

Accord d'entreprise sur les possibilités et conditions de  
mise à disposition de salariés d'Air France auprès  
d'organisations syndicales nationales représentant les salariés

1) Principes

Les parties signataires conviennent que la place importante d'Air France dans le transport aérien français justifie que les moyens contractuels qu'elle accorde au titre du dialogue avec les syndicats puisse excéder le périmètre de l'entreprise Société Air France et s'élargir, dans des conditions précises, à la branche professionnelle française du transport aérien.

Les syndicats (au sens tendances ou unions syndicales lorsqu'ils sont représentés dans l'entreprise par plusieurs organisations) de salariés représentatifs dans l'entreprise et dans la branche professionnelle du transport aérien disposeront, en fonction de leurs résultats électoraux au premier tour des élections aux comités d'établissement et dans les conditions prévues au présent article, du droit de demander la mise à disposition des salariés (avec l'accord exprès de ceux-ci) auprès de leur Fédération, ou autre structure idoine au sein de leur Confédération ou instance nationale représentative, pour une durée déterminée.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des possibilités définies par la loi du 20 août 2008.

2) Syndicats bénéficiaires

Les syndicats (au sens tendances ou unions syndicales lorsqu'ils sont représentés dans l'entreprise par plusieurs organisations) de salariés pouvant demander à bénéficier de ce dispositif sont ceux ayant obtenu 10 % des suffrages exprimés au 1<sup>er</sup> tour des dernières élections CE dans l'entreprise, telles que définies en 1 ci-dessus, tous collèges confondus, et 8 % aux élections professionnelles dans la branche.

A titre transitoire et tant qu'aucun instrument de mesure n'existera au niveau de la branche en application de dispositions légales, réglementaires et/ou conventionnelles, seul le pourcentage de voix obtenu au niveau de l'entreprise sera pris en compte.

Handwritten signatures and initials: *JK*, *IC*, *DB*, *JR*, *AN*, *RD*, *LM*

## 3) Nombre de possibilités de mise à disposition

Les syndicats (au sens tendances ou unions syndicales lorsqu'ils sont représentés dans l'entreprise par plusieurs organisations) représentatifs ayant obtenu plus de 10 % (au global de tous les collèges) au premier tour des dernières élections aux comités d'établissement au sein d'Air France bénéficient de la possibilité de solliciter la mise à disposition de salariés d'Air France employés en France (avec l'accord exprès de ceux-ci) au sein de leur « Fédération » définie au deuxième paragraphe du 1 ci-dessus dans les limites suivantes :

- pour une audience supérieure à 10 % et inférieure à 12 %, 1 salarié,
- pour une audience supérieure ou égale à 12 % et inférieure à 14 %, 2 salariés,
- pour une audience supérieure ou égale à 14 %, et inférieure à 16 %, 3 salariés,
- pour une audience supérieure ou égale à 16 %, et inférieure à 18 %, 4 salariés,
- pour une audience supérieure à 18 %, 5 salariés.

## 4) Modalités de la mise à disposition

4.1 Durant la mise à disposition, le salaire (tous éléments confondus, y compris les majorations horaire, primes liées à l'emploi, etc) du personnel concerné, son ancienneté, son déroulement de carrière sont assurés dans les conditions définies par l'accord de droit syndical d'Air France pour les permanents syndicaux et dans le respect des dispositions légales et réglementaires. Le salarié concerné reste dans son affectation d'origine, mais, par exception, son suivi de carrière est assuré par le DRH de l'entité concernée. Concernant le salarié qui était précédemment affecté à DP.LP, son suivi de carrière reste effectué par la DGRH.

4.2 La mise à disposition est formalisée avec la structure syndicale concernée et le salarié concerné par :

- Une convention préalable constatant l'accord de la structure d'accueil, du salarié concerné et d'Air France sur cette mise à disposition, la responsabilité de la structure d'accueil au regard du respect des règles sociales en matière de durée du travail, d'organisation du travail, d'hygiène, de sécurité et de santé au travail, l'obligation pour le personnel de prendre ses congés durant l'exercice civil et conformément aux règles applicables au personnel AF ; la structure d'accueil prend en charge l'indemnisation des frais professionnels exposés par le salarié du fait de son travail en son sein.
- Un point annuel d'Air France à la structure syndicale concernée sur le coût complet annuel de cette mise à disposition.

SB  
JN  
GN  
RD  
LA

NG  
YS  
RW

4.3. Durant la durée de l'accord, les personnels mis à disposition peuvent bénéficier de billets service dans la limite d'un quota lié à l'audience de leur « syndicat » (au sens tendances ou unions syndicales lorsqu'ils sont représentés dans l'entreprise par plusieurs organisations) dans les limites annuelles suivantes :

- syndicats ayant recueilli à Air France entre 10 et 12 % :  
3 A/R Zone 1 + 1 A/R Zone 1 ou 2
- syndicats ayant recueilli à Air France entre 12 et 14 % :  
6 A/R Zone 1 + 2 A/R Zone 1 ou 2
- syndicats ayant recueilli à Air France entre 14 et 16 % :  
9 A/R Zone 1 + 3 A/R Zone 1 ou 2
- syndicats ayant recueilli à Air France entre 16 et 18 % :  
12 A/R Zone 1 + 4 A/R Zone 1 ou 2
- syndicats ayant recueilli à Air France plus de 18 % :  
15 A/R Zone 1 + 5 A/R Zone 1 ou 2

Les quotas sont par « syndicat » et non « par salarié mis à disposition ». Par exception et à titre expérimental, il est en outre admis que le salarié mis à disposition puisse utiliser le quota de billets Zone 3 de son syndicat tel que défini par le protocole d'accord relatif à l'exercice du droit syndical à Air France.

4.4. Durant la mise à disposition, le salarié mis à disposition reste tenu par son obligation de loyauté vis à vis d'Air France.

4.5. Il est immédiatement mis fin à la mise à disposition d'un salarié concerné :

- à la demande du salarié lui-même ;
- à la demande de la structure syndicale externe ou du « syndicat » (au sens tendances ou unions syndicales lorsqu'ils sont représentés dans l'entreprise par plusieurs organisations) ayant demandé sa mise à disposition ;
- en cas de faute réelle et sérieuse, grave ou lourde commise dans le cadre de la mise à disposition, la faute étant considérée comme commise à l'égard d'Air France.

Chaque année la structure syndicale concernée atteste auprès d'Air France de la réalité et de la conformité, au regard de la mission syndicale, des travaux effectués pour son compte par la personne mise à disposition.

##### 5) Accord à durée déterminée

L'accord sera valable, s'il est signé par les syndicats représentatifs dans l'entreprise dans les conditions légales avant le 16 avril 2010. Il portera effet pour une durée déterminée du 1<sup>er</sup> avril 2010 au 31 mars 2011. Trois mois avant le

9  
C SB JR  
CN RD 2/1

M) NG  
RW

Direction des Ressources Humaines et Politique Sociale

terme du présent accord, les parties se rencontreront pour étudier les suites éventuelles à donner.

A défaut de nouveau texte, le présent accord cessera totalement tous ses effets au 31 mars 2011.

Fait à Roissy, le 15 AVR. 2010

Pour la Société Air France,  
Monsieur Jean-Claude CROS, Directeur Général Adjoint  
Ressources Humaines et Politique Sociale



Pour les Organisations Syndicales

CFE-CGC *Ronald Nodet*

UNAC-CGC

~~CGT AIR France~~

UGICT/CGT - AIR France

SGFOAF

CIFOAF

SNPNC-FO

*Serge BEN Guigui*

CFDT Groupe AF SPASAF

*Gilles Nizoci*

SNGAF-CFTC

*Denis Kéjira*

UFPL-CFTC

SNPL FRANCE ALPA

UNSA AERIEN Air France

*Marie SALADIN*  
*Nicolas GUYOT*

*MS-NG*  
*RW*