

Air France
CSE Pilotage Economique

**Accord Local relatif à l'exercice du Droit Syndical
au sein de l'établissement Pilotage Economique**

Période du 1^{er} octobre 2019 au 31 mai 2023

Préambule

Le présent accord complète et précise les modalités locales d'application de l'accord du 01^{er} juillet 2019 relatif au cadre et aux moyens conventionnels d'exercice du droit syndical au sein de la société Air France.

Le présent protocole remplace et prive d'effets tous les accords de droit syndical, usages et dispositions en vigueur à sa date de conclusion.

Chapitre 1 - Dispositions Générales

1.1 Durée et champ d'application

Le présent protocole est conclu pour les périodes du 1^{er} octobre 2019 au 31 mai 2023, date après laquelle il ne produira plus aucun effet entre les parties.

La négociation du présent protocole intervient après la mesure de l'audience et donc de la représentativité prévue par les lois n° 2008-789 du 20 août 2008 et n°2009.1503 du 8 décembre 2009. Les règles de représentativité s'appliquant dès le résultat des élections, le présent protocole est donc négocié avec les quatre organisations reconnues représentatives à l'issue du premier tour des élections des titulaires du Comité Social et Economique Pilotage Economique du 11 mars 2019 (CFDT, CFE-CGC, FO, CGT).

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 au sein des Directions regroupées autour de l'Etablissement Pilotage Economique (DOM inclus)

1.2 Objet du protocole

Le cadre de cet accord est défini par le chapitre 3 du préambule du protocole central. Il détermine les modalités de mise à disposition des locaux syndicaux des sections représentatives au sein du présent établissement de droit syndical, des panneaux d'affichage et des règles relatives à la distribution des tracts et les collectes de cotisations dans l'établissement.

Il traite également des moyens de déplacement et/ou communication attribués.

En aucun cas cet accord d'établissement ne porte sur le nombre de délégués syndicaux de l'établissement et/ou le crédit d'heures correspondant, ces deux sujets ayant été exclusivement arrêtés dans l'accord central.

Le présent accord remplace et prive d'effet tout accord et usage en vigueur et traitant du même objet à la date du 30 septembre 2019.

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.

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

Le règlement des litiges relatifs à l'application du présent accord d'établissement s'effectuera conformément Chapitre 3 – point 3 de l'accord central relatif au cadre et aux moyens conventionnels d'exercice du droit syndical au sein de la Société Air France.

Dans le cadre précis de cet article précité, c'est le Directeur des Ressources Humaines de la Direction Commerciale qui devra être saisi en cas de litige relatif à l'application du présent accord.

L'instruction se fera dans un délai d'un mois.

1.4 Terminologie de l'accord

Lorsque, dans le présent accord, le terme « syndicat » est utilisé, il désigne les organisations syndicales représentatives au sein de l'établissement Pilotage économique.

1.5 Formalités de dépôt

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

Chapitre 2 - Moyens Syndicaux

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 les Directions regroupées autour de l'établissement de droit syndical Pilotage économique, ainsi que dans le respect des dispositions relatives à la discipline générale contenues dans le règlement intérieur de l'entreprise.

2.1 Désignation des délégués syndicaux

Conformément aux Chapitre 1 et aux annexes 2 et 3 de l'accord central relatif au cadre et aux moyens conventionnels d'exercice du droit syndical dans l'entreprise, chaque syndicat représentatif est habilité à effectuer la désignation de son ou ses délégués syndicaux dans l'établissement de droit syndical Pilotage Economique à condition d'être reconnu représentatif dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Conformément à l'article D2143-4 du Code du Travail, les désignations s'effectuent par lettre recommandée ou par pli sous décharge adressé au service Relations sociales PC.HR.RS et DP PE (cf. Annexe)

ainsi qu'à l'Inspection du Travail à l'adresse suivante : Roissy Pôle le Dôme – 2 rue de la Haye BP 13102 Tremblay en France – 95701 Roissy CDG Cedex

La désignation, le nombre d'heures de crédit, le changement concernant ce nombre d'heures de crédit ainsi que les désignations pour remplacement doivent émaner du bureau central du syndicat et non pas de la section.

Le service Relations Sociales informera les RRH des entités des désignations et des crédits d'heures.

2.2 Crédits d'heures des délégués syndicaux

Tous les délégués syndicaux disposent d'un temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. Ces heures doivent être utilisées pour des activités qui se rapportent à leur mission.

Ce crédit d'heures mensuel est rémunéré et pris sur le temps de travail pour leur permettre de remplir leur mission. Il est considéré de plein droit comme temps de travail effectif.

Les heures utilisées pour participer à des réunions à 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'heure afférent à ce mois.

Les délégués syndicaux veilleront systématiquement à informer de toute nouvelle répartition des crédits d'heures qu'ils souhaitent opérer entre eux au sein de la section d'établissement. Le formalisme à respecter sera le même que celui prévu au paragraphe 2.4 pour les désignations.

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 déjà désigné ou nouvellement désigné en remplacement appartenant au même établissement, lorsque le second remplace le premier en cours de mois.

Si le nombre d'heures restant est impossible à déterminer, il sera procédé à une proratisation. En tout état de cause, un délégué syndical « remplaçant » en cours de mois ne peut bénéficier du statut de permanent au titre de l'article 4.1 du Titre 3 de l'accord central et ne peut être dispensé totalement d'activité.

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.

Afin de permettre la transmission de l'information, de contrôler le détail du crédit d'heures transférées et d'organiser l'activité du service du Délégué remplaçant, un délai de prévenance raisonnable est recommandé pour les absences prévisibles (congés, formation).

Le service Relations Sociales transmettra l'information sur les désignations et répartition des crédits d'heures ou transfert de ce crédit au RRH du lieu d'affectation du représentant comme indiqué précédemment.

Le management local et les RRH conservent la gestion du suivi des mandats (bon de délégation..), des congés, déplacements, OD, ainsi que les règles d'exécution du contrat de travail.

Lorsqu'un délégué syndical utilise son crédit d'heures, il doit au préalable informer impérativement sa hiérarchie (hormis les situations exceptionnelles liées à l'organisation) pour des raisons de sécurité du travail et de continuité de service. Cette information ne s'entend pas comme une demande d'autorisation d'absence. Elle est requise comme pour tout salarié de l'entreprise ayant l'obligation de prévenir avant de quitter son poste de travail.

Afin de garantir les principes définis ci-dessus et de faciliter la gestion des crédits d'heures utilisées, le délégué syndical utilise le bon de délégation ou les e-services RH selon les procédures mises en place dans son entité d'affectation.

2.3 Attribution d'un local

Pour leur permettre d'exercer leur activité syndicale, l'entreprise met à la disposition des sections locales des organisations syndicales de l'établissement de droit syndical dans les conditions de l'article L. 2142-8 du Code du travail.

Les parties conviennent en raison de la répartition des effectifs en Ile de France, des locaux propres seront attribués pour les organisations syndicales représentatives, à CDG et à Montreuil et dans la mesure du possible, un local commun sera être mis à la disposition des organisations syndicales présentes sur les différents autres sites du périmètre de droit syndical Pilotage Economique.

Il est de la responsabilité de l'organisation syndicale de préciser la localisation et l'adresse postale de la section syndicale.

Les locaux mis à la disposition d'une organisation syndicale de façon privative feront l'objet, entre les DS des organisations syndicales représentatives et l'entreprise, d'une convention de mise à disposition.

A défaut de signature de ces conventions d'occupation de locaux avant le 30 novembre 2019, 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.

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 usage. Une négociation serait engagée avec l'ensemble des syndicats représentatifs au sein de l'établissement, afin de prendre en compte la nouvelle situation.

Chaque organisation syndicale est responsable des clefs des locaux mis à disposition par l'entreprise.

Les locaux, les matériels alloués ainsi que les parties communes devront être maintenus dans un état correct et les délégués syndicaux devront respecter les dispositions du règlement intérieur.

Par ailleurs, aucun affichage syndical, ne doit être visible dans les parties communes, ni être porté à la vue de la clientèle depuis lesdits locaux.

Les frais de nettoyage de tout affichage non conforme aux dispositions visées dans le présent accord ou dégradation des locaux mis à disposition des sections syndicales, seront débités sur les subventions allouées dans le cadre de l'exercice de droit syndical.

2.3.1 Accès au local

Conformément à l'article L.2142-10 du Code du Travail, les sections syndicales peuvent inviter des personnalités syndicales extérieures à l'entreprise à participer à des réunions organisées par elles dans le local syndical. Si cette réunion a lieu dans un autre local, l'accord préalable de l'employeur sera nécessaire.

2.3.2 Sûreté

La section syndicale qui invite des personnalités extérieures se charge des éventuelles formalités nécessaires à l'obtention des titres d'accès aux locaux (WELCOME) et de l'information à la Direction de la sûreté, par mail 72 heures avant l'événement (mail.surete.siege@airfrance.fr).

En raison de l'accessibilité de ces locaux, les organisations syndicales veilleront à la fermeture systématique de leurs fenêtres/portes en cas d'absence.

2.3.3 Mobilier

L'attribution du mobilier se fait dans le respect des règles applicables dans l'entreprise, au moment de la demande, conformément aux dispositions définies dans l'accord de droit syndical central (chapitre 2 paragraphe 1.3).

a- Locaux privatifs :

Les locaux dédiés aux organisations syndicales représentatives sont dotés du mobilier de base nécessaire à leur utilisation c'est-à-dire bureaux, tables, chaises, armoires fermant à clé à l'exclusion de tout autre mobilier spécifique.

b- Locaux communs

Les locaux communs sont dotés du mobilier de base nécessaire à leur utilisation c'est-à-dire bureaux, tables, chaises, armoires fermant à clé pour les sections syndicales qui en feront la demande.

2.4 Moyens de communication

2.4.1 Courrier service

Pour recevoir du courrier, chaque syndicat doit disposer d'une adresse postale qui lui est propre. Cette adresse ne peut 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 postal, par exemple).

En interne les sections syndicales d'établissement 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...) et des dispositions relatives au règlement du courrier (pli ouvert, poids maximum...).

Les courriers et colis postaux au départ devront être affranchis par les « syndicats ».

2.4.2 Lignes téléphoniques

L'accès aux réseaux téléphoniques privatifs Air France et public est mis à disposition des syndicats représentatifs au sein de l'établissement.

Les locaux dédiés en propre aux organisations syndicales représentatives et locaux communs seront dotés au minimum d'une ligne téléphonique permettant l'accès au réseau public en zone France 1 et zone 2 DOM uniquement.

La direction se réserve le droit de suspendre l'abonnement en cas d'utilisation inappropriée après analyse avec le ou les syndicats et mise en œuvre de la procédure de règlement des litiges.

2.4.3 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, tel que précisé ci-après.

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.

a- Accès internet

La direction met à la disposition des sections représentatives d'établissement, un accès à Internet à haut débit, sous réserve des possibilités techniques de réalisation.

Chaque syndicat déclare et met à jour auprès du service Relations Sociales PC.HR.RS la ou les adresses électroniques auxquelles courriers et communications pourront lui être envoyés.

b- Outils Digitaux

Concernant l'utilisation des outils digitaux dans la communication avec les salariés, il est convenu que les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise sont invitées à négocier un accord d'entreprise conformément aux dispositions de l'accord central relatif au cadre et aux moyens conventionnels d'exercice du droit syndical au sein de la société Air France. L'utilisation de la messagerie n'est pas autorisée.

Toute diffusion d'informations syndicales qui ne respecterait pas cette information pourra entraîner l'identification du site émetteur et son interdiction d'accès au réseau d'Air France.

2.4.4 Respect des règles en matière 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 3 du chapitre 3 de l'accord d'exercice de droit syndical au sein de la société Air France, 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 de l'établissement).

2.4.5 Moyens informatiques

Chaque section syndicale représentative disposant d'un local dédié au sein des locaux de l'entreprise est dotée d'un micro-ordinateur équipé des logiciels bureautiques standards et l'accès à Intralignes ainsi que d'une imprimante / photocopieur « Optiprint/Followprint partagée ».

Les autres locaux seront équipés dans les mêmes conditions en prenant en compte les connectivités locales. Pour les sites ne disposant pas de local partagé, la possibilité d'accès à une imprimante/photocopieur « Optiprint/Followprint partagée » sera mise à disposition.

2.4.6 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 d'affichage fermant à clé mis, sur les lieux de travail, à disposition de chaque section syndicale de l'établissement.

Ces panneaux sont distincts de ceux qui sont affectés aux communications du Comité Social et Economique. 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 aux Directeurs des Ressources Humaines, au Responsable Relations Sociales et à DP.PE.

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 des repas, soit déposés, en libre-service, dans les présentoirs. Ils doivent être distribués ou déposés hors de la vue de la clientèle. En revanche, ils ne peuvent en aucun cas être distribués aux salariés à leur poste de travail.

Aucun affichage sauvage n'est autorisé en dehors des endroits prévus à cet effet. Les sections syndicales veilleront à laisser les lieux de distributions de tracts propres après leur distribution.

Le contenu des tracts doit conserver une nature syndicale et doit respecter la dignité des personnes et les interdictions relatives aux lois de la presse (L.2142-5 Code du travail). La limite fixée par les dispositions relatives à la presse, concerne essentiellement les cas de diffamation ou d'injures.

La Direction s'assurera du respect de ces dispositions

2.5 Heures d'information syndicale

2.5.1 Le principe

Chaque syndicat représentatif dispose de la possibilité de tenir dans la limite de deux heures par an, des réunions d'information sur les lieux et pendant le temps de travail. Ces deux heures sont fractionnables par tranche de 30 minutes minimum.

Pour des raisons, de continuité de service, ou dans les services dont le personnel travaille en horaires décalés, la même réunion pourra se tenir plusieurs fois afin de permettre à un maximum d'agents d'y participer.

Aussi et afin de tenir compte de l'étendue géographique des installations de l'établissement, il est admis que pour réaliser une heure d'information syndicale, le syndicat demandeur peut solliciter différents lieux et créneaux horaires, suivant les dispositions définies dans la procédure.

Chaque salarié dispose sous réserve des nécessités de service, d'une autorisation d'absence de deux heures par an lui permettant d'assister aux réunions d'information de son choix, sans perte de rémunération.

2.5.2 La procédure

Les demandes doivent être adressées par écrit par le syndicat demandeur au Responsable Relations Sociales PC HR RS, copie aux RRH concernés pour les sites de province et des DOM. La demande devra respecter un préavis d'au moins une semaine avant la tenue de la réunion et indiquer les dates, les heures et les lieux demandés.

Pour chaque site géographique, l'heure et le lieu de réunion sont fixés en accord avec la hiérarchie locale en fonction des nécessités du service et de leur commodité pour les salariés. La réunion doit se tenir hors des locaux accessibles au public. Il appartient aux organisations syndicales de réserver la salle et les moyens logistique.

Lorsque plusieurs demandes sont formulées par plusieurs syndicats pour une même date sera retenue la demande du syndicat dont la dernière réunion d'information est la plus éloignée.

2.6 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.

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

2.7 Déplacements des délégués syndicaux hors convocation direction

Chaque « syndicat » représentatif au sein de l'Etablissement de Droit Syndical Pilotage Economique se voit accorder par année civile

- 18 S1 Zone 1
- 8 S1 Zone 2 (DOM)
- 6 S1 Régional réseau Caraïbes-Guyane

En cas d'année incomplète, l'attribution du nombre de S1 sera proratisée. Ces OD seront sans frais. Pour la zone 1 Métropole ils pourront s'effectuer en avion ou en train au tarif 2^e classe dans le périmètre de l'établissement de droit syndical.

Chaque délégué syndical concerné devra effectuer sa demande de mission (OD) dans le système informatique dédié aux déplacements professionnels. La demande sera effectuée avec un préavis suffisant afin que le RRH ou RRS puisse valider la demande.

2.8 Déplacements des délégués syndicaux sur convocation direction

Le délégué syndical convoqué par la direction disposera d'un OD et d'un billet S1 avec frais sur les lignes dans les mêmes conditions que les salariés en mission.

La direction s'engage à examiner au cas par cas la possibilité de la prise en charge d'un décoller la veille ou le soir du jour lorsque les horaires de la réunion ne permettraient pas

de prendre un vol pour une arrivée au lieu de convocation ou un retour à la base d'affectation, dans les temps.

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, les frais de transport occasionnés sont remboursés conformément à la réglementation en vigueur (Déclaration en e-services RH).

2.9 Subvention forfaitaire de déplacement et autres frais de fonctionnement

Chaque « syndicat » se voit attribuer une subvention forfaitaire trimestrielle de 1250€ destinée à ses frais de déplacement et autres frais de fonctionnement (fournitures de bureau, téléphones, internet, papier...). Plus aucune commande ne sera traitée par les services RH Montreuil, Province et DOM.

Cette somme est versée à chaque organisation syndicale représentative au début de chaque trimestre (à terme échu pour le trimestre couvrant le 1^{er} tour des prochaines élections professionnelles) accompagnée d'un courrier faisant référence au présent accord.

Fait à Roissy, le 30 septembre 2019

Pour l'établissement Pilotage économique

Olivier KUDLIKOWSKI
DRH Direction Commerciale



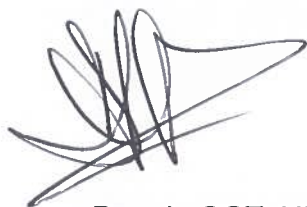
Natacha COMELLO LE COZ
DRH Siège & Supports



Pour la CFDT, Groupe AF SPASAF

Dimiteri VARTANIAN

(Par lettre
de réserve)



Pour la CFE-CGC

Pierre L'Évêque



Pour la CGT AIR FRANCE



Pour la SGFOAF



ANNEXES

ANNEXE 1

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

K.F.
K.M.
R.D.V.
NALC

ANNEXE 2

ADRESSES / CONTACTS:

DP.PE – Roissy Siège Bâtiment 3. 2eme étage 2.240
95747 Roissy Charles de Gaulle Cedex

Responsable Relations Sociales Pilotage Economique

PC.HR.RS – Roissy Bâtiment Pégase bureau 4.7.017
95747 Roissy Charles de Gaulle Cedex

Responsables Ressources Humaines Province et DOM :

Strasbourg	Frédéric FOCH	SXB.DA
Mail : frfoch@airfrance.fr	Tél : 03.88.43.43.16 – 06.77.10.55.53	
Nantes	Evelyne FELVIA	NTE.DA
Mail : evfelvia@airfrance.fr	Tél : 02.51.25.02.96 – 07.64.35.44.87	
Bordeaux	Philippe PRIETO	BOD.DA
Mail : phprieto@airfrance.fr	Tél : 05.56.34.66.60	
Lyon	Magali BROCARD	LYS.DA
Mail : mabrocard@airfrance.fr	Tél : 04.37.69.77.19	
Toulouse	Marie DENAGISCARDE	DP.DH TL
Mail : madenagiscarde@airfrance.fr	Tél : 05.62.12.64.32	
Nice	Frédéric JAMOIS	NCE.DA
Mail : frjamois@airfrance.fr	Tél : 04.97.11.74.02 – 06.65.06.29.80	
Marseille	Damien CIXOUS	MRS.DA
Mail : dacixous@airfrance.fr	Tél : 04.42.78.89.10	
Corse	Melissa BOULANGER	AJA.DA
Mail : meboulanger@airfrance.fr	Tél : 04.95.23.57.88 – 06.78.01.62.58	
Caraïbes-Guyane	Juliette DUSSAULE	PTP.HR
Mail : judussaule@airfrance.fr	Tél : 05.90.82.60.65 – 06.90.35.72.27	
Réunion	Florence COVILLE	RUN.HR
Mail : flcoville@airfrance.fr	Tél : 02. 62.40.38.80 – 06.92.10.65.51	



134/19/CHd/cd

Roissy, le 08 octobre 2019

Objet : « Lettre de réserve annexée aux accords de droit syndical local ».

Monsieur,

La CFDT Groupe Air France signe les protocoles de droit syndical local. Toutefois nos signatures sont accompagnées des réserves ci-dessous sur les accords locaux suscités :

- A l'exception de la DGSJ chacun d'entre eux prévoit que « Les locaux mis à disposition d'une organisation syndicale de façon privative, feront l'objet, entre les Délégués syndicaux des organisations syndicales représentatives et l'entreprise, d'une convention de mise à disposition ». Ces conventions devant être conclues à des dates différentes, contrairement au droit syndical central qui prévoit une signature avant le 30 octobre et n'ayant aucune visibilité sur les intentions de la Direction concernant ces conventions, la CFDT se réserve le droit revoir sa position, si ces conventions venaient à ne pas être conclues.
- Lesdits accords prévoient un versement de subvention attribué à chaque syndicat avec des modes et des calendriers différents suivant les Etablissements. Nous regrettons ces différences, et souhaitons une uniformisation des modes et calendriers de versements.
- Nous souhaitons que les délégués syndicaux qui se déplacent au titre des accords de droit syndical local, bénéficient du crédit des heures de vols sur le compteur CHS. De plus, pour nos collègues des DOM, la CFDT vous demande la prise en compte des délais de route.

Suite à l'échec des négociations sur le parcours professionnel des Représentants du personnel et la valorisation des compétences acquises pendant le mandat, qui se sont tenues entre décembre 2018 et février 2019, la CFDT réitère sa demande de réouverture de négociations sur le sujet.


SPASAF
Roissypole Le Dôme
6 rue de la Haye - BP 10908 Tremblay en France
95731 ROISSY CH de GAULLE Cedex
Tél. 01 41 56 04 83/84 - Fax 01 41 56 04 98
Email : contact@cfdtaf.org

Pour le Bureau Syndical
Christophe Dewatine
Secrétaire Général

