

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

Période du 1<sup>er</sup> avril 2010 au 30 septembre 2014

4

MSL  
PR  
GA  
AB  
120  
-1-  
RW

<b>SOMMAIRE GENERAL</b>
-------------------------

	<u>Pages</u>
<b>PREAMBULE</b>	3 à 8
<b>TITRE I -</b> Dispositions applicables du 1 <sup>er</sup> 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
<b>TITRE II -</b> Dispositions applicables à compter du 1 <sup>er</sup> du mois M+2 suivant le premier tour des élections pour le renouvellement des CE prévu en mars 2011	25 à 41
<b>TITRE III -</b> 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
<b>ANNEXES</b>	

#

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<sup>er</sup> 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.

*[Signature]*

*[Signatures]*  
MSL  
PK  
ZD  
GA  
AB  
RW  
- 3 -

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 21  
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<sup>er</sup> 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.

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

RD

GR

AB

RW

6

PA

AT

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
- 44
- EW
- E
- 130
- 133
- 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<sup>er</sup> du mois M+2 suivant le 1<sup>er</sup> 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<sup>ER</sup> AVRIL 2010**

**A LA FIN DU MOIS M+1 SUIVANT**

**LE PREMIER TOUR DES ELECTIONS POUR**

**LE RENOUELEMENT DES CE**

**PREVU EN MARS 2011**

*AK*

*MSL  
RH  
GA PG  
2A  
AB, RW  
J*

# 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 assimilés 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.

*[Signature]*

*[Signatures]*  
 GA  
 MB  
 11  
 MS  
 AH  
 S  
 RW

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:

- 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.

*[Signature]*

*[Signatures]*  
MSC  
GA  
AB  
SC  
RW  
98  
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  
RW  
15  
E  
AH

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.

