans le cadre des règles applicables dans l'entreprise.

4.2.3 - Examen périodique des situations

Afin de s'assurer que les délégués syndicaux n'ont pas fait l'objet de mesure discriminatoire en matière d'avancement ou de promotion, il est convenu que leur situation est examinée annuellement dans les conditions suivantes :

- pour les délégués syndicaux d'établissement, par leur hiérarchie et les RRH,
- pour les délégués syndicaux « demi-permanents » ou « permanents » des établissements, par la hiérarchie, le RRH et le DRH,
- pour les délégués syndicaux « permanents » exerçant des fonctions syndicales au niveau central, telles que prévues au titre du présent accord, par la DGRH après avis des DRH locaux concernés.

Dans tous les cas la Direction veillera à comparer la situation du délégué syndical avec des situations semblables (date d'embauche, niveau d'embauche, qualification, date de prise de fonction de délégué syndical ...).

4.2.4 - Conditions de rémunération

4.2.4.1 - Permanent

Seuls les délégués syndicaux disposant d'un crédit d'heures mensuel égal ou supérieur à 110 heures sont considérés comme « permanent ». A ce titre, ils bénéficient d'une dispense totale de prestation de travail. Ce crédit d'heures peut être constitué par différents mandats dans la limite des cumuls prévus par la loi. Ils sont réputés utiliser l'intégralité des 110 heures de crédit par mois.

MSC

RD

GA

PG

JY

F

46

AB

PH

10.1

Cette dispense totale de prestation de travail leur permet, dans le cadre de la durée normale mensuelle du travail, de participer aux réunions sur convocation de l'employeur au titre des différents mandats.

Les permanents sont rémunérés sur la base de l'horaire administratif, toutes primes et points additionnels compris, compte tenu de leur emploi, plage, coefficient de classement et de l'éventuel échelon d'ancienneté.

Toutefois, dans le cas des permanents qui assuraient précédemment leur travail en horaire de roulement et percevaient de ce fait une rémunération majorée, il est versé en outre une prime forfaitaire mensuelle calculée en fonction de la moyenne des sujétions liées à l'horaire décalé (matins, soirs, nuits, jours fériés, paniers, primes liées à l'emploi) réellement perçues au cours des six mois précédant l'attribution de la permanence.

Le montant de cette prime forfaitaire augmente lorsque le traitement de l'intéressé à partir duquel a été calculée la moyenne des majorations augmente par évolution de l'échelon d'ancienneté, par avancement ou par augmentation générale des salaires.

4.2.4.2 - Non permanent

Pour les délégués syndicaux non permanents disposant d'un crédit d'heures inférieur à 110 heures, le temps dû à l'activité professionnelle est égal à la différence entre la durée normale du travail et le crédit d'heures dont ils disposent. Sur ce temps dû à l'activité professionnelle, viennent en déduction les temps de réunion sur convocation de l'employeur.

4.3 - Maintien et développement des compétences

4.3.1 – Le maintien et le développement des compétences, notamment via la formation continue est une co-responsabilité partagée entre le délégué et la Direction.

Avec l'aide de la Direction de leur établissement et des responsables hiérarchiques concernés, les délégués syndicaux doivent être en mesure de maintenir leur niveau de technicité et leur professionnalisme.

4.3.2 - Les délégués syndicaux et les représentants de section syndicale ont accès, pendant l'exercice de leur mandat, aux actions de formation professionnelle prévues au plan de formation, au même titre et dans les mêmes conditions que les autres salariés. Par ailleurs ils sont soumis aux mêmes obligations que les autres salariés de leur qualification en matière de formation professionnelle, notamment pour les recyclages de maintien de compétences ou de sûreté.

4.3.3 - Les délégués syndicaux, permanents depuis au moins 2 ans, ont la faculté d'effectuer un bilan professionnel auprès du service "Mobilité" pour analyser leurs compétences professionnelles, leurs aptitudes et leurs motivations, afin de définir un projet professionnel et le cas échéant, un projet de formation.

MSL
GA
RD 47
FR
AB
RH
RH
RH

Les coûts qui en résultent sont pris en charge par l'entreprise.

Au titre de l'examen périodique des situations (cf article 423) les responsables RH (RRH, DRH, DGRH) s'attacheront à interroger périodiquement les intéressés sur leurs besoins de formation en vue de maintenir un lien avec l'activité professionnelle.

A leur demande, les permanents depuis au moins 6 ans bénéficient d'un plan de formation adapté à leur profil afin de remettre à niveau leurs acquis professionnels et d'anticiper sur une éventuelle reconversion.

5 - Fin de mandat et reclassement dans l'activité professionnelle du délégué syndical « permanent »

A la fin de chaque mandat, lorsqu'un salarié quitte des fonctions de délégué syndical permanent occupées de manière continue depuis plus de 3 ans, il bénéficie d'un bilan professionnel et, s'il le demande, d'un bilan de compétences.

Le bilan professionnel tiendra compte :

- de la situation professionnelle de l'intéressé,
- du niveau des fonctions représentatives exercées et des compétences développées à cette occasion,
- de la formation nécessaire en vue de l'adaptation à la tenue du poste sur lequel il était affecté ou sur un nouveau poste.

Si cette formation, convenue d'un commun accord avec l'entreprise, ne rentre pas dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, ses modalités feront l'objet d'un examen préalable avec la Direction Générale Ressources Humaines.

L'affectation définitive intervient sur un poste de niveau au moins équivalent et dans un délai qui, en principe, et incluant les éventuelles actions de formation particulières qui seraient nécessaires :

- 1 mois quand l'exercice de fonction de permanent a été inférieur à trois ans et supérieur à un an,
- 6 mois quand l'exercice de fonction de permanent a été supérieur à trois ans et inférieur à cinq ans,
- 8 mois quand l'exercice de fonction de permanent a été supérieur à cinq ans et inférieur à dix ans,
- 10 mois quand l'exercice de fonction de permanent a été supérieur à dix ans et inférieur à vingt ans,
- 12 mois quand l'exercice de fonction de permanent a été supérieur à vingt ans.

H

MSL

GA

RD

PG

RW

S

AB

48

RW

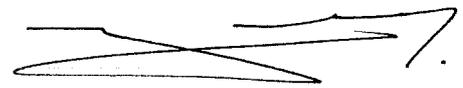
PH

6 – Dispositif et plan d'actions spécifiques entre le 1^{er} avril 2010 et le 31 décembre 2011

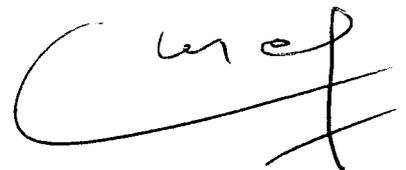
L'entreprise désignera pour la période définie ci-dessus un chef de projet au sein de la DGRH en vue de conduire et d'animer un projet d'accompagnement des salariés en phase de transition individuelle (au sens de l'accord triennal de méthode et de prévention des risques psychosociaux pour le développement de l'équilibre de la vie au travail), incluant la problématique du retour à l'emploi des permanents syndicaux.

Fait à Roissy,
Le 29 mars 2010 en dix exemplaires originaux.

Pour la Média générale

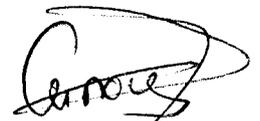


UNSA AÉRIEN AF
Sylvain CHAZAR



Marc SARDIN


UFPL - CFTC
GÉRARD ARNOUX



Pour le SCAZ AFALPA
P. GUERIN



GA PG
MS AB
E.L.
S
Ri

Pour les CFE - CGC
Roulois DOCKW

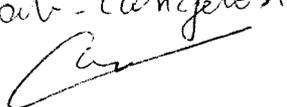


CFDT Groupe Air France
Ali BOUZARA



Pour la CFTC
Dennis Héger

SGFO AF
P. HUREL 

CI FO AF
M. Sempati - Cangalon


ANNEXE 1

SYNDICATS REPRESENTATIFS EXERCANT LEUR ACTIVITE AU SEIN DE L'ENTREPRISE

1.1 – A la date de conclusion du présent accord, les syndicats représentatifs exerçant leur activité dans un ou plusieurs établissements de l'entreprise sont :

« SYNDICATS » confédérés

➤ **CGT**, qui regroupe

CGT Air France

UGICT – Air France / CGT

SPAF/UTG

CGT G

CGT M

CGT R

Union Générale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens de la CGT

Syndicat du Personnel d'Air France (UTG)

Confédération Générale du Travail de la Guadeloupe

Confédération Générale du Travail de la Martinique

Confédération Générale du Travail de la Réunion

➤ **FO**, qui regroupe

SGFOAF

CIFOAF

SNPNC

Syndicat Général Force Ouvrière d'Air France

Cadres et Ingénieurs Force Ouvrière d'Air France

Syndicat National du Personnel Navigant Commercial

➤ **CFDT**

Syndicat des Personnels Assurant un Service Air France (SPASAF / CFDT)

➤ **CFTC**, qui regroupe

SNGAF-CFTC

UFPL-CFTC

Syndicat National du Groupe Air France CFTC

Union Française des Pilotes de Lignes -CFTC

➤ **CFE-CGC**, qui regroupe

S.I.C.A.M.T.P. – G.A.F

UNAC/CGC

Syndicat indépendant des cadres, agents de maîtrise, techniciens et professionnels du Groupe Air France

Union des Navigants de l'Aviation Civile (PNC/PNT)

of

YSC
GA
AB
RD
PA
PH
AB
(R)

AUTRES « SYNDICATS » *

➤ **UNSA AERIEN Air France**, qui regroupe

SNMSAC-UNSA	Syndicat National des Mécaniciens au Sol de l'Aviation Civile - UNSA
UNSA-SMAF	Syndicat des métiers d'Air France – UNSA
SNPNAC-UNSA	Syndicat National du Personnel Navigant de l'Aviation Civile

➤ **SUD AERIEN** Solidaires – Unitaires et Démocratiques

➤ **STC** Syndicat des Travailleurs Corses

➤ **SNPL France Alpa** Syndicat National des Pilotes de Ligne France ALPA

➤ **SPAF** Syndicat des Pilotes d'Air France

➤ **ALTER**

1.2- Les syndicats CGT, FO, CFDT, CFTC et CGC d'une part (au titre de la représentativité confédérale), UNSA Aérien Air France et SNPL France Alpa d'autre part (suite à des décisions de justice) sont les syndicats représentatifs au niveau de l'entreprise à la date de conclusion du présent accord.

1.3 - A l'issue du 1^{er} tour des élections pour le renouvellement des élus aux comités d'établissements, en 2011, les syndicats représentatifs au niveau de l'entreprise et des établissements seront ceux répondant aux critères prévus par les articles L.2122-1 et suivants du Code du Travail et L.423-7 à 10 du Code de l'Aviation Civile pour les syndicats représentant les personnels navigants techniques.

Article L.2122-1 du Code du Travail :

« Dans l'entreprise ou l'établissement, sont représentatives les organisations syndicales qui satisfont aux critères de l'article L.2121-1 et qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants. »

* (sous réserve de la reconnaissance de leur représentativité au sein de l'entreprise ou au sein d'un ou plusieurs établissements d'Air France).

Handwritten notes and initials: MSL, RB GA, AN, RB, AB, AW

Article L.423-7 et suivants du Code de l'Aviation Civile :

Article L.423-7 :

« Pour l'application des articles L.423-8 à L.423-10, le personnel navigant technique est celui qui relève des sections A, B et C mentionnées à l'article L.421-1. »

Article L.423-8 :

« Par dérogation aux articles L.2314-8 et L.2324-11 du code du travail, dans les entreprises de transport et de travail aériens, lorsque le nombre de personnels navigants technique est au moins égal à vingt-cinq au moment de la constitution ou du renouvellement des délégués du personnel, de la délégation unique du personnel ou des représentants du personnel au comité d'entreprise, cette catégorie constitue un collège spécial.

Lorsque dans un ou plusieurs établissements de l'entreprise il est constitué un collège électoral en application de l'alinéa précédent, un délégué titulaire et un délégué suppléant au comité central d'entreprise appartiennent à la catégorie du personnel navigant technique. »

Article L.423-9 :

« Dans les entreprises de transport et de travail aériens ou leurs établissements, lorsqu'un collège électoral spécifique est créé pour le personnel navigant technique, est représentative, à l'égard des personnels relevant de ce collège, l'organisation syndicale qui satisfait aux critères prévus à l'article L.2121-1 du code du travail et qui a recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel dans ce collège, quel que soit le nombre de votants.

Dans les branches qui couvrent les activités de transport et de travail aériens, sont représentatives, à l'égard du personnel navigant technique, les organisations syndicales qui remplissent les conditions prévues à l'article L.2122-5 du code du travail dans les collèges électoraux de personnels navigants techniques, ou bien les conditions prévues à l'article L.2122-6 du même code. »

- 1.4 - La présente annexe, qui est une photographie de la situation existante et non une « reconnaissance conventionnelle » fera l'objet d'actualisation séparée en tant que de besoin.

MSL
PG
GA
AB
SC
RW

df

ANNEXE 2

NOMBRE ET CREDITS D'HEURES DES DELEGUES SYNDICAUX CENTRAUX

DANS LE CADRE DU TITRE 1

Représentativité du "syndicat"	DSC	Crédit d'heures mensuel/DSC PS	Equivalence Jours mensuels PN	Observations
dans l'entreprise (3)	1 DSC légal	Permanence	Permanence (1)	1 DS central permanent
	+ 5 DS conventionnels	50 heures	7 jours	5 DS conventionnels bénéficiant d'un crédit forfaitaire de délégation pour la représentation centrale du "syndicat" et la négociation d'entreprise (2)
	1 DSC légal	Permanence	Permanence (1)	1 DS central permanent
dans l'entreprise ET dans les 25 EDS (4)	+ 9 DS conventionnels	100 heures	-	9 DS conventionnels bénéficiant d'un crédit forfaitaire de délégation pour la représentation centrale du "syndicat" et la négociation d'entreprise (2)
	Bureau central : 8 DS d'établissements "experts métiers" (négociation / circulation dans l'entreprise)			
selon les établissements	CF Annexe 2, page 2 et 3			

(1) SPECIFICITE PNT

En raison de l'exigence réglementaire d'un temps de vol minimum pour le maintien de la licence PNT, le délégué syndical central PNT désigné au titre de l'article 2.6 § 1 du présent protocole ne peut utiliser que 8 jours de déprogrammation par mois.

Par conséquent, le "syndicat" aura la possibilité de désigner un second délégué syndical central PNT disposant de 8 jours de déprogrammation mensuels, et ne pouvant être présent simultanément au premier.

(2) REPARTITION DES HEURES POUR NEGOCIATION

Ce crédit est susceptible d'être réparti sur d'autres délégués syndicaux de l'entreprise.

(3) Pour le "syndicat" représentatif dans l'entreprise qui réalise en outre une audience cumulée supérieure à 10 %, une majoration de 2 DS conventionnels bénéficiant chacun d'un crédit de 50 heures (ou 7 jours PN) est attribuée.

(4) Pour le "syndicat" représentatif dans l'entreprise, ET dans les 25 établissements de droit syndical, qui réalise en outre une audience cumulée supérieure à 10 %, un 10ème DS conventionnel bénéficiant de 100 heures est attribué.

MS

B

MS AB

PP

H

KW

ANNEXE 2

ETABLISSEMENTS DE DROIT SYNDICAL

DANS LE CADRE DES DISPOSITIONS DU TITRE 1

Etablissement Droit Syndical		Nombre temporairement et		Nombre de DS conventionnels	
		conventionnellem ent prorogés de	DS " L'égaux "	supplémentaires	
				Heures DS	DS conv. Supp.
N°1	Services et personnels rattachés au CE SIEGE & SUPPORTS basés en région parisienne : Présidence, Direction Générale, Secrétariat Général, Direction Générale Ressources Humaines (dont personnel du Campus), Direction Générale Economie et Finances, Direction Générale Marketing et Réseaux, HORS: - Ecole des escales - Direction Opérations et Développement Technique + services OA (AQ / OY / OC / NG) + BEPN	3	20	1	5
N°2	Services et personnels rattachés au CE COMMERCIAL FRANCE basés en ILE-DE-France + LILLE	3	20	1	5
N°3	Services et personnels basés en REGION EST (STRASBOURG et MULHOUSE)	1	20	0	0
N°4	Services et personnels basés en REGION OUEST (NANTES, BREST et RENNES)	1	15	0	0
N°5	Services et personnels rattachés au CE AIR FRANCE CARGO basés en ILE-DE-FRANCE (Fret CDG et ORLY)	3	20	3	5
N°6	Services et personnels rattachés aux CE OPERATIONS AERIENNES et COMMERCIAL INTERNATIONAL (PS/PNC et PNT) + Direction Opérations et Développement Technique + services OA (AQ / OY / OC / NG) + BEPN en région parisienne	5	20 ou 4 jours	12 PN / 2 PS	1 jour PN 5 h PS
N°7	Services et personnels rattachés au CE INDUSTRIEL basés à Roissy (sauf Centre Logistique de Roissy) + MT.LK + personnels basés à Paray-Vieille-Poste + Ecole Entretien Avion	4	20	4	5
N°8	Services et personnels rattachés au CE INDUSTRIEL basés au CENTRE INDUSTRIEL DE TOULOUSE	1	20	0	0
N°9	Services et personnels basés en REGION CENTRE EST (LYON)	2	20	1	5
N°10	Services et personnels basés en REGION MEDITERRANEE (hors CORSE)	2	20	1	5
N°11	Services et personnels basés en CORSE (AJACCIO - BASTIA - CALVI)	1	15	1	5
N°12	Services et personnels basés en REGION COTE D'AZUR (NICE, TOULON et CANNES)	2	20	1	5
N°13	Services et personnels rattachés au CE SYSTEMES D'INFORMATION Informatique VALBONNE	1	20	0	0
N°14	Services et personnels rattachés au CE COMMERCIAL INTERNATIONAL : DELEGATION REGIONALE CARAIBES NORD : POINTE A PITRE (PS, PNC et PNT)	1	15 ou 3 jours	1	5 ou 1 jour
N°15	Services et personnels rattachés au CE COMMERCIAL INTERNATIONAL : DELEGATION REGIONALE CARAIBES SUD : FORT DE FRANCE	1	15	0	0

PH
 RG
 RD
 SC
 AB
 RAJ

ANNEXE 2

Etablissement Droit Syndical	Nombre temps de travail et		Nombre de DS conventionnels		
	conventionnel ent prorogés de	DS " Légaux "	supplémentaires		
			Heures DS	DS conv. Supp.	Heures conv. / DS
N°16	Services et personnels rattachés au CE COMMERCIAL INTERNATIONAL : DELEGATION REGIONALE GUYANE : CAYENNE	1	10	0	0
N°17	Services et personnels rattachés au CE COMMERCIAL INTERNATIONAL : DELEGATION REGIONALE OCEAN INDIEN : LA REUNION	1	15	0	0
N°18	Services et personnels rattachés au CE INDUSTRIEL basés à Orly + personnels basés au Centre Logistique de Roissy	4	20	2	5
N°19	Services et personnels rattachés au CE INDUSTRIEL basés au BOURGET (sauf MT.LK)	1	20	0	0
N°20	Services et personnels rattachés au CE EXPLOITATION basés à CDG + Ecole des escales	5	20	4	5
N°21	Services et personnels rattachés au CE EXPLOITATION basés à ORLY	3	20	0	0
N°22	Services et personnels rattachés au CE SYSTEMES D'INFORMATION Informatique Région Parisienne	1	20	0	0
N°23	Personnels rattachés au CE SIEGE ET SUPPORTS (Direction des Recettes Commerciales, Affaires Comptables, Prévention des Fraudes, AF Formation) et au CE SYSTEMES D'INFORMATION à Toulouse	1	20	0	0
N°24	Services et personnels basés en REGION SUD OUEST (BORDEAUX - PAU - BIARRITZ - LA ROCHELLE)	1	20	1	5
N°25	Services et personnels basés en REGION MIDI PYRENEES (hors services et personnels rattachés aux CE SIEGE ET SUPPORTS et CE INFORMATIQUE basés à Toulouse et services et personnels rattachés au CE INDUSTRIEL basés au Centre Industriel de Toulouse)	1	20	1	5

Crédit d'heures PS

Le crédit d'heure dont dispose chaque DS légal est déterminé par le code du travail.
Le crédit d'heure dont dispose chaque DS conventionnel est fixé à 5h.

Spécificité PN

Afin de tenir compte des dispositions réglementaires et conventionnelles d'entreprise en matière de durée du temps de travail du personnel navigant et de l'organisation du travail qu'elles impliquent (par période de vol insécable), le temps de délégation des délégués syndicaux Personnel Navigant est décompté en jours de déprogrammation.

Ce temps de délégation est d'1 jour de déprogrammation pour les délégués syndicaux de l'établissement n°6

Pour tenir compte de cette spécificité PN, il est accordé:

- dans l'établissement n°6 : 12 DS conventionnels, à chacun desquels est associé un crédit d'1 jour de déprogrammation,

L'annexe 2 du présent accord constituant un tout indivisible, la remise en cause juridictionnelle du décompte du temps de délégation en jours de déprogrammation pour les délégués syndicaux PN entraînerait dès lors la caducité de plein droit des moyens supra-légaux qu'elle définit.

MSC
 AN
 PG
 GA
 SC
 AB
 AN

ANNEXE 2

DS SUPPLEMENTAIRES D'ETABLISSEMENT

DANS LE CADRE DU TITRE 1

Nombre et crédits d'heures des délégués syndicaux supplémentaires (légaux et conventionnels)

Syndicat	Etablissement CE							
	Siège	Cial France	Exploitation	Industriel	AF Cargo	SI	O.A.	CI
CFDT		4	7			3		4
FO		4	7	5	1			4
CGT	2		7	5	1			

Pour chaque établissement CE, le nombre de DS supplémentaires dont bénéficie chaque syndicat remplissant les conditions de l'accord sont :

1/ le DS supplémentaire légal dispose conventionnellement d'un crédit mensuel de 20 heures.

2/ Chaque DS supplémentaire conventionnel dispose conventionnellement d'un crédit mensuel de 10 heures .

Note: Aucun syndicat ne remplit les conditions posées par le code du travail dans l'établissement CE Opérations Aériennes

3/ Les crédits d'heures alloués aux "syndicats" désignant ces DS supplémentaires dans un ou plusieurs établissements de droit syndical couverts par le périmètre du CE sont les suivants :

Etablissement CE	Siège	Cial France	Exploitation	Industriel	AF Cargo	SI	CI
Crédit heures total par "syndicat" DS supp. légal + DS supp. conv.	30 h	50 h	80 h	60 h	20 h	40 h	50 h

ANNEXE 3
SUIVI DES HEURES DE DELEGATION – PERSONNEL AU SOL

Le délégué syndical PS qui s'absente pour l'exercice de son mandat doit en informer préalablement et dès que possible son responsable hiérarchique ; cette information préalable ne constitue en aucun cas une demande d'autorisation d'absence. L'enregistrement du temps d'absence s'effectue au moyen du bon de délégation dont un modèle figure ci-après à titre d'indication :

BON DE DELEGATION

Mois
Crédit d'heures :

M. N° matricule Service.....

DATES	SERVICE D'AFFECTION		TEMPS D'ABSENCE		DEPLACEMENT SUR CONVOCATION DE L'ENTREPRISE			SERVICE D'AFFECTION	
	HEURE DEPART	VISA	SUR MANDAT	SUR CONVOCATION	SERVICE CONVOQUANT	HEURE FIN DE CONVOCATION	VISA	HEURE RETOUR	VISA

GA
RD
94
SE
AB
AH
MSL
RW

ANNEXE 4

DISPOSITIONS SPECIFIQUES AU PERSONNEL NAVIGANT

A/ Décompte des crédits au titre du droit syndical

Les heures de délégation allouées au PN sont exprimées en jours forfaitaires entiers et non fractionnables de déprogrammation. Ce principe conduit à décompter conventionnellement au titre de l'exercice du droit syndical un montant forfaitaire de 7 heures par jour de déprogrammation. Cette modalité conventionnelle de décompte au titre du seul mandat syndical tient compte du nombre de délégués légaux et conventionnels alloués aux organisations syndicales représentatives dans les établissements comportant des personnels navigants.

La gestion des jours de déprogrammation est opérée par le service Liaisons Sociales de la Direction des Ressources Humaines PN, sur la base des informations transmises par les Organisations Syndicales.

La journée de déprogrammation débute à 6H00 locales et se termine le lendemain à 6H00 locales. Un repos nocturne normal est inclus dans cette période. A partir desdites heures de début et de fin de la journée de déprogrammation, une tolérance de 4 heures est prévue au niveau de la programmation ainsi que du suivi. La durée du recouvrement est alors reportée à la fin de la journée de déprogrammation.

En tout état de cause, pour les PNT Moyen Courrier qui le demandent, en cas d'activité vol la veille du jour de déprogrammation, l'heure bloc d'arrivée programmée du dernier vol ne pourra pas dépasser 19H30.

Un représentant participant au cours d'un jour de déprogrammation à une réunion, peut remettre en cause un courrier prévu à J+1 si ladite réunion s'est achevée après 21H00.

Ces périodes sont prises en compte pour l'activité aérienne.

Pour le PNT, les journées de déprogrammation sont assimilées, en ce qui concerne les règles d'utilisation, à de l'activité sol avec les particularités définies à la présente annexe.

Pour le PNC, les journées de déprogrammation sont traitées, en ce qui concerne les règles d'utilisation, selon les dispositions définies dans la présente annexe.

MSC 10
GA JW AB PH
RD SC AW

df

B/ Décompte de l'activité

Pour le décompte de l'activité (en particulier pour le déclenchement des heures supplémentaires) ainsi que pour l'élaboration et le suivi de l'emploi du temps, chaque journée déprogrammée est conventionnellement équivalente à 4 heures créditées en PNC et 4 heures créditées en PNT.

Pour les limitations en temps de travail pour le PNT et en temps de service de vol pour le PNC, chaque journée de déprogrammation est comptée forfaitairement à 8 heures par équivalence.

C/ Rémunération des jours de déprogrammation**- Pour le PNT**

Chaque jour de déprogrammation est évalué forfaitairement, par référence à la moyenne journalière de l'ensemble du PNT, à 6 primes de vol effectives individualisées, à l'exclusion du KSP ou du coefficient de conversion des heures créditées en primes de vol.

Le nombre de jours d'activité rémunérée ne peut excéder le nombre de jours du mois diminués des jours d'inactivité réglementaires.

Il ne peut y avoir double rémunération pour une même journée.

- Pour le PNC

Chaque jour de déprogrammation est évalué forfaitairement à 6 primes de vol effectives individualisées, à l'exclusion du coefficient de conversion d'heures créditées en primes de vol.

Le nombre de jours d'activité rémunérée ne peut excéder le nombre de jours du mois diminués des jours de repos base réglementaires.

Il ne peut y avoir double rémunération pour une même journée.

D/ Garantie mensuelle de rémunération pour le PN au titre de l'activité vol**- Calcul et modalités pour le PNT**

Une garantie mensuelle de rémunération est assurée en cas de sous-activité vol liée à l'exercice d'un mandat, dans les conditions ci-après. Cette garantie est mise en oeuvre à partir de 3 jours de déprogrammation par mois.

MS ✓ RR GA AD AD
E RW
RD

- PNT ne relevant pas d'un régime forfaitaire

La garantie de rémunération précisée par le texte cité ci-dessus prend la forme d'une régularisation à M + 2, par référence à la rémunération de la moyenne des éléments suivants observée des PNT 100 % (utilisation en ligne) par type avion et par spécialité, par application du coefficient de spécialité et classe du PNT considéré :

- Heures créditées rémunérées vol
- Heures créditées sol
- Décompte des heures de nuit
- Heures supplémentaires
- Complément au titre du Minimum Garanti d'activité pour le mois considéré.

Elle s'applique au prorata des trentièmes d'activité, jours de déprogrammation inclus.

- **Calcul et modalités pour le PNC**

Une garantie mensuelle de rémunération est assurée en cas de sous activité vol liée à l'exercice d'un mandat, dans les conditions ci-après. Cette garantie mensuelle est par ailleurs utilisée pour le calcul de la rémunération des PNC permanents (ou des PNC qui, bien que non permanents, n'ont aucune activité vol sur le mois du fait de l'exercice d'un mandat), en lieu et place du décompte individuel des heures créditées et primes de vol.

- PNC ne relevant pas d'un régime forfaitaire

La garantie de rémunération précisée par le texte cité ci-dessus est calculée en référence à la rémunération de la moyenne des éléments suivants observée des PNC 100 % (utilisation en ligne) de même emploi et unité de vol (long-courrier, moyen-courrier et court-courrier), valorisée par application de l'échelon et de la classe du PNC considéré :

- Heures créditées rémunérées vol
- Heures créditées sol
- Majoration de nuit
- Majoration au titre des périodes de vol de plus de 10 heures
- Majoration pour heures supplémentaires.

Cette garantie mensuelle ne peut être inférieure au salaire mensuel minimum garanti pour 30/30^{ème} de présence (cf § 4.8 du chapitre B de l'accord PNC 2008-2013). Elle s'applique au prorata des trentièmes de présence du PNC considéré, jours de déprogrammation inclus. Le PNC bénéficie en outre de la garantie de rémunération prévue au § 4.8 du chapitre B de l'accord PNC 2008-2013, calculée au prorata des trentièmes de présence et de maladie.

MS ✓ GA PH
PG LJ AB
① E RW

AA

MODALITES PRATIQUES

A la suite d'une série de journées de déprogrammation ou d'une série d'activité vol ou sol et de déprogrammation, le principe du positionnement de jours OFF pris sur le quota mensuel et/ou trimestriel des intéressés est acquis.

Les règles de repos en vigueur sont applicables au personnel navigant en déprogrammation .

Il est affirmé le principe que le positionnement des jours entiers de déprogrammation, devra être établi avec le souci permanent de ne pas nuire au bon déroulement de l'établissement de la programmation des vols : parmi les journées disponibles, une période doit comprendre au moins :

4 jours pour le PNT Long-Courrier et au moins 5 jours pour le PNC Long-Courrier,
4 jours ou 2 fois 2 jours pour le PN Moyen-Courrier et le Court-Courrier.

1. Chronologie de Planification

L'attribution nominative des crédits alloués par les organisations syndicales à leurs représentants est communiquée au service Relations Sociales de la Direction des Ressources Humaines PN, ainsi qu'aux services plannings, selon la chronologie de planification en vigueur établie par les services compétents.

La répartition nominative des crédits alloués doit être effectuée, en distinguant les crédits alloués au titre du quota attribué à la section syndicale d'établissement de ceux attribués au titre des réunions à l'initiative de la Direction.

Au-delà des dates fixées ci-dessus, la Direction s'engage à satisfaire les demandes des sections syndicales d'établissement motivées par une convocation de la Direction ou d'un organisme officiel sur présentation de ladite convocation.

Afin de faciliter la planification des tâches de service des Délégués Syndicaux, il est réaffirmé le principe de placer les réunions à la demande de la Direction, en priorité, les 1^{ère} et 3^{ème} semaines pleines de chaque mois.

Les autres demandes pourront, à titre exceptionnel, être satisfaites en fonction des nécessités de service.

GA PR PH
 MSC MY
 ABC
 RD RW

A la fin de chaque mois, les journées de déprogrammation rémunérées et prises en compte au titre de l'activité seront automatiquement comptabilisées à partir du planning réalisé de l'intéressé.

En cas de litige, les sections syndicales d'établissement communiqueront au service Liaisons Sociales de la Direction des Ressources Humaines PN, les noms des intéressés ainsi que les dates faisant objet de réclamation justifiée.

2. Indemnisation des trajets

Les PN disposant d'une journée de déprogrammation, feront l'objet d'une indemnisation pour les trajets effectués avec leur véhicule personnel. Cette indemnisation sera réalisée sur la base des conditions réglementaires prévues pour le PN en matière d'indemnisation kilométrique domicile-lieu de travail.

Les représentants PN qui, sur convocation de la Direction, seront contraints de se déplacer de leur lieu de domicile au lieu de convocation avec leur véhicule personnel, seront remboursés de leurs frais de transports occasionnés par ce déplacement sur la base des conditions réglementaires prévues pour le PN dans la limite de 100 kms aller et retour.

3. Permanents PNC

3.1 Définitions

Il est conventionnellement admis que chaque section syndicale d'établissement représentative auprès du PNC peut désigner des délégués syndicaux qui disposeront d'une libération permanente dès lors qu'ils disposeront d'un minimum de 15 jours de déprogrammation mensuelle.

Ce statut ne donne pas lieu à des crédits d'heures de délégation supplémentaires.

La désignation et la fin de mandat des délégués syndicaux qui assurent cette permanence s'effectuent par pli sous décharge adressé à la direction de l'organisme concerné (avec ampliation le service Liaisons Sociales de la Direction Ressources Humaines PN).

Pour des raisons de planification, la fin de mandat des délégués syndicaux permanents devra être communiquée au plus tard 2 mois avant la fin du mandat.

Situation administrative :

Une codification spécifique Long Courrier et Moyen Courrier sera attribuée à cette population pour éviter toute programmation de vols.

MS C
PC
RD
EA
M
F
PH
AB
RW

Gestion courante :

Les activités sol, telles que les visites médicales (travail et licence) resteront pré-planifiées. Les stages de maintien de compétences resteront pré-planifiés, sauf demande contraire de l'intéressé.

Les intéressés seront considérés hors plan de congés et non concernés par la sortie automatique des plannings individuels.

Les Permanents informeront les services de gestion concernés de leurs congés annuels, absences maladie, congés enfant malade et congés exceptionnels pour assurer une bonne gestion des droits.

Les indemnisations de trajets seront validées selon les dispositions du point 2 ci-dessus et sur la base de 15 jours forfaitaires mensuels.

3.2 Evolution Professionnelle

Le permanent syndical (de longue durée) est autorisé à passer les sélections de promotion interne CC, CCP aux mêmes conditions que les autres PNC, à l'exception de l'avis Division qui ne pourrait être motivé en l'absence d'appréciations en vols.

Lorsque le délégué, après une longue durée, quitte son mandat permanent, son retour sera accompagné (formation, coaching) pour lui permettre de valider sa fonction et son grade, pour ce métier basé sur la sécurité.

4. Protocoles individuels PNC

Un protocole individuel pourra être établi auprès du Directeur des Ressources Humaines PNC pour les délégués justifiant d'un crédit supérieur ou égal à 10 jours de déprogrammation mensuels en moyenne annuelle, à la demande du syndicat concerné et de l'intéressé sur les deux sujet suivants :

. Congé :

Le délégué pourra être traité hors quota.

. Limitations des spécialisations :

Si le délégué en fait la demande, il se verra limité à deux spécialisations avion.

MS L
E
RH
AB GA RI
RD AB E
RW

ANNEXE 5

PERIMETRE DES ETABLISSEMENTS DE DROIT SYNDICAL DANS LE CADRE DES DISPOSITIONS DU TITRE 2

Siège

Systèmes d'information

Industriel

Cargo

Exploitation Aérienne

Exploitation Sol (hors DEF)

Exploitation Sol DEF

Commercial France

Commercial International hors DOM

Guadeloupe (PS, PNC et PNT)

Martinique

Guyane

Réunion

MSC
PF
GA
AS HB
S RW
AH

ANNEXE 6

DANS LE CADRE DU TITRE 2

	Nbre maxi délégués légaux d'établissements	Nbre maxi délégués conventionnels d'établissement	Nbre complémentaire maxi de délégués conventionnels additionnels	Nbre maxi de délégués conventionnels "coordonnateurs de bassin d'emploi en Province"
Siège	3	/	Possibilité supplémentaire au bénéfice des syndicats représentatifs au niveau de l'entreprise et en fonction de leur audience cumulée dans l'entreprise, de désigner un ou des délégués additionnels dans l'(les) établissements de leur choix à la condition qu'ils y soient représentatifs. Audience ≤ à 4,99 % +1 de 5 à 9,99 % +2 de 10 à 14,99 % +6 de 15 à 19,99 % +6 ≥ 20 % +2 (les chiffres s'additionnent) Jusqu'à 17 maxi	Possibilité supplémentaire au profit des "syndicats" disposant dans au moins 3 des CE ayant des personnels travaillant en Province de nommer, sur chacun des 8 bassins d'emplois concernés, un délégué conventionnel "coordonnateur pour le bassin d'emploi" (+1 coordonateur supp. dans bassin d'emploi ou salariés AF >1000) (rôle géographique trans-direction) Jusqu'à 11 maxi
Systèmes d'information	3	/		
Commercial France	3	3		
Cargo	3	2		
Industriel	5	9		
Exploitation Aérienne	5	12 PN + 1 PS		
Commercial International	1	/		
Guadeloupe	1	1		
Martinique	1	/		
Guyane	1	/		
Réunion	1	/		
Exploitation sol hors DEF	5	4		
DEF	4	5		
TOTAL	36	Jusqu'à 37 maxi	Jusqu'à 17 maxi	Jusqu'à 11 maxi

Rappel des périmètres des bassins d'emploi de l'ATGPE joint en annexe 7.

Handwritten notes and initials:

- THC
- GA
- PP
- RD
- FAA
- MD
- QAB
- RW

ANNEXE 7 - Présence CE dans les bassins d'emploi de Province

1/ BASSINS D'EMPLOI CONCERNES CE CONCERNES

	EXPLOITATION	COMMERCIAL	INDUSTRIEL	CARGO	INFORMATIQUE	SIEGE
EST (Strasbourg , Mulhouse , Nancy)	X	X	X	X		
NORD OUEST (Brest , Rennes , Nantes , Tours)	X	X	X	X		
OUEST (Bordeaux , Biarritz , La Rochelle , Pau)	X	X	X	X		
SUD OUEST (Toulouse)	X	X	X	X	X	X
CENTRE (Lyon , Clermont - Ferrand , Grenoble , Annecy , Dijon)	X	X	X	X		
SUD EST (Nice , Cannes , Valbonne , Toulon)	X	X	X	X	X	
CORSE (Ajaccio , Calvi , Bastia)	X	X	X			
SUD (Marseille , Aix en Provence , Avignon , Montpellier , Istres , Toulon)	X	X	X	X		

ANNEXE 7

Sites où existent, à la date de la signature du présent accord,
des locaux syndicaux dans les bassins d' emploi de Province

2/ LISTES DES SITES CONCERNES PAR LE § 1.2 DU CHAPITRE 2 DU TITRE 2

Bassin Est

Région Est Strasbourg
Région Est Mulhouse

Bassin Nord Ouest

Région Ouest Nantes

Bassin Ouest

Région Sud Ouest Bordeaux

Bassin Centre

Région Centre Est Lyon

Bassin Sud

Région Méditerranée Marseille et Montpellier

Bassin Corse

Région Corse Ajaccio
Région Corse Bastia

Bassin Sud Est

Région Côte d'Azur Nice
Informatique Valbonne

Bassin Sud Ouest

Siège et supports et Informatique Toulouse
Région Midi Pyrénées Toulouse
Industriel Toulouse

MS L
GA PH
PR AB S
MS
RD RW