

# Accord Local relatif à l'exercice du Droit Syndical au sein de l'établissement Exploitation Court Courrier

Période 2023/2027

*xm*  
xm

*SM*  
SM

*SC*  
SC

*Cg*  
CG

*AJ*  
AJ

## SOMMAIRE

<b>PRÉAMBULE .....</b>	<b>3</b>
<b>CHAPITRE 1— DISPOSITIONS GÉNÉRALE .....</b>	<b>3</b>
1.1 Durée et Champ d'application .....	3
1.2 Objet du Protocole .....	3
1.3 Adhésion .....	4
1.4 Révision de l'accord .....	4
1.5 Règlement des litiges relatifs à l'application du présent accord .....	4
1.6 Publicité et dépôt.....	4
1.7 Conditions générales d'exercice du mandat .....	5
<b>CHAPITRE 2 — MOYENS SYNDICAUX.....</b>	<b>5</b>
2.1 Etablissements d'exercice du droit syndical .....	5
2.2 Désignation des délégués syndicaux .....	5
2.3 Crédits d'heures des délégués syndicaux : règles de gestion .....	6
2.4 Locaux.....	7
2.5 Moyens de communication .....	9
2.6 Heures d'information syndicale .....	11
2.7 Collecte des cotisations syndicales .....	12
2.8 Déplacement des délégués syndicaux .....	12
2.9 Subvention annuelle .....	13
<b>ANNEXES.....</b>	<b>16</b>

## Préambule

Le présent accord complète et précise les modalités locales d'application de l'accord du 17 avril 2023 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<sup>er</sup> juin 2023 au 31 mai 2027, date après laquelle il ne produira plus aucun effet entre les parties.

La conclusion 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 Exploitation Court Courrier du 22 mars 2023 (CGT, FO, CFDT, CFE-CGC)

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 à l'ensemble des salariés de l'Etablissement Exploitation Court Courrier

### 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 31 mai 2023.

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 Adhésion**

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale représentative du personnel au niveau de l'établissement, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

Cette adhésion ne pourra être partielle et concernera nécessairement l'ensemble des termes de l'accord. L'adhésion devra faire l'objet du dépôt prévu à l'article L. 2231-6 du code du travail. Elle devra, en outre, être notifiée par lettre recommandée aux parties signataires dans un délai de huit jours à compter de ce dépôt. Elle sera valable à compter du lendemain du jour de sa notification au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes compétent

### **1.4 Règlement des litiges relatifs à l'application du présent accord**

Si au cours de l'application du présent accord, une ou des organisations syndicales représentative(s) 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 organisations syndicales 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'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 une organisation syndicale représentative, l'application des dispositions conventionnelles en cause sera suspendue à son égard, sous réserve du délai nécessaire à la mise en œuvre 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.

### **1.5 Formalités de publicité et de dépôt**

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

## 1.6 Conditions générales d'exercice du mandat

Le délégué syndical est un salarié protégé. Ainsi, il bénéficie d'une procédure spéciale lors d'événements spécifiques liés à l'exécution ou la rupture de son contrat de travail.

Cependant, le délégué syndical est avant tout un salarié de l'entreprise. À ce titre, l'ensemble des dispositions prévues dans le présent accord se réalisera dans le respect des règles applicables en matière de sécurité et de prévention des risques au travail édictées dans l'établissement ainsi que dans le respect des accords d'entreprise et d'établissement.

## Chapitre 2 – Dispositions relatives aux moyens conventionnels

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 l'établissement Exploitation Court-Courrier, 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.

### 2.1 Établissements d'exercice du droit syndical

Conformément au Chapitre 1, article 1, de « l'accord central Air France », chaque « syndicat » (représentatif ou non représentatif) est considéré comme ayant constitué une seule section syndicale au sein de l'Etablissement.

### 2.2 Désignation des délégués syndicaux

Les désignations sont adressées par mail, avec un courrier signé, en pièce jointe, au service des Relations Sociales (DP.DO.CR copie DP.PE) de l'établissement de droit syndical Exploitation Court-Courrier, ainsi qu'à la Direction départementale du Travail concernée. Ces désignations devront être adressées par anticipation dans un délai raisonnable afin de permettre le détachement des personnes dans de bonnes conditions. Cette désignation pourra être doublée par un envoi par lettre recommandée avec AR.

Les envois doivent être effectués à l'adresse suivante :

Air France  
Service DP.DO.CR  
45 rue de Paris  
95747 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 de l'organisation syndicale

représentative au niveau de l'entreprise \_ ou du Représentant de la Section Syndicale de l'Entreprise \_ et non pas de la section syndicale d'Etablissement.

Le service DP.DO.CR informera les RRH des entités des désignations et des crédits d'heures.

### **2.3 Crédits d'heures des délégués syndicaux**

Comme mentionné et précisé au Chapitre 1, Article 2.3 et Annexe 3 de l'Accord relatif à l'exercice du droit syndical Air France (2023-2027), les délégués syndicaux bénéficient d'un crédit d'heures mensuel rémunéré et considéré comme du temps de travail pour leur permettre de remplir leur mission. 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'heures 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 2.2 pour les désignations.

Le remplacement temporaire d'un délégué syndical n'est possible que si le titulaire du mandat est absent (congé, 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 (congé, 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, 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 informe par mail son manager/RRH ou via les e-services RH selon les procédures mises en place dans son entité d'affectation.

## 2.4 Locaux

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

Dans le cas où une convention de mise à disposition de locaux aura été présentée à la signature des organisations syndicales avant le 15 décembre 2023 par la Direction, et que l'organisation syndicale refuserait de signer cette convention d'occupation de locaux avant le 31 décembre 2023, 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.

### 2.4.1 Local pour les sections d'établissement

Pour leur permettre d'exercer leur activité syndicale, 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 1000 salariés et plus :
  - Un local en propre par organisation syndicale représentative dans l'établissement (en date CGT, FO, CFDT, CFE-CGC).
  - Un local commun pour toutes les organisations syndicales non représentatives

Les locaux des sections syndicales de l'Etablissement Exploitation Court Courrier sont situés à :

Orly aéroport  
CS 30003  
91550 Paray Vieille Poste (France)

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

Si besoin, la possibilité sera offerte de réserver une salle de réunion sur les différents sites auprès du RRH ou Chef d'Escale et RRS pour les salles situées au Siège-CDG. (liste en annexe 1)

Les locaux et les matériels alloués devront être maintenus dans un état correct et les délégués syndicaux devront respecter les dispositions du règlement intérieur notamment la partie relative aux conditions d'hygiène et sécurité et l'interdiction de fumer.

Par ailleurs, aucun affichage syndical depuis lesdits locaux ne doit être porté à la vue de la clientèle. 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.

Enfin, 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 la convention 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.

#### 2.4.2 Locaux syndicaux au sein des escales de province au sein de l'Etablissement

En raison de l'éclatement géographique du périmètre de l'établissement de droit syndical Exploitation Court-Courrier et en fonction des surfaces immobilières disponibles, il sera privilégié le schéma suivant :

- **Escales mère** : un bureau pour chaque Organisation syndicale représentative présente (MRS, NCE, LYS). Concernant TLS, les bureaux syndicaux sont situés sur le site de la Barigoude, un bureau partagé sera mis à disposition des Organisations Syndicales Représentatives présentes au sein de l'escale.
- **Escales Fille** : un bureau partagé entre les Organisations syndicales présentes (NTE, BOD, MPL, AJA, BIA, SXB, MLH).

Le local disposera d'un accès internet dans les conditions décrites par l'article 2.5.3 du présent accord.

Dans le cadre de l'attention toute particulière accordée par l'entreprise à la maîtrise de ses coûts, et en tout état de cause, cette attribution ne peut en aucun cas conduire à une augmentation des coûts et des surfaces allouées à cet effet, à date de signature du présent accord.

Enfin, en fonction des évolutions de bail, des besoins de locaux pour les services des escales, de local non utilisé ou de déménagements imposés, des évolutions pourront avoir lieu en concertation avec les organisations syndicales et chefs d'escales/RRH concernées.

Le local attribué sera également mis à disposition du « Représentant de Proximité » intervenant au sein de ce périmètre d'intervention.

En complément, afin de veiller à proposer une solution alternative d'échanges et de dialogue social, il sera possible d'avoir recours à la visio-conférence. Par ailleurs si l'escale est équipée d'une salle dédiée et en fonction de la disponibilité, les syndicats pourront être amenés à utiliser cette salle, selon les conditions de réservation et utilisation établies localement.

Ce dispositif viendrait aussi en complément des solutions informatiques « de communication » existantes au sein de l'entreprise, qu'il conviendra de pouvoir utiliser de façon appropriée (compte tenu des moyens mis à disposition par l'article 2.5.4 du présent accord).

Les locaux et les matériels alloués devront être maintenus dans un état correct et les délégués syndicaux devront respecter les dispositions du règlement intérieur notamment la partie relative aux conditions d'hygiène et sécurité et l'interdiction de fumer.

Par ailleurs, aucun affichage syndical depuis lesdits locaux ne doit être porté à la vue de la clientèle.



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.

Enfin, 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 la convention 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

#### 2.4.3 Accès au local

Conformément à l'article 1.2142-10 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 la réunion a lieu au sein de l'établissement dans un autre local que le local syndical, l'accord de l'employeur sera nécessaire. Ces demandes seront à exprimer auprès du service Relations sociales de l'établissement de droit syndical Exploitation Court-Courrier ou auprès du RRH de l'escale concernée.

#### 2.4.4 Mobilier du local

Ces locaux dédiés aux sections syndicales des organisations syndicales représentatives sont dotés 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 notamment entendu qu'il est composé d'un bureau, une table, une chaise, une armoire qui ferme à clé / cadenas, à l'exclusion de tout autre mobilier spécifique.

### 2.5 Moyens de communication

#### 2.5.1 Courrier service

En complément des stipulations du « protocole central », des boîtes aux lettres sont attribuées à chaque syndicat au sein de l'établissement pour l'acheminement des correspondances internes (par courrier service).

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...) des dispositions du règlement du courrier (pli ouvert, poids maximum...).

Le courrier postal au départ devra être affranchi par les syndicats.

Au-delà des courriers service qui concernent les communications internes, la convention de mise à disposition des locaux précisera l'adresse postale pour la réception du courrier externe à l'entreprise.

### 2.5.2 Lignes téléphoniques

Les locaux dédiés aux sections syndicales des organisations syndicales pourront être dotés au minimum d'une ligne téléphonique.

Un suivi et contrôle semestriels seront effectués à l'aide des relevés téléphoniques.  
La direction se réserve le droit de suspendre l'abonnement en cas de consommation excessive.

### 2.5.3 Accès internet

La Direction met à la disposition des organisations syndicales représentatives de l'établissement et de leurs sections d'établissement, un accès à Internet à haut débit *\_ avec réseau sans fil « wifi »*, sous réserve des possibilités techniques de réalisation « locales ».

Chaque syndicat déclare et met à jour auprès du service Relations Sociales de l'établissement la ou les adresses électroniques et adresses postales auxquelles courriers et communications pourront lui être envoyés.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les délégués syndicaux ont accès à la base de données économiques sociales et environnementales (BDESE).

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.

### 2.5.4 Moyens informatiques

Chaque section syndicale constituée par un « syndicat » représentatif et disposant d'un local dédié au sein des locaux de l'entreprise sera doté d'un ordinateur portable équipé des logiciels bureautiques standard et permettant l'utilisation des outils collaboratifs (teams ou Bluejeans). Cela s'inscrit dans le cadre des conditions nominales de renouvellement du matériel prévu par Air France. Le matériel actuel (poste métier) devra être restitué.

Des moyens d'impression sont mis à disposition des sections syndicales des organisations syndicales représentatives.

### 2.5.5 Panneaux d'affichage & Tracts

Conformément l'art L2142-3, 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 du CSE. Ils doivent être placés de manière à assurer commodément l'information des salariés, hors de la vue de la clientèle.

Aucun affichage sauvage n'est autorisé en dehors des panneaux prévus à cet effet.

Simultanément à l'affichage ou à la distribution, les tracts sont communiqués au service de la DRH du Court Courrier / Responsable Relations sociales et aux chefs d'escale / RRH concernés

La diffusion des tracts et autres publications syndicales s'effectue dans le cadre des règles définies dans le protocole central, au chapitre 2, article 3.1.

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 (art. L. 2142-5, Code du travail).

Les organisations syndicales devront respecter l'état des lieux de distribution de tracts et veilleront, après la distribution, à laisser ces lieux dans l'état dans lequel il a été trouvé. La Direction s'assurera du respect de ces dispositions.

Afin d'assurer un partage d'informations homogène entre tous les acteurs impliqués de ce moyen. Un travail d'état des lieux identifiant les panneaux existants et supports de diffusion d'informations syndicales, escale par escale, sera établi fin d'année 2023/début 2024 en lien avec les RRH de chaque escale, et en fonction des évolutions pourront être envisagées.

## **2.6 Heures d'information syndicale**

### 2.6.1 Le principe

Chaque « syndicat » représentatif dispose de la possibilité de tenir des réunions d'information, sur les lieux et pendant le temps de travail. Pour tenir compte de l'éclatement géographique de l'établissement de droit syndical, chaque organisation syndicale représentative pourra tenir jusqu'à 2 réunions d'information par escale et par an.

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

Afin de tenir compte des nécessités de continuité de service ainsi que de l'organisation du travail en horaires décalés de nombreux personnels sur notre établissement de droit syndical, 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. La même réunion pourra se tenir deux fois, voire trois fois, sur 48 heures pour permettre au maximum de salariés d'y participer.

### 2.6.2 La procédure

Les demandes doivent être adressées par écrit par le syndicat demandeur au RRH de l'escale selon le lieu de la tenue de la réunion (informer en copie le service DO.DH.RS). La demande devra respecter un préavis d'au moins une semaine avant la tenue de la réunion et indiquer l'heure et le lieu demandés (maximum de 3 propositions de lieux et de créneaux horaires).

L'heure et le lieu de réunion sont fixés en accord avec la hiérarchie locale et le RRH en fonction des nécessités du service et de leur commodité pour les salariés. La réunion doit se tenir hors des locaux accessibles au public.

Une réponse écrite du RRH sera donnée dans un délai de 48 heures maximum au syndicat demandeur, à compter de la réception de la demande.

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

## **2.7 — 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.

## **2.8 Déplacement des délégués syndicaux**

### **2.8.1 Déplacement des délégués syndicaux hors convocation direction**

Billets S1 :

Chaque organisation syndicale représentative de l'établissement peut bénéficier de 18 billets S1 par an avec ordre de déplacement sans frais entre les escales. Étant entendu qu'un billet S1 correspond à un aller/retour ou un aller si le syndicat n'utilise pas le retour.

Le quota de billet S1 non utilisé sur l'année N pourra être cumulé au quota de l'année N+1.

La validation de l'OD sera réalisée par le RRS. La demande sera effectuée avec un préavis suffisant.

Carte de parking :

Chaque organisation syndicale représentative bénéficiera d'une (1) carte de parking sur le site d'Orly (Parking P5 à date de signature du présent accord mis à disposition par Aéroports de Paris).

Badges aéroportuaires :

L'employeur favorisera l'obtention de badges aéroportuaires avec des habilitations adaptées à leur mission. La demande devra être adressée par la section syndicale au Responsable des Relations Sociales de l'établissement (DO.DH.RS) ou au RRH de l'escale concernée, au plus tard 8 jours francs avant la visite.

### 2.8.2 Déplacement des délégués syndicaux sur convocation direction

Le délégué syndical convoqué par la direction disposera d'un S1 avec frais conformément à la réglementation portant sur les déplacements professionnels.

La direction s'engage à examiner au cas par cas la possibilité de la prise en charge d'un découcher la veille ou le soir du jour de la réunion lorsque les horaires de la réunion ne permettraient pas de se rendre au lieu de convocation dans les temps ou un retour à la base d'affectation. Il est rappelé que le temps de déplacement n'est pas décompté du mandat.

### 2.9 Subvention annuelle

Une somme forfaitaire annuelle de 5000 euros est allouée à chacune des sections syndicales constituée par une organisation syndicale représentative dans l'établissement, pour ses frais de fonctionnement (papeterie, téléphone, internet et déplacements voiture/train...).

Ce forfait sera versé au cours du 1er trimestre de chaque année et au plus tard le 31 janvier. Pour l'année 2023, le forfait sera proratisé au regard de la date d'entrée en vigueur du présent accord de droit syndical soit 7/12 pour 2023 et 5/12 pour 2027.

Un courrier sera adressé à chaque session syndicale représentative les informant du versement de la somme forfaitaire annuelle. Les sections syndicales représentatives devront s'assurer d'avoir bien transmis leurs coordonnées bancaires.

XM  
xm

SM  
SM

SC  
SC


Cg  
CG

AJ  
AJ

Fait à Roissy, le 26 juin 2023

Pour la DRH Exploitation Court Courrier

Ane JENSEN

  
Ane JENSEN (28 juin 2023 17:34 GMT+2)

Pour l'établissement Exploitation Court Courrier

Pour la CFDT Groupe AF SPASAF

Pour la CFE-CGC

*STéphane CABRERA*  
STéphane CABRERA (29 juin 2023 15:45 GMT+2)

*Christine Germain*  
Christine Germain (30 juin 2023 15:31 GMT+2)

Pour la CGT AIR FRANCE

Pour la SGFOAF

*Xavier Masson*  
Xavier Masson (29 juin 2023 15:21 GMT+2)

*Sébastien Monier*  
Sébastien Monier (27 juin 2023 10:28 GMT+2)

# ANNEXES

## ANNEXE1 / LISTE CHEFS D'ESCALES/RH

ESCALES	CHEF D'ESCALE	ADJOINT/CHEFS DE PÔLE	RRH CC		crh/ark/adjt
MRS	CHRISTOPHE ELIE	MICKAËL ROTH PÔLE CLIENT ERIC DELGRANGE PÔLE AVION	LEBLOND DOMINIQUE	Lobland, Dominique (MRSDA) - AF.cdalobland@airfrance.fr	ANTOINETTE MERCARDIER
MPL	BRUNO LEGRAND				
TLS	YVES DEFAULT	MATHILDE MADRE	FOCH FREDERIC	Foch, Frederic (TLSOH) - AF.cfrfoch@airfrance.fr	NATHALIE LAGRAVERE SOPHIE MAIS
BOD	FLORENCE LE BELLEGUIC		BEGASSAT YVES	Beqazat, Yves (NTEDA) - AF.cyubeqazat@airfrance.fr	
NTE	PATRICK BATAILLE				
NCE	NICOLAS TEOT	JEREMY LANIRAY PÔLE CLIENT MARIELE SAURA GRIMALDI PÔLE AVION	BRIAND DILIZZIA BEATRICE	Briand Dilizia, Beatrice (NCEDA) - AF.cbrianddilizia@airfrance.fr	VALERIE BEAUFOL
LYS	NICOLAS COTTIN	FRANCIS GRESS	DA CUNHA SAMPEDEO SABRINA	Da Cunha Sampedro, Sabrina (LYSDA) - AF.cdacunhasampedro@airfrance.fr	KARINE MOLLARD / CAROLE GRANDJEAN
SXB/MLH	FOUVET VINCENT		BROCARD MAGALI	Brocard, Magali (SXBDA) - AF.cmbrocard@airfrance.fr	VALERIE KIENY
ORY	JEAN-CHRISTOPHE BACON	YAN MUNTZ ADJOINT GUILLAUME PREVERAUD DE LA BOUTRESSE PÔLE CLIENT FREDERIC ROSA PÔLE AVION	FREDERIC JOFFRE RH BARBARA SEGUINEAU ADJOINTE RH	Joffre, Frederic (ORYKA) - AF.cfrjoffre@airfrance.fr	NATHALIE DUNAND
AJA	THOMAS BODNAR	PHILIPPE VERNEX	PINTO CATHERINE	Pinto, Catherine (DP DO CR) - AF.ccapinto@airfrance.fr	VANESSA FERRARA ANNA MARIA FALCONETTI
BIA	TEDDY LANIRAY	MADEGE LEMONIER			
			RRS CC		
			ETOURNEAU CATHERINE	Etaurneau, Catherine (DP DO CR) - AF.cceataurneau@airfrance.fr	TOUFEK MERIDJA



PROJET

