



Le Président-directeur général

PDG/2019/ 1259

ACCORD COLLECTIF RELATIF AU DROIT SYNDICAL ET AU DIALOGUE SOCIAL

A RE DB
PL JU

SOMMAIRE

PREAMBULE :	5
1. PERIMETRE DE L'ACCORD	5
1.1 Cadre juridique	5
1.2 Champ d'application	5
2. MANDATS SYNDICAUX	6
2.1 Sections syndicales	6
2.2 Les moyens humains	6
2.2.1 Le représentant de la section syndicale	6
2.2.1.1 Désignation	6
2.2.1.2 Moyens	6
2.2.2 Le délégué syndical	7
2.2.2.1 Désignation	7
2.2.2.2 Moyens	7
2.2.3 Président ou Secrétaire général des OSR	7
2.2.4 Représentant des organisations syndicales représentatives au comité social et économique	8
2.2.5 Dotations syndicales ponctuelles	8
2.2.6 Participation des militants aux actions fédérales	8
2.2.6.1 Dotations pour permettre la participation aux congrès syndicaux	8
2.2.6.2 Mandats externes	8
2.3 Moyens de fonctionnement	10
2.3.1 Locaux syndicaux / équipements / aménagements et modalités d'utilisation	10
2.3.1.1 Locaux syndicaux	10
2.3.1.2 Réunions	10
2.3.2 Moyens financiers	11
2.3.2.1 Organisations syndicales non représentatives	11
2.3.2.2 Organisations syndicales représentatives	11
2.3.3 Moyens de communication / Informations syndicales / Publications, tracts et brochures/ accès au site intranet	12
2.3.3.1 Affichage et tracts syndicaux	12
2.3.3.2 Courrier interne et externe	13
2.3.3.3 Outils relevant des technologies de l'Information et de la Communication	13
2.3.3.4 Heures d'information du personnel	14
2.3.4 Moyens téléphoniques et informatiques	15
2.3.4.1 Moyens téléphoniques	15
2.3.4.2 Moyens informatiques	15
3. EXERCICE DU DROIT SYNDICAL	16
3.1 Principes généraux	16
3.1.1 Liberté syndicale	16
3.1.2 Libre circulation dans l'entreprise	16
3.1.3 Collecte des cotisations	16
3.1.4 Protection des informations confidentielles dans l'intérêt de l'entreprise et de ses salariés	16

Accord collectif relatif au droit syndical et au dialogue social.



RÉ DB JY
 M PL-

3.1.4.1	Principes	16
3.1.4.2	Informations nominatives dans les dossiers	17
3.2	Dialogue social et communication digitale	17
3.2.1	Accès à la BDES	17
3.2.2	Règles de bonne utilisation des moyens de communication	17
3.2.2.1	Règles applicables	17
3.2.2.2	Protection des données privées des salariés	17
3.2.2.3	Respect des règles d'éthique et de "compliance"	17
4.	NEGOCIATION COLLECTIVE	17
4.1	Négociation obligatoire	17
4.2	Déroulement des négociations	18
4.2.1	Participants aux négociations	18
4.2.2	Rôle des participants	18
4.2.3	Organisation des négociations	18
4.2.4	Première réunion de négociation	19
4.2.5	Issue de la négociation	19
5.	REUNIONS D'ECHANGE AVEC LES ORGANISATIONS SYNDICALES EN DEHORS DU CADRE DE LA NEGOCIATION	19
5.1	Réunions ponctuelles	19
5.2	Réunion régulière DRHR/OSR	19
6.	TEMPS CONSACRE AUX MANDATS ELECTIFS ET/OU DESIGNATIFS ET DEPLACEMENTS	20
6.1	Durée et cumul des mandats	20
6.1.1	Durée des mandats	20
6.1.2	Cumul de mandats	21
6.2	Principes applicables aux dotations en temps	21
6.2.1	Régime des heures de délégation	21
6.2.1.1	Heures imputables ou non sur les dotations d'heures de délégation, autorisations d'absence	22
6.2.1.2	Modalités de mutualisation des heures de délégation des membres titulaires du comité social et économique	23
6.2.1.3	Définition des catégories de mandats	23
6.2.1.4	Déclaration de l'exercice des heures	24
6.2.2	Rémunération du temps de travail lié au mandat	24
6.2.3	Déplacements et stationnement	25
6.2.3.1	Temps de déplacement	26
6.2.3.2	Temps supplémentaires de déplacement	26
6.2.3.3	Stationnement	27
7.	RECOURS A LA VISIOCONFERENCE POUR L'ORGANISATION DES REUNIONS	27
7.1.1.1	Cadre du recours à la visioconférence	28
7.1.1.2	Modalités d'organisation des réunions	28
8.	CONCILIATION DE LA VIE PROFESSIONNELLE AVEC L'EXERCICE DE FONCTIONS SYNDICALES ET ELECTIVES	29

Accord collectif relatif au droit syndical et au dialogue social.



RE DB
PL FY

8.1	Egal accès des femmes et des hommes aux fonctions syndicales et électives	29
8.2	Suivi des carrières des salariés mandatés	29
8.2.1	Entretiens de suivi des mandats	29
8.2.1.1	Entretien de début de mandat	30
8.2.1.2	Entretien en cours de mandat	30
8.2.1.3	Entretien de fin de mandat	30
8.2.2	Entretien annuel d'appréciation	30
8.2.3	Evolution de la rémunération des salariés mandatés	30
8.2.4	Evolution des carrières des salariés mandatés	31
8.2.5	Accompagnement du retour à une activité professionnelle à temps plein	31
8.2.6	Formation des salariés mandatés pendant l'exercice du mandat	31
8.2.6.1	Formation pour permettre l'exercice du mandat	31
8.2.6.2	Formation pour favoriser le maintien des compétences en vue d'un retour vers un poste	32
9.	SUIVI DE L'ACCORD	32
10.	MODALITES D'APPLICATION DE L'ACCORD	32
10.1	Portée de l'accord	32
10.2	Durée de l'accord	33
10.3	Adhésion	33
10.4	Modalités de révision	33
10.5	Modalités d'évolution de l'accord	33
10.6	Dénonciation de l'accord	33
10.7	Dépôt et publicité	34



ENTRE :

AÉROPORTS DE PARIS, société anonyme au capital de 296 881 806 euros, dont le siège social est situé 1 rue de France, 93290 Tremblay-en-France, immatriculée sous le numéro SIREN 552 016 628 au Registre du commerce et des Sociétés de Paris,

Représentée par Monsieur Augustin de ROMANET, Président-directeur général,

d'une part,

ET

Les Organisations Syndicales représentatives soussignées,

Représentées par un délégué syndical,

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Accord collectif relatif au droit syndical et au dialogue social.



RE DB
PL IY
A

Préambule :

La réforme du droit du travail, engagée par l'ordonnance du 22 septembre 2017 relative à « la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise » et la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018, modifient en profondeur les règles de dialogue social et l'architecture des instances représentatives du personnel.

Le présent accord s'inscrit en cohérence avec la mise en place de la nouvelle instance du comité social et économique (CSE) au sein d'Aéroports de Paris-SA. Il complète les dispositions du statut du personnel d'Aéroports de Paris.

Les parties signataires du présent accord affirment que le dialogue social est une condition de la réussite globale de l'entreprise. Il se définit comme l'ensemble des formes d'échanges entre les représentants de l'employeur, les salariés et leurs représentants aux fins d'aborder les attentes respectives de chacun ainsi que les moyens susceptibles d'y apporter une réponse. Il participe à la performance de l'entreprise en favorisant l'engagement des salariés.

Elles prennent en considération la reconnaissance de la représentativité des organisations syndicales au résultat des élections professionnelles prévue par la réglementation en vigueur. En réservant le monopole de la négociation collective aux organisations ainsi reconnues comme représentatives, la réglementation en vigueur fait peser sur celles-ci une responsabilité particulière. Celle-ci justifie l'attribution à ces organisations syndicales représentatives (OSR) des moyens conventionnels supplémentaires. Ces moyens prennent également en compte l'organisation de l'entreprise en un établissement unique et ce malgré une activité organisée sur plusieurs sites géographiques connaissant certaines spécificités : fonctionnement H24, rythmes de travail divers, pluralité de métiers, etc.

Toutefois, les parties au présent accord reconnaissent le rôle des organisations syndicales non-représentatives (OSNR). A cette fin, elles conviennent de leur accorder, dans une moindre mesure, des moyens conventionnels supplémentaires.

La direction et les OSR partagent la même conviction de leur intérêt commun à reconnaître la portée des votes des salariés à l'origine de la représentativité des organisations syndicales représentatives au sein d'Aéroports de Paris-SA, au-delà de la représentation interne de l'entreprise. Ainsi, le présent accord prévoit l'octroi à ces organisations syndicales de moyens spécifiques pour des mandats ou fonctions extérieurs déterminés.

1. Périmètre de l'accord

1.1 Cadre juridique

Le présent accord s'inscrit dans le cadre juridique fixé par les dispositions légales et réglementaires. Il a pour vocation de déterminer les modalités de mise en œuvre et de fonctionnement du droit syndical et du dialogue social adaptées aux caractéristiques de l'entreprise, comme le permet le législateur.

Les parties signataires conviennent qu'en cas de silence du présent accord sur les sujets qu'il aborde, il conviendra de se référer aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

1.2 Champ d'application

Le présent accord définit les modalités applicables au droit syndical et au dialogue social au sein d'Aéroports de Paris-SA.

Accord collectif relatif au droit syndical et au dialogue social.

1 2 3



RE DB
PL JY
M

2. Mandats syndicaux

Les parties signataires partagent la volonté de maintenir et d'encourager la pratique d'échanges et de négociation mis en œuvre dans l'entreprise. Elles conviennent qu'il relève de l'intérêt commun de l'entreprise et des salariés au regard de l'importance du dialogue social au sein de l'entreprise, et particulièrement du nombre de négociations et de réunions de suivi d'accords, d'attribuer aux OSR des moyens conventionnels supplémentaires se substituant à ceux prévus par la réglementation en vigueur.

2.1 Sections syndicales

En application de la réglementation en vigueur, les organisations syndicales qui remplissent les conditions peuvent constituer au sein de l'entreprise des sections syndicales.

Le périmètre de constitution des sections syndicales est celui de l'entreprise, les moyens octroyés aux organisations syndicales étant définis à ce niveau au regard des résultats du premier tour des dernières élections au comité social et économique.

2.2 Les moyens humains

La représentation des organisations syndicales dans l'entreprise est assurée :

- Pour les organisations syndicales non représentatives : le représentant de la section syndicale.
- Pour les organisations syndicales représentatives :
 - le délégué syndical,
 - le représentant syndical au comité social et économique.

En outre, les organisations syndicales représentatives bénéficient de la possibilité de recourir à des salariés non mandatés dans les conditions définies par le présent accord.

Enfin, l'entreprise prend en compte le fédéralisme des organisations syndicales en octroyant des dotations horaires dans les conditions définies ci-dessous.

2.2.1 Le représentant de la section syndicale

Le représentant de la section syndicale anime la section syndicale de son organisation syndicale non représentative dans l'entreprise. Conformément à la réglementation en vigueur, il bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical à l'exception du pouvoir de négocier les accords collectifs.

2.2.1.1 Désignation

Le représentant de la section syndicale est désigné par l'organisation syndicale représentative au niveau national ou interprofessionnel ou par un syndicat qui satisfait aux critères d'indépendance et de respect des valeurs républicaines, est légalement constitué depuis au moins 2 ans dont le champ professionnel et géographique couvre le champ de l'entreprise.

Les conditions de désignation du représentant de la section syndicale sont définies par la réglementation en vigueur et s'apprécient au jour de la désignation. Les désignations sont notifiées par courrier électronique au DRH, à DRHR et aux autres organisations syndicales.

2.2.1.2 Moyens

Chaque représentant de section syndicale dispose pour l'exercice de ses fonctions d'un crédit mensuel de 4 heures.

Accord collectif relatif au droit syndical et au dialogue social.



RE DB
PL IY
M

2.2.2 Le délégué syndical

Le délégué syndical représente son organisation syndicale représentative auprès de la direction de l'entreprise. Il présente les revendications au nom de son organisation syndicale dans le cadre de sa mission de défense des intérêts professionnels des salariés. Il participe aux négociations et signe les accords collectifs selon les mandats reçus de son organisation syndicale. Il veille à l'application des accords collectifs conclus et participe au suivi des accords signés par son organisation syndicale dans le cadre des commissions de mise en œuvre et de suivi constituées à cet effet.

Le délégué syndical peut, en qualité de membre de la section syndicale exercer les activités qui leur sont légalement conférées : collecte des cotisations, affichage, distribution de tracts, organisation de réunions,... dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur et le présent accord.

2.2.2.1 Désignation

Le délégué syndical est désigné par le syndicat représentatif dans l'entreprise, conformément à la réglementation en vigueur, parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli à titre personnel et dans leur collège au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants.

La désignation intervient à l'issue du premier tour de chaque élection au comité social et économique au plus pour la durée de la mandature. En cas de départ de l'entreprise, de démission ou de perte du mandat d'un délégué syndical, il est remplacé dans les mêmes conditions. Les désignations sont notifiées par courrier électronique au DRH, à DRHR, et aux autres organisations syndicales.

Le délégué syndical doit être âgé de dix-huit ans révolus, travailler dans l'entreprise depuis un an au moins et n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative aux droits civiques.

2.2.2.2 Moyens

Chaque OSR est dotée de 10 mandats de délégué syndical à quart temps¹ (33H00) pour l'ensemble de l'entreprise, conférant notamment à leurs bénéficiaires la capacité de négociateur et signer des accords d'entreprise. Ces dix mandats sont à répartir librement entre 4 à 10 personnes (ce nombre minimal de quatre personnes correspond au nombre de délégués syndicaux fixé par la loi au regard de l'effectif de l'entreprise, à la date de signature du présent accord).

2.2.3 Président ou Secrétaire général des OSR

Chaque OSR désigne un délégué syndical en qualité de président et/ou secrétaire général en charge de l'animation et de l'administration du syndicat.

Chaque OSR bénéficie d'une dotation horaire mensuelle particulière égale à un mi-temps (65H00) pour assurer la prise en charge du fonctionnement du syndicat, sa gestion administrative, et le management des mandatés. Cette dotation est attribuée à leur Président, ou Secrétaire général, ou autre responsable, sur désignation écrite de chaque OSR adressée à DRHR. Elle peut être répartie en deux quart temps (33H00) attribués à deux personnes désignées au plus.

¹ La base de calcul des fractions de temps est celle de la durée annuelle conventionnelle de travail appliquée aux salariés en horaire administratif et atelier : 1569 heures (Temps plein : 130H45, mi-temps : 65H00, quart temps : 33H00). Un arrondi est appliqué pour le mi-temps et le quart temps pour faciliter le décompte.

Accord collectif relatif au droit syndical et au dialogue social.



RE DB JY
PL M

2.2.4 Représentant des organisations syndicales représentatives au comité social et économique

Chaque OSR peut désigner un représentant au comité social et économique. Conformément au paragraphe 3.2.7.1 de l'accord de mise en place du comité social et économique en vigueur, il bénéficie d'une dotation horaire mensuelle de 16 heures.

2.2.5 Dotations syndicales ponctuelles

Chaque OSR bénéficie d'une dotation syndicale ponctuelle annuelle de 460 heures (ou 115 demi-journées) à répartir entre les bénéficiaires qu'elle désigne, pour permettre à des experts de participer à la préparation des négociations et au suivi des accords. Cette dotation ne peut pas être utilisée dans le cadre de conflits collectifs.

Pour faire bénéficier les salariés non mandatés de ces dotations horaires, l'OSR concernée sollicite auprès de DRHR des autorisations d'absence (demande de dégagement) au moins 8 jours avant. Ces autorisations sont accordées dans les conditions prévues au paragraphe 6.2.1.1 du présent accord.

2.2.6 Participation des militants aux actions fédérales

2.2.6.1 Dotations pour permettre la participation aux congrès syndicaux

Afin de faciliter la participation des militants aux congrès syndicaux chaque OSR bénéficie d'une dotation de 15 jours par an d'autorisation d'absence pour participer aux congrès organisés au niveau de l'entreprise, fédéral ou confédéral.

Les salariés détenteurs de mandats syndicaux, électifs et désignatifs peuvent utiliser leurs heures de délégations pour participer à un congrès sous réserve d'en avoir informé par écrit leur manager et DRHR, au moins un mois à l'avance en précisant la date, la durée de l'absence et le lieu du congrès. En cas de demande formulée dans un délai inférieur à un mois, l'absence est soumise à autorisation du manager, accordée selon les nécessités de service.

2.2.6.2 Mandats externes

Aéroports de Paris accorde à chaque OSR dans l'entreprise des moyens destinés à faciliter leur fonctionnement au niveau de la branche professionnelle notamment en assurant des fonctions de permanent syndical auprès des instances syndicales nationales ou territoriales de l'organisation syndicale à laquelle elles appartiennent.

Nombre de mandats externes exercés dans le cadre d'une mise à disposition

Chaque OSR dans l'entreprise bénéficie d'une dotation pour mandat extérieur au bénéfice de leur fédération ou confédération, dans le cadre d'une mise à disposition de salariés, conformément à la réglementation en vigueur², équivalente à trois temps plein (130H45), pouvant être répartie en six mi-temps (65H00). Les salariés concernés sont mis à disposition de la fédération ou confédération bénéficiaire dans le cadre d'une convention tripartite dans les conditions définies ci-dessous.

Modalités applicables aux mandats externes

Les mises à disposition sont effectuées pour une durée initiale comprise entre 1 an et 3 ans. Cette durée peut être prolongée dans la limite d'une durée totale de 9 ans.

² A la date de signature du présent accord, articles L 2135-7, L. 2135-8, L. 8241-1 et L. 8241-2 du code du travail.



RE DB IY
PL

La mise à disposition est réalisée avec l'accord exprès du salarié. Celui-ci adresse à DRHR sa demande de mise à disposition, accompagnée d'une lettre de confirmation signée du président ou du secrétaire général de son organisation syndicale. Cette demande précise la durée, les modalités d'organisation en cas de temps partiel, ainsi que la date d'effectivité envisagées. La décision de la DRH est portée à la connaissance du salarié et de son organisation syndicale dans un délai maximum de 2 mois. En cas de circonstances exceptionnelles, la direction peut refuser la mise à disposition. Le cas échéant, les raisons objectives de ce refus sont exposées par écrit.

La mise à disposition est formalisée :

- entre Aéroports de Paris-SA et la fédération ou la confédération bénéficiaire par une convention précisant les modalités pratiques de celle-ci ;
- entre le salarié et Aéroports de Paris-SA pour la signature d'un avenant au contrat de travail.

Le salarié mis à disposition demeure salarié d'Aéroports de Paris-SA qui continue de le gérer et lui verser sa rémunération mensuelle fixe et les remboursements de frais exposés, et s'acquitte des charges sociales afférentes. Aéroports de Paris-SA assure seule l'entière gestion administrative et professionnelle du ou des salariés mis à disposition.

Une mise à disposition à temps plein auprès d'une fédération ou confédération ne peut se cumuler avec l'exercice au sein d'Aéroports de Paris-SA d'un mandat de représentation ou avec la participation à des négociations. Le salarié doit donc démissionner de ses mandats internes.

Dans les trois mois précédant le terme de la mise à disposition, l'intéressé doit formaliser auprès de DRHR sa demande de réintégration ou de prolongation.

Tout salarié mis à disposition bénéficie d'une garantie de réintégration dans son emploi précédent, ou dans un emploi équivalent s'il n'est plus disponible, au sein d'Aéroports de Paris-SA. Une priorité est donnée aux emplois sur la plateforme d'affectation d'origine. Une réintégration dans une autre société du Groupe pourra également être envisagée.

Le salaire et la classification sont définis en fonction du poste de réaffectation, sous réserve de l'application des paragraphes 8.2.3 (évolution de la rémunération des salariés mandatés) et 8.2.4 (évolution des carrières des salariés mandatés) du présent accord. Il est tenu compte des compétences acquises dans l'exercice du mandat si celles-ci peuvent être mises en œuvre dans l'activité professionnelle.

La période de mise à disposition du salarié bénéficiaire est de plein droit reconnue au titre de l'ancienneté.

2.2.6.2.1 Dotations pour mandats extérieurs

Chaque OSR bénéficie d'une dotation mensuelle spécifique de 60 heures destinée à permettre leur représentation dans différentes structures (Union locale, Union départementale, CPAM, Commission Consultative Environnementale,...) Cette dotation est répartie librement par tranche de 12 heures sur 5 personnes maximum.

En complément de cette dotation et pour permettre leur participation aux réunions organisées par les différentes structures, une autorisation d'absence ponctuelle peut être demandée, dans les conditions prévues par le paragraphe 6.2.1.1, sous réserve de produire une convocation et de prévenir DRHR en amont de la réunion, dès connaissance de celle-ci. Le temps de déplacement pendant le temps de travail est compris dans le temps de dégageement dans les limites prévues au paragraphe 6.2.3.1.1 du présent accord.

2.2.6.2.2 Utilisation de dotation d'heures de délégation

Les actions syndicales internes et externes étant souvent liées, les OSR pourront utiliser les heures destinées à la dotation annuelle prévue au paragraphe 2.2.5 pour augmenter la dotation en heure pour mandats extérieurs, ainsi que le nombre de bénéficiaires de celle-ci.



Les salariés bénéficiaires de ces dotations doivent être désignés par les OSR d'Aéroports de Paris et justifier soit :

- d'un mandat syndical extérieur faisant l'objet d'une publication en mairie ou d'une attestation de l'instance ayant procédé à leur nomination ;
- d'un mandat désignatif faisant l'objet d'une publication au journal officiel ;
- d'un mandat au sein d'une instance paritaire.

En cas de perte de représentativité au sein d'Aéroports de Paris, les bénéficiaires de ces dotations peuvent en conserver le bénéfice jusqu'à la fin du mandat concerné, sans que cette durée puisse dépasser quatre ans.

2.3 Moyens de fonctionnement

2.3.1 Locaux syndicaux / équipements / aménagements et modalités d'utilisation

2.3.1.1 Locaux syndicaux

La direction met à disposition des organisations syndicales des locaux pour exercer leurs activités syndicales dans les conditions prévues par le présent paragraphe. Ces locaux sont situés à proximité des lieux de travail des salariés. Ils sont équipés et entretenus selon les standards mis en œuvre dans l'entreprise pour les locaux d'affectation des salariés. Un état des lieux des locaux est réalisé lors de leur mise à disposition ainsi qu'à la fin de chaque mandature. La direction prend en charge le coût des déménagements qu'elle impose.

Les surfaces mentionnées au présent paragraphe sont attribuées à l'issue de chaque élection des membres du comité social et économique, et pour la durée de la mandature.

Locaux des OSNR

Chaque OSNR bénéficie de l'usage de locaux à Orly et à CDG pour une surface globale comprise entre 35 et 45 m².

Locaux des OSR

Chaque OSR bénéficie de l'usage de locaux à Orly et à CDG pour une surface globale d'environ 170 m². Cette surface globale est augmentée, selon les suffrages obtenus au premier tour des dernières élections professionnelles au CSE, d'environ 20m² par tranche entière de 5% au-delà de 20% des suffrages exprimés en faveur de l'OSR concernée, au premier tour des dernières élections au CSE.

Prêts de salles

Les organisations syndicales peuvent utiliser les salles de réunion disponibles en les réservant via le système de ressources informatisé.

2.3.1.2 Réunions

Réunions mensuelles

Chaque syndicat peut réunir ses adhérents au moins une fois par mois. La réunion se tient dans le local du syndicat concerné ou dans une salle de réunion mise à la disposition du syndicat dans les conditions définies au paragraphe 2.3.1.1 du présent accord.

Les réunions des adhérents sont organisées en dehors des horaires de travail ou par utilisation des autorisations d'absence prévues au paragraphe 2.2.5 du présent accord, acceptées dans les conditions prévues au paragraphe 6.2.1.1 du présent accord.

Accord collectif relatif au droit syndical et au dialogue social.



RE DB I 4
PL M

Réunions avec des personnes extérieures

Lorsqu'une organisation syndicale souhaite convier une personne extérieure dans une salle de réunion mise à disposition par l'entreprise, elle doit informer et demander l'autorisation au DRH via DRHR, 48 heures à l'avance.

2.3.2 Moyens financiers

Les Organisations Syndicales bénéficiaires des dotations financières prévues par le présent paragraphe doivent être en mesure de garantir la transparence financière de leur gestion, telle que définie par la réglementation en vigueur. Notamment, les organisations syndicales établissent et publient leurs documents comptables, ce dont elles informent DRHR. Le versement de la subvention destinée à permettre la rémunération de salarié(s) chargé(s) du support administratif est soumis à la production des déclarations URSSAF faisant apparaître le nombre de personnes employées par le syndicat.

2.3.2.1 Organisations syndicales non représentatives

Les OSNR ne disposant pas d'élus ou ayant au moins un élu titulaire au comité social et économique

Les OSNR qui n'ont pas obtenu sur leurs listes au moins un élu titulaire au comité social et économique bénéficient des moyens matériels nécessaires à leur vie syndicale : locaux, équipement informatique, affichage, réunion, site intranet, Aucune dotation financière complémentaire à cette dotation matérielle ne leur est versée.

Les OSNR disposant d'au moins un élu titulaire au comité social et économique

Les OSNR qui ont obtenu sur leur liste au moins un élu titulaire au comité social et économique bénéficient d'une dotation financière spécifique de 1 000 € par an, versée en une fois en début d'année. Les années d'élections, n'est versée en début d'année que la fraction correspondant à la durée comprise entre le premier janvier et la date de l'entrée en vigueur des nouveaux mandats. Le reliquat éventuel est versé au plus tard le mois suivant les élections. Cette dotation est justifiée par les besoins liés à la préparation des réunions et vise notamment à couvrir les frais de déplacement liés à la présence des élus et mandatés aux réunions organisées par l'employeur. Par conséquent, ces frais ne peuvent pas faire l'objet de note de frais dont le remboursement serait demandé à l'entreprise.

2.3.2.2 Organisations syndicales représentatives

2.3.2.2.1 Dotation financière spécifique

Pour couvrir les frais de fonctionnement des syndicats et notamment les frais de déplacement et les formations supra-légales, les OSR perçoivent une dotation financière spécifique de 41 600 € par an, versée en une fois en début d'année.

En outre, une subvention de 41 600 € sera répartie entre les OSR proportionnellement aux suffrages recueillis par les seules OSR au premier tour des dernières élections des membres titulaires du comité social et économique. Le détail du versement de cette subvention fait l'objet d'une communication auprès des OSR à l'issue de chaque élection professionnelle au CSE.

Les années d'élections, n'est versée en début d'année que la fraction correspondante à la durée comprise entre le premier janvier et la date de l'entrée en vigueur des nouveaux mandats. Le reliquat éventuel est versé au plus tard le mois suivant les élections.

Ces dotations financières sont revalorisées tous les 5 ans selon le taux d'inflation cumulé sur les 5 dernières années.

Accord collectif relatif au droit syndical et au dialogue social.



RE DB IY
PL M

2.3.2.2 Dotations financières destinées à permettre la prise en charge de supports administratifs

Au regard de la charge administrative générée par le travail entrant dans la compétence spécifique des OSR (notamment négociations et suivis d'accord, suivi des modifications du statut et des notes du manuel de gestion), les OSR perçoivent en plus de la dotation financière mentionnée au paragraphe 2.3.2.2.1, une dotation dédiée à la rémunération d'un ou plusieurs supports administratifs.

A ce titre, chaque OSR perçoit une subvention forfaitaire de 62 400 € par an destinée à permettre la rémunération de support(s) administratif(s). Le montant des allocations forfaitaires annuelles pourra varier en fonction de l'évolution des cotisations sociales. Cette dotation financière est versée sous condition de la communication à DRHR de la déclaration URSSAF d'embauche des salariés l'année de leur embauche, puis de la DADS-U de l'année précédente. Elle est revalorisée tous les 5 ans du taux cumulé des augmentations générales appliquées au cours des 5 dernières années au sein d'Aéroports de Paris-SA.

Le syndicat a la faculté de souscrire une couverture des frais de santé au bénéfice de leurs salariés auprès de l'organisme couvrant les salariés d'Aéroports de Paris.

Les années d'élections, n'est versée en début d'année que la fraction correspondante à la durée comprise entre le premier janvier et la date de l'entrée en vigueur des nouveaux mandats. Le reliquat éventuel est versé au plus tard le mois suivant les élections.

La carte professionnelle des supports administratifs est paramétrée pour leur permettre l'accès à leurs locaux de travail.

Les salariés en charge du support administratif des OSR ont accès aux restaurants du personnel gérés par le CSE dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise. Chaque OSR bénéficie de deux cartes de restauration de 7 repas par mois donnant accès aux restaurants du personnel d'Air France (une pour Orly et une pour CDG) au bénéfice des supports administratifs.

Les supports administratifs ont accès aux mêmes formations que les salariés d'Aéroports de Paris-SA (formations bureautiques, informatiques et travaux rédactionnels) dans la limite de la moyenne du nombre d'heures accordé à un salarié d'Aéroports de Paris.

En cas de perte de représentativité, les OS concernées reçoivent une somme forfaitaire correspondant à la moitié de la subvention annuelle perçue au titre de la prise en charge de salariés dédiés au support administratif. Le cas échéant, Aéroports de Paris prendra en charge le montant de l'indemnité de licenciement des salariés des organisations syndicales perdant leur représentativité.

2.3.3 Moyens de communication / Informations syndicales / Publications, tracts et brochures/ accès au site intranet

2.3.3.1 Affichage et tracts syndicaux

Les affichages syndicaux sont effectués exclusivement sur les panneaux réservés à cet effet à raison d'un par OS représentative ou non. La Direction est en droit de procéder au retrait de tout affichage effectué en dehors de panneaux syndicaux identifiés. Un état de l'emplacement des panneaux syndicaux est communiqué au début de chaque mandature.

La diffusion de publication et tracts s'effectue librement dans l'enceinte d'Aéroports de Paris SA pendant les heures de travail et sur le lieu de travail, aux salariés d'Aéroports de Paris, sous réserve de ne pas apporter de gêne au bon fonctionnement du service.

Les OS communiquent systématiquement à la Direction leurs publications et affiches, au plus tard au moment de l'affichage ou de leur diffusion. Cette communication est réalisée par envoi d'un exemplaire sous format électronique à l'adresse de messagerie de DRHR.

Accord collectif relatif au droit syndical et au dialogue social.



AE DB I4
PL B

2.3.3.2 Courrier interne et externe

2.3.3.2.1 Dotation financière de base

DRHR prendra en charge les frais d'affranchissement des courriers syndicaux externes dans la limite de 500€ par an par OS. Au-delà de cette somme, le Syndicat sera facturé directement par Aéroports de Paris de ses dépenses d'affranchissement.

2.3.3.2.2 Routage et enveloppes

La Direction s'engage à fournir chaque année, à chaque syndicat qui en ferait la demande, des enveloppes pré-adressées aux noms et services des salariés concernés dans la limite de 6 jeux d'enveloppes autocollantes format C4.

Trois fois par an, la Direction assurera le routage avec adressage à domicile, des correspondances syndicales destinées aux personnels retraités pour le compte des syndicats qui le souhaiteront.

2.3.3.3 Outils relevant des technologies de l'Information et de la Communication

2.3.3.3.1 Site intranet syndical

Aéroports de Paris met à la disposition de chaque organisation syndicale un serveur web destiné à héberger un site intranet destiné à informer les salariés de façon complémentaire à l'information apportée par tract et affichage.

Ces sites doivent respecter les règles en vigueur dans l'entreprise prévues notamment par le règlement intérieur et les textes annexés (dont le RGPD).

Ces sites peuvent contenir des liens hypertextes vers les sites web autorisés (incluant les sites syndicaux extérieurs) sous réserve que leur contenu ne soit pas contraire à l'ordre public et aux bonnes mœurs. En revanche l'utilisation de ces sites pour abriter des forums de discussions est exclue, sous réserve de l'utilisation du système mis à disposition des salariés par l'entreprise, tel que Yammer, uniquement pour les discussions entre militants de l'organisation syndicale considérée.

2.3.3.3.2 Messagerie syndicale

Aéroports de Paris met à disposition de chaque organisation syndicale deux comptes de messagerie avec une adresse dédiée, une sur Orly, une autre sur CDG. Ces comptes et leur utilisation sont placés sous la responsabilité des présidents et secrétaires généraux des organisations syndicales.

Les envois groupés avec ou sans fichiers joints sont limités par groupe de 300 destinataires à (10 Mo pour les envois internes) et ne peuvent être adressés qu'aux personnes ayant expressément fait la demande auprès de l'organisation syndicale d'être inscrit dans sa liste de diffusion. De la même façon, les organisations syndicales doivent désinscrire immédiatement de leur liste de diffusion tout salarié qui en ferait la demande.

En cas d'abus, la Direction se réserve le droit de suspendre les droits liés à la messagerie.

2.3.3.3.3 Messages "Infodif"

Message "Infodif" des OSNR

Les OSNR ont la faculté de demander l'envoi d'un message "Infodif" par an à l'ensemble des salariés. Ce message comportera le sujet sur lequel les OS souhaitent communiquer, présenté de façon neutre, factuelle et non polémique (par exemple : Accord collectif relatif au droit syndical et au dialogue social), ainsi qu'une invitation à cliquer sur un lien hypertexte renvoyant sur le site intranet ou internet du syndicat.

Accord collectif relatif au droit syndical et au dialogue social.



RE DB IY
PL (M)

Les informations figurant sur les sites internet et intranet doivent respecter les dispositions des lois informatiques et libertés.

Message "Infodif" des OSR

Les OSR ont la faculté de demander l'envoi de quatre messages "Infodif" par an à l'ensemble des salariés. Ces messages comporteront le sujet sur lequel les OS souhaitent communiquer, présenté de façon neutre, factuelle et non polémique (par exemple : Accord collectif relatif au droit syndical et au dialogue social), ainsi qu'une invitation à cliquer sur un lien hypertexte renvoyant sur le site intranet ou internet du syndicat.

Les informations figurant sur les sites internet et intranet doivent respecter les dispositions des lois informatiques et libertés.

2.3.3.4 Heures d'information du personnel

Les organisations syndicales sont dotées d'heures d'information du personnel pour réunir les salariés pour les informer, leur rendre compte ou les consulter sur le thème d'un dossier relevant du comité social et économique, ou d'une négociation (concernant les seules OSR) à la condition que cette réunion porte sur des thèmes conformes à l'objet des syndicats, tel que défini par l'article L. 2131-1 du code du travail.

L'utilisation de cette modalité de réunion des salariés n'est pas applicable dans le cadre d'un conflit collectif.

Ces heures d'information du personnel se tiennent en présence de personnes appartenant à l'entreprise.

La date, l'heure et le lieu de la réunion sont déterminés en concertation avec DRHR.

Les salariés concernés peuvent assister à ces réunions pendant leur temps de travail, à la condition expresse que la demande d'une heure d'information ait été déposée auprès de DRHR avec un délai de prévenance minimal d'une semaine. Ce délai permet :

- à DRHR de confirmer que l'ordre du jour de la réunion est bien conforme avec le présent accord,
- aux directions et unités opérationnelles concernées de prendre les dispositions de nature à garantir le bon fonctionnement du service.

Les salariés doivent informer, dans un délai raisonnable, leur manager de leur intention d'assister à ces réunions, pour lui permettre de valider leur absence au regard des nécessités du service.

2.3.3.4.1 OSR

Chaque OSR bénéficie d'un quota de 20 heures par an, utilisable par réunion d'une durée d'une heure. Au regard d'une actualité particulière, la direction pourra accorder un dépassement de cette dotation, à titre exceptionnel.

Une seule heure est décomptée par demande formulée par une OSR à DRHR pour un thème identique, s'il est spécifié sur la demande initiale, les lieux et heures de tenue de ces réunions.

Chaque salarié ne pourra assister qu'aux réunions de la plateforme sur laquelle il est affecté.

2.3.3.4.2 OSNR

Chaque OSNR ayant obtenu au moins un élu titulaire au comité social et économique lors des dernières élections bénéficie d'un quota de 10 heures par an, utilisable par réunion d'une durée d'une heure. Au regard d'une actualité particulière, la direction pourra accorder un dépassement de cette dotation, à titre exceptionnel.

Accord collectif relatif au droit syndical et au dialogue social.



RE DB JY
PL

2.3.4 Moyens téléphoniques et informatiques

2.3.4.1 Moyens téléphoniques

Les postes téléphoniques ne sont pas destinés à accéder à l'étranger ni à des numéros surtaxés dont la facture pourrait être déduite de la dotation financière du syndicat.

Sont dotés d'un poste téléphonique permettant un accès au réseau :

- Les bureaux des OSNR permettant un accès aux réseaux interne, national et mobile,
- Les OSR bénéficient en outre chacune pour leurs locaux de 6 postes téléphoniques permettant un accès aux réseaux interne, national et mobile et certains organismes à joindre dans le cadre des activités syndicales (ex. URSSAF). La liste de ces organismes est déterminée en concertation entre DRHR et les OSR au début de chaque mandature.

En outre, chaque OSR est dotée de deux téléphones mobiles avec le même abonnement que celui dont bénéficient les salariés d'Aéroports de Paris, pour équiper les membres de leur secrétariat dont leur président ou secrétaire général.

2.3.4.2 Moyens informatiques

Les bureaux des OSNR sont dotés d'un poste informatique permettant un accès au réseau et à internet. Ils sont équipés d'une connexion à un réseau wifi.

Les OSR choisissent leur dotation entre soit 8 postes informatiques équipés du pack mobilité soit 8 stations informatiques permettant de connecter les ordinateurs portables, répartis dans leurs différents locaux.

Les salariés titulaires d'un mandat électif ou de délégué syndical qui ne seraient pas dotés d'un ordinateur portable dans le cadre de leur activité professionnelle bénéficient, pour la durée de leur mandat, de l'attribution d'un ordinateur portable équipé du pack mobilité permettant un accès à distance à la messagerie d'Aéroports de Paris. Les OSR peuvent demander à DRHR de doter d'un ordinateur portable, les salariés titulaires de mandats désignatifs cumulant des dotations horaires au moins égales à un mi-temps, dans la limite de 5 équipements supplémentaires par mandature.

Chaque OSR est dotée au choix d'au plus deux postes informatiques ou deux ordinateurs portables pour équiper les salariés chargés des missions de support administratif.

Des photocopieurs multifonctions destinés à l'usage propre des OS, ou partagés avec les services d'Aéroports de Paris, sont disponibles à proximité des locaux des OS. Pour les besoins d'impression des dossiers supports des réunions des élus et mandatés, ainsi que les besoins liés au fonctionnement administratif des syndicats, les OSNR sont dotées de 2 cartes d'impression réseau et les OSR de 5 cartes. L'utilisation de ces cartes pour effectuer des tirages en nombre autres que les documents destinés aux instances représentatives du personnel et, en particulier, pour le tirage des tracts et affiches est interdite. Un détournement de l'utilisation de ces cartes pourra donner lieu au retrait ou à l'annulation de celles-ci.

Les correspondances en lien avec l'exercice du droit syndical ou le fonctionnement des instances représentatives du personnel doivent faire l'objet d'un envoi sous format électronique sur la boîte DRHR (en copie ou comme seule forme d'envoi), y compris pour les préavis de grève. Pour autant, cette règle ne s'oppose pas à la faculté pour les OS ou les élus d'adresser directement leur correspondance au DRH et aux membres de la Direction. Réciproquement les envois de documents et correspondances de l'entreprise à destination des OS, élus et mandatés sont effectués par voie électronique, soit sur l'adresse des OS, soit sur les adresses nominatives spécifiques liées aux mandats électifs ou syndicaux.

Accord collectif relatif au droit syndical et au dialogue social.



RE DB TY
PL M

3. Exercice du droit syndical

3.1 Principes généraux

Les dispositions du présent paragraphe s'appliquent aux OSR et OSNR.

3.1.1 Liberté syndicale

Les parties signataires réaffirment leur attachement aux principes du respect des libertés individuelles ou collectives de part et d'autre et au droit de tous les salarié(e)s, quelles que soient les fonctions tenues, d'exercer leur liberté d'opinion et d'adhérer au syndicat de leur choix ainsi que d'y exercer des mandatures électives ou désignatives.

A cet égard, la direction et les organisations syndicales partagent l'engagement de mettre en œuvre les principes énoncés par la réglementation en vigueur et d'adopter un comportement respectueux des droits et devoirs respectifs des parties.

Cette liberté syndicale s'exerce dans le respect mutuel entre les personnes, le respect des missions de chacun, et le respect de la liberté du travail des salariés de l'entreprise.

La possibilité d'accéder à un mandat électif ou désignatif est ouverte à tout salarié, quelle que soit son activité professionnelle, et son niveau hiérarchique.

3.1.2 Libre circulation dans l'entreprise

Les salariés titulaires d'un mandat électif ou désignatif sont libres de se déplacer au sein du périmètre d'intervention attaché à leur mandat, pendant les horaires de travail, et dans le respect des règles applicables aux zones à accès contrôlé. Ils peuvent prendre contact avec les salariés en veillant à ne pas perturber le fonctionnement du service, et dans le respect des personnes.

Dans les locaux sécurisés par codes ou par badges où des salariés sont en poste, DRHR s'assurera à la demande du syndicat de l'autorisation d'accès dans les limites attachées au mandat.

Les organisations syndicales veillent au renouvellement des titres de circulation aéroportuaires de leurs mandatés devant accéder aux zones de sûreté à accès réglementé.

3.1.3 Collecte des cotisations

La collecte des cotisations peut être effectuée à l'intérieur de l'entreprise pendant le temps et sur les lieux de travail, sous réserve de respecter l'accomplissement du travail des salariés.

3.1.4 Protection des informations confidentielles dans l'intérêt de l'entreprise et de ses salariés

3.1.4.1 Principes

Les informations présentant un caractère confidentiel sont considérées comme telles par la réglementation en vigueur ou indiquées comme telles par la direction. Elles doivent rester confidentielles pendant toute la durée de confidentialité indiquée. En l'absence d'indication de cette durée, les informations demeurent confidentielles jusqu'à la levée officielle de cette confidentialité par la direction. Ces informations ne doivent pas être divulguées par quelque moyen que ce soit.

Le respect de cette confidentialité est essentiel pour maintenir le dialogue entre les représentants du personnel et la direction de l'entreprise, dans un climat de confiance.

Accord collectif relatif au droit syndical et au dialogue social.



RE DB
PL IY

3.1.4.2 Informations nominatives dans les dossiers

Les informations transmises par la direction aux représentants du personnel respectent un principe général de non communication des informations nominatives sauf dans les cas où cette communication est indispensable à la protection des salariés dans le cadre de la santé, sécurité et conditions de travail.

3.2 Dialogue social et communication digitale

3.2.1 Accès à la BDES

Les conditions d'accès des représentants du personnel à la BDES sont définies par le paragraphe 3.2.2 de l'accord de mise en place du comité économique et social en vigueur.

3.2.2 Règles de bonne utilisation des moyens de communication

3.2.2.1 Règles applicables

Les représentants du personnel s'obligent à respecter les règles en vigueur dans l'entreprise sur l'utilisation des moyens de communication, définies dans le règlement intérieur et ses annexes, en particulier, le code de bonne conduite pour la sécurité de l'information d'Aéroports de Paris.

3.2.2.2 Protection des données privées des salariés

Dans le cadre de leurs activités résultant de leur mandat, en cas de collecte de données à caractère personnel selon la définition de la réglementation en vigueur, les traitements informatiques créés, gérés ou utilisés par les représentants du personnel doivent :

- prévoir des mesures et systèmes de sécurité nécessaires afin de protéger les données à caractère personnel contre un traitement non autorisé ou illicite, la perte, la destruction, les dégâts d'origine accidentelle ou encore la diffusion à des personnes non autorisées en vertu du présent accord.
- veiller à permettre aux personnes dont les données sont collectées d'exercer leurs droits afférents à ce traitement dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Tout traitement informatique susceptible de comporter des données à caractère personnel doit faire l'objet d'une déclaration préalable auprès du délégué à la protection des données avant sa mise en exploitation.

3.2.2.3 Respect des règles d'éthique et de "compliance"

L'exercice du droit syndical doit être réalisé dans le respect des règles en vigueur dans l'entreprise en matière d'éthique et de "compliance".

4. Négociation collective

4.1 Négociation obligatoire

La répartition des thèmes de négociation obligatoire récurrente et leur cadencement est prévu par l'accord collectif relatif aux modalités d'aménagement des négociations obligatoires du 10 janvier 2017, sous réserve des dispositions du paragraphe 5.4 de l'accord de mise en place du comité social et économique en vigueur.

Les informations nécessaires aux négociations récurrentes prévues par la réglementation en vigueur sont versées dans la BDES prévue au paragraphe 3.2.2 de l'accord de mise en place du comité social et économique en vigueur. La direction propose aux organisations syndicales le contenu et la date de mise à disposition des informations au cours de la première réunion de négociation.

Accord collectif relatif au droit syndical et au dialogue social.



RE DB JU
PL n

4.2 Déroutement des négociations

Les modalités prévues par le présent paragraphe concernent toutes les négociations d'accords collectifs, qu'ils soient négociés en application de la réglementation en vigueur, ou sur proposition de la direction, à son initiative ou celle d'une OSR.

4.2.1 Participants aux négociations

Les accords d'entreprise sont négociés entre l'employeur et les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au premier tour des dernières élections au comité social et économique.

Compte tenu des enjeux pour les salariés, la direction et les organisations syndicales s'attacheront à assurer une continuité de leur représentation dans les réunions. En effet, la stabilité de la composition de la délégation tout au long du processus de négociation constitue un élément déterminant pour la qualité du dialogue social.

Composition des délégations

Par principe, le nombre de délégués syndicaux par organisation syndicale pour participer aux réunions de négociation est fixé à deux.

Toutefois, pour tenir compte de la technicité ou de l'ampleur des thèmes abordés, la direction peut accepter lors de la première réunion de négociation d'augmenter ce nombre sans qu'il ne puisse par principe excéder trois délégués syndicaux et un expert non titulaire d'un mandat de délégué syndical par organisation syndicale.

Chaque OSR informe la Direction, à l'issue de la 1^{ère} réunion de négociation, de l'identité de ses représentants.

4.2.2 Rôle des participants

La direction et les organisations syndicales attendent des participants aux négociations qu'ils se saisissent des thèmes ouverts à la négociation. En effet, les accords issus des négociations participent à la performance de l'entreprise en favorisant l'engagement des salariés.

Au cours des négociations, afin de favoriser la recherche d'un consensus aboutissant à un accord, les parties expriment et motivent leurs propositions, formulent des contre-propositions en cas de désaccord, et expliquent leurs positions finales.

Enfin, dans un souci de transparence et de loyauté, l'employeur s'engage à ne pas prendre de décisions unilatérales sur les matières traitées, pendant le déroulement du calendrier des négociations.

4.2.3 Organisation des négociations

Les OSR sont informées des thèmes et du calendrier des négociations en réunion DRHR/OSR.

Le calendrier des réunions de négociation a pour objectif d'aboutir à une proposition d'accord collectif permettant le renouvellement des accords récurrents sans interruption. Pour favoriser une maturation des échanges et la formalisation des propositions réciproques, les réunions sont organisées régulièrement. Le calendrier prévisionnel des réunions est communiqué lors de la première réunion. Les dates de réunion de négociation sont confirmées à l'issue de chaque réunion. Les dates, heures et lieux sont mentionnés dans le calendrier social mensuel présenté en DRHR/OSR.

Les participants reçoivent un avis de réunion par voie électronique avec demande d'accusé de réception sur l'adresse de messagerie spécifique des organisations syndicales représentatives. L'avis mentionne la date, l'heure et le lieu de la réunion.

Accord collectif relatif au droit syndical et au dialogue social.



RE DB
PL
IY
M

La direction et les organisations syndicales communiquent si possible avant chaque réunion, leurs propositions sur le thème qui sera abordé lors de la prochaine réunion. Dès que les échanges ont été suffisants pour commencer la rédaction, le projet d'accord collectif est adressé aux organisations syndicales avant la réunion suivante. Par réciprocité, les propositions des organisations syndicales seront adressées à la direction avant la réunion suivante.

Les réunions sont organisées selon les modalités prévues au paragraphe 7 du présent accord.

4.2.4 Première réunion de négociation

Lors de la première réunion de négociation, la direction présente aux OSR le champ de la négociation, les informations nécessaires à celle-ci, la méthodologie et le calendrier prévisionnel des réunions.

La direction communique un document de travail présentant ses positions de principe. A l'issue de la première réunion de négociation, les organisations syndicales adressent à la direction et aux autres organisations syndicales une synthèse de leurs principales revendications.

En cas de renouvellement d'un accord à durée déterminée, la direction présente lors de la première réunion un bilan d'application de l'accord arrivant à échéance.

4.2.5 Issue de la négociation

Lors de la dernière réunion de négociation, la direction propose aux organisations syndicales un délai de signature du projet d'accord. A l'issue de la dernière réunion de négociation, le projet d'accord définitif est adressé aux organisations syndicales représentatives par voie électronique.

A l'issue de ce délai, à défaut de signature dans les conditions requises par la réglementation en vigueur pour valider l'accord, un procès-verbal de désaccord est établi et soumis à la signature des organisations syndicales, pour les accords conclus dans le cadre de la négociation obligatoire récurrente.

5. Réunions d'échange avec les organisations syndicales en dehors du cadre de la négociation

5.1 Réunions ponctuelles

Afin de favoriser l'efficacité et le dynamisme du dialogue social dans l'entreprise ainsi que la pertinence des concertations, la direction organise des réunions avec les OSR, sous forme de réunions plénières ou de rencontres bilatérales. Les OSR peuvent solliciter également une réunion à la Direction. Ces réunions constituent de simples rencontres d'échange, notamment pour aborder l'actualité sociale de l'entreprise. Elles ne relèvent pas des dispositions légales relatives à la négociation collective de l'entreprise, et ne s'y substituent pas.

Avant chaque réunion, l'OSR informe la Direction des membres qui seront présents pour la représenter. Chaque délégation pourra compter jusqu'à 2 personnes choisies parmi les délégués syndicaux.

5.2 Réunion régulière DRHR/OSR

DRHR organise une réunion mensuelle³ avec les OSR, lesquelles sont représentées par deux délégués syndicaux au plus. Ces réunions ne relèvent pas des dispositions légales relatives à la négociation collective de l'entreprise, et ne s'y substituent pas.

³ Sauf pendant la période estivale où cette période est portée à deux mois.
Accord collectif relatif au droit syndical et au dialogue social.



RE DB IM
PL M

L'objet de ces réunions est :

- de présenter les thèmes et le calendrier des négociations,
- d'examiner le calendrier social du mois suivant, ainsi que les ordres du jour du comité social et économique adressés à date. Les OSR peuvent formuler leurs observations ou demander des explications sur ce calendrier,
- présenter aux OSR des points d'actualité, le cas échéant par les intervenants chargés du dossier au sein de la direction,
- examiner les mises à jour des notes d'application du Manuel de gestion,...

Des réunions extraordinaires peuvent être organisées à l'initiative de la direction pour aborder des dossiers particuliers.

6. Temps consacré aux mandats électifs et/ou désignatifs et déplacements

Les dispositions du présent paragraphe sont communes aux titulaires de mandats électifs et/ou désignatifs, tels que prévus par le présent accord et l'accord de mise en place du comité social et économique en vigueur.

6.1 Durée et cumul des mandats

6.1.1 Durée des mandats

Mandat	Durée	Echéance
Membres du CSE	Le temps de la mandature CSE	Renouvellement des mandats des membres CSE
RS au CSE	Le temps de la mandature CSE	1 ^{er} tour des élections professionnelles suivantes
Mandat désignatif au sein d'une commission du CSE	Alignée sur la durée du mandat des membres du CSE les ayant désignés	Prend fin à l'échéance des mandats des membres CSE
Représentant de proximité	Alignée sur la durée du mandat des membres du CSE les ayant désignés	Prend fin à l'échéance des mandats des membres CSE
Délégué syndical	Variable / temps de la mandature	1 ^{er} tour des élections professionnelles suivantes
Représentant de la section syndicale	Temps de la mandature	A l'issue du 1 ^{er} tour des premières élections professionnelles suivant sa désignation, dès lors que le syndicat qui l'a désigné n'est pas reconnu représentatif dans l'entreprise. Le salarié qui perd ainsi son mandat de RSS ne peut pas être désigné à nouveau comme RSS au titre d'une section jusqu'aux six mois précédant la date des élections professionnelles suivantes dans l'entreprise.



RE DB
PL IY

6.1.2 Cumul de mandats

Sous réserve du respect des conditions de désignation prévues par l'accord de mise en place du comité social et économique en vigueur, les possibilités de cumul des mandats électifs et désignatifs sont les suivantes :

Mandats	Délégué syndical	Représentant Section Syndicale	Membre CSE	RS au CSE	Membre C2SCT	Membre C3SCT		Membre Autres Commissions CSE		Représentant de proximité
						Elu CSE	Désigné	Elu CSE	Désigné	
Délégué syndical		Non	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
RSS	Non		Oui	Non	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Membre CSE	Oui	Oui		Non	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
RS au CSE	Oui	Non	Non		Non	Non	Non	Non	Non sauf pour les ASC	Oui
Membre C2SCT	Oui	Oui	Obligatoire	Non		Oui	Non	Oui	Non	Oui
Membre C3SCT										
Elu CSE	Oui	Oui	Oui	Non	Oui		Non	Oui	Non	Oui
Désigné	Oui	Oui	Non	Non	Non	Non		Non	Oui	Oui
Membre Autres C°										
Elu CSE	Oui	Oui	Oui	Non	Oui	Oui	Non		Non	Oui
Désigné	Oui	Oui	Non	Non sauf pour les ASC	Non	Non	Oui	Non		Oui
RP	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	

6.2 Principes applicables aux dotations en temps

6.2.1 Régime des heures de délégation

Pour l'exercice de leurs fonctions, les représentants du personnel peuvent bénéficier d'une dotation d'heures de délégation dont le volume varie selon le mandat détenu.

Accord collectif relatif au droit syndical et au dialogue social.



RE DB JY
PL M

La dotation d'heures de délégation permanente a un caractère personnel et est attribuée par mois entier. Sous réserve du paragraphe 6.2.1.2, elle ne peut pas être répartie entre plusieurs salariés exerçant un mandat. Toute modification de dotation ou de répartition doit être transmise à DRHR au plus tard le 20 du mois en cours pour une entrée en application à partir du mois suivant.

Les représentants du personnel peuvent cumuler au cours d'un mois civil les dotations d'heures mensuelles correspondant à leurs différents mandats dans la mesure où ceux-ci sont cumulables. En cas de non utilisation ou d'utilisation partielle durant le mois en cours, la dotation d'heures de délégation ne peut pas être reportée le mois suivant.

Les heures de délégation peuvent être exercées pendant les heures de travail ou en dehors de celles-ci lorsque les nécessités du mandat le justifient. Le positionnement des heures de délégation doit être effectué dans le strict respect de la réglementation en vigueur relative aux durées maximales de travail, et aux repos minimaux légaux.

Le salarié informe son manager, la fonction RH (GRH et RRH concernés) de son absence liée à l'exercice de son mandat et de la durée de l'absence prévisible à son poste de travail. Afin de limiter l'impact sur les activités et pour tenir compte du fonctionnement en continu de l'entreprise en application de son obligation de continuité du service public, cette information doit intervenir le plus en amont possible du départ en délégation, et pour les salariés en horaire décalé avant la publication du tableau de service⁴, afin de permettre le rééquilibrage de celui-ci. A défaut, en cas de démarches inopinées, l'absence au poste de travail doit être justifiée au retour. S'agissant des réunions convoquées par la direction, la durée des absences prévisibles est calculée sur la base de la durée prévisible de la réunion.

Dans la mesure du possible afin de limiter l'impact sur les activités, il est recommandé aux salariés en horaire décalé d'exercer de préférence leurs dotations horaires par demi-journée ou journée entière.

Le salarié élu ou mandaté et son manager déterminent lors de l'entretien de prise de mandat les éventuelles adaptations d'organisation.

Heures de délégation des salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes dotations que les salariés à temps plein.

En application de la réglementation en vigueur, le temps de travail mensuel d'un salarié à temps partiel ne peut pas être réduit de plus d'un tiers par l'utilisation des dotations horaires auxquelles il peut prétendre pour l'exercice de ses mandats.

Equivalence des dotations des mandatés en forfait jours

Par dérogation aux dispositions légales⁵, les dotations d'heures de délégation des salariés dont le temps est défini en forfait jours sont décomptées en heures. Les temps de trajet pendant le temps de travail prévus au paragraphe 6.2.3.1.1 s'ajoutent à ces dotations. Les temps cumulés de délégation et de trajet sont convertis en demi-journées à raison de 4 heures par demi-journée, lesquelles sont déduites du nombre annuel de jours travail prévu dans leur forfait. En fin de période de modulation, l'éventuelle fraction inférieure à 4 heures est arrondie à une demi-journée. Le salarié soumis à un forfait jours organise son temps de travail et de délégation dans le respect de son forfait, et des repos obligatoires.

6.2.1.1 Heures imputables ou non sur les dotations d'heures de délégation, autorisations d'absence

Ne sont pas déduites des dotations mensuelles d'heures de délégation :

- les réunions organisées à l'initiative de la direction (ou de ses représentants) pour lesquelles les convocations tiennent lieu d'autorisation d'absence pour les représentants du personnel y participant,

⁴ Lorsqu'ils disposent de l'information.

⁵ Article L. 2143-13 du code du travail à la date de signature du présent accord.
Accord collectif relatif au droit syndical et au dialogue social.



RE DB IY
PL

- les audiences accordées par les managers ou les RRH sur sollicitation des Organisations Syndicales,
- les heures consacrées :
 - à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la mise en œuvre de la procédure de danger grave et imminent
 - aux enquêtes en matière d'accident du travail grave ou de maladie professionnelle grave,
- les heures passées en entretien de prise, en cours ou de fin de mandat.

Le temps passé à toutes les autres activités syndicales et de représentation du personnel s'impute sur les dotations horaires des mandats concernés.

Autorisations d'absence

Les dotations en heures ou en jours attribuées en application des paragraphes 2.2.5 et 2.2.6 sont des autorisations d'absence (demande de dégageant). Elles doivent être planifiées en concertation avec le manager. Elles sont accordées selon les nécessités de service. Les demandes de dégageant pour bénéficier des autorisations d'absence sont transmises à DRHR au moins 8 jours à l'avance. Les autorisations d'absence sont exercées exclusivement pendant le temps de travail. Leur exercice ne conduit pas à lui-même à l'application de la protection légale dont bénéficient les salariés représentants du personnel.

Les salariés bénéficiant d'un temps plein syndical au sens du paragraphe 6.2.1.3 sont exemptés du respect des dispositions relatives aux autorisations d'absence.

6.2.1.2 Modalités de mutualisation des heures de délégation des membres titulaires du comité social et économique

Tous les mois, chaque membre titulaire du comité social et économique peut décider de mutualiser son crédit d'heures de délégation avec un suppléant du comité social et économique.

Le membre titulaire de comité social et économique informe son manager, son RRH et DRHR, par un document écrit daté et signé, adressé par voie électronique, de :

- la répartition du nombre d'heures mutualisées, au plus tard le 20 du mois précédent le mois de mutualisation de la dotation d'heures de délégation ;
- l'identité du membre suppléant concerné ;
- le nombre d'heures mutualisées.

La dotation horaire du membre titulaire est réduite du nombre d'heures mutualisé, lequel est ajouté à celle du bénéficiaire, pour le mois considéré.

Cette règle ne peut conduire un membre à disposer, dans le mois, de plus d'1,5 fois la dotation d'heures de délégation dont il bénéficie.

6.2.1.3 Définition des catégories de mandats

Temps plein syndical

Le nombre maximal d'heures de délégation est par principe limité à un temps plein⁶.

Les titulaires de mandats électifs ou désignatifs dont le cumul des dotations horaires mensuelles atteignent au moins 70 %⁷ d'un temps plein, comprenant un mandat de délégué syndical sont considérés à temps plein syndical du fait du temps passé en réunion avec l'employeur.

⁶ Les fractions de temps sont définies en note de référence du paragraphe 2.2.2.2 du présent accord.

⁷ C'est-à-dire 91H30 sur la base de calcul de référence mentionnée au paragraphe 2.2.2.2 du présent accord.

Accord collectif relatif au droit syndical et au dialogue social.



RE DB JM
PL A

Par principe, le temps plein syndical dispense l'intéressé de toutes les obligations liées à la tenue d'un poste de travail pendant la durée des mandats détenus, hormis les formations réglementaires. A ce titre, ils sont dispensés de l'obligation de déclaration des heures prévue au paragraphe 6.2.1.4 du présent accord.

Les salariés bénéficiant d'un temps plein syndical restent administrativement rattachés à leur entité professionnelle.

Les salariés en horaire décalé bénéficiant d'un temps plein syndical sont affectés sur un type horaire administratif de type B afin de faciliter la gestion et le suivi de leur temps de travail. Un avenant au contrat de travail est conclu pour la durée du bénéfice du temps plein syndical.

Temps partagé syndical

Les titulaires de mandats électifs ou désignatifs dont les dotations horaires sont inférieures à 70 % d'un temps plein⁷ poursuivent leur activité professionnelle tout en remplissant leur rôle de représentant du personnel. Les salariés bénéficiant d'un temps partagé syndical sont administrativement rattachés à leur entité professionnelle.

6.2.1.4 Déclaration de l'exercice des heures

Le temps consacré par les représentants du personnel à l'exercice de leur mission, quel que soit le mandat, donne lieu à déclaration des heures imputables ou non sur les dotations horaires définies au paragraphe 6.2.1.1, dans l'outil électronique de déclaration mis en place au plus tard le 1^{er} janvier 2020. Les salariés concernés sont informés des modalités d'utilisation de l'outil.

6.2.2 Rémunération du temps de travail lié au mandat

Les heures de délégation sont assimilées à du temps de travail effectif et sont rémunérées comme tel. A cette fin, les heures sont déclarées dans l'outil mentionné au paragraphe 6.2.1.4.

L'exercice de mandats électifs ou désignatifs ne peut avoir pour effet de réduire la rémunération du salarié mandaté qui doit en toute circonstance percevoir une rémunération équivalente à celle qu'il aurait perçue s'il avait travaillé au sein de son équipe professionnelle pendant la totalité de son horaire de travail.

De façon réciproque, l'exercice de mandats ne peut donner lieu à une majoration directe ou indirecte de la rémunération du salarié par rapport à celle perçue par les autres salariés du groupe de travail auquel il est rattaché, ni lui conférer des avantages supérieurs.

La direction et les organisations syndicales sont tout particulièrement attachées au bon respect de ces principes d'égalité entre les salariés mandatés et leurs collègues de travail. DRHR et les organisations syndicales s'informent au plus tôt des éventuelles anomalies constatées afin d'assurer conjointement le respect de ces principes.

Les heures supplémentaires générées par l'exercice des heures de délégation lorsque les nécessités du mandat le justifient, ou du temps passé en réunion à l'initiative de l'employeur doivent donner lieu à repos compensateur de remplacement égal au temps de dépassement au plus proche de celui-ci.

Rémunération des salariés en temps plein syndical

Les salariés bénéficiant d'un temps plein syndical au sens du paragraphe 6.2.1.3 du présent accord continuent de percevoir la rémunération correspondant à celle qu'ils auraient perçue au sein de leur groupe de travail auquel ils restent rattachés. Cependant, pour faciliter la gestion administrative des salariés en horaires continu ou semi-continu, ils sont gérés comme travaillant selon un horaire administratif. A ce titre, sauf circonstances particulières identifiées, ils sont tenus de prendre leurs droits à congés et à repos, régulièrement répartis au cours de l'année.

Ces modalités donnent lieu à l'établissement d'un avenant temporaire au contrat de travail pour la durée du mandat.

Accord collectif relatif au droit syndical et au dialogue social.



RE DB
PL IY

Dispositions applicables à la fixation de la rémunération variable

La rémunération variable cible est celle attribuée aux fonctions occupées par le représentant du personnel dans le cadre de son activité professionnelle.

Pour les mandatés à temps partagé au sens du paragraphe 6.2.1.3 du présent accord, les objectifs servant de base à la détermination de la rémunération variable sont fixés dans les conditions suivantes :

- Les objectifs collectifs sont définis au niveau de l'entité à laquelle appartient le salarié mandaté et s'appliquent au prorata du temps consacré à l'activité professionnelle en tenant compte du taux d'atteinte de l'entité concernée.
- les objectifs individuels sont déterminés proportionnellement au temps consacré à l'activité professionnelle, à l'exclusion du temps réservé à l'exercice des mandats. La rémunération variable est calculée en tenant compte de leur taux d'atteinte au prorata du temps consacré à l'activité professionnelle.

Concernant la part du temps consacré au mandat syndical, l'assiette de paiement correspond à la moyenne du taux d'atteinte des objectifs des cadres de la catégorie du mandaté.

Pour les salariés à temps plein syndical au sens du paragraphe 6.2.1.3 du présent accord, il n'y a pas lieu de procéder à la fixation d'objectif. Ils bénéficient d'une règle de paiement spécifique tenant compte de leur situation visant à leur octroyer la part variable cible attribuée à la fonction occupée par le représentant du personnel multipliée par la moyenne du taux d'atteinte des objectifs des cadres de la catégorie/groupe du mandaté.

En cas de réduction des dotations horaires conduisant le salarié à reprendre une activité professionnelle du fait de son temps partagé syndical, des objectifs sont fixés pour le temps restant à courir jusqu'à la fin de l'année considérée. A l'inverse en cas d'augmentation des dotations horaires conduisant le salarié à bénéficier d'un temps plein syndical, les objectifs fixés dans le cadre de son temps partagé sont évalués au prorata de la période considérée. Pour le temps restant à courir, les règles mentionnées ci-dessus s'appliquent.

La totalité du paiement de la part variable a lieu au plus tard au mois d'avril de chaque année.

Règles de non cumul de rémunération

Sauf urgence justifiée, toute activité syndicale et représentative est suspendue durant toute période de prise de repos et congés payés.

Par conséquent, toute heure de délégation déclarée sur une journée de RTT, JSC, repos compensateur ou un jour de congé ne donne pas lieu à une rémunération supplémentaire.

6.2.3 Déplacements et stationnement

La limitation des déplacements constitue un objectif contribuant à réduire la fatigue, les risques d'accidents ainsi que les émissions de gaz à effet de serre. Ainsi, le présent accord prévoit des dispositions relatives au recours à la visioconférence pour l'organisation de certaines réunions.

Néanmoins, le principe d'une présence physique des représentants du personnel est maintenu pour organiser certaines réunions. Dès lors que ces réunions induisent la participation de mandatés des deux plateformes au regard des périmètres couverts par leurs mandats, elles sont organisées en respectant dans la mesure du possible une alternance des lieux entre les deux plateformes principales de Paris-Orly et Paris-Charles-de-Gaulle.

Le présent accord définit les modalités applicables aux déplacements des salariés titulaires d'un mandat électif et/ou désignatif pour assister aux réunions en présentiel.

Accord collectif relatif au droit syndical et au dialogue social.



PL
RE DB JY
M

6.2.3.1 Temps de déplacement

6.2.3.1.1 Temps de déplacement pendant le temps de travail

Les temps de trajets entre le lieu de travail habituel du salarié élu ou mandaté, jusqu'au lieu d'une réunion du comité social et économique, de la C2SCT ou d'une C3SCT, ou d'une réunion organisée par l'employeur à laquelle il assiste dans le cadre de son mandat, sont assimilés à du temps de délégation sans être décomptés sur la dotation d'heures de délégation.

Chaque salarié mandaté déclare les temps de déplacements suivants correspondants au temps de trajet entre son lieu habituel de travail et le lieu de la réunion à laquelle il participe :

Plateforme d'affectation/lieu de réunion	CDG	Orly	Le Bourget
CDG		1h30	0h30
Orly	1h30		1h30
Le Bourget	0h30	1h30	

Le temps de déplacement pendant le temps de travail est pris en compte à la condition que le mandaté le déclare ainsi que les heures passées aux réunions correspondantes dans les conditions prévues par les paragraphes 6.2.1.4 et 6.2.2 du présent accord.

6.2.3.2 Temps supplémentaires de déplacement

Conformément aux dispositions légales, le temps de trajet entre le domicile et le lieu de réunion ne constitue pas du temps de travail effectif et ne se situe pas pendant l'horaire habituel de travail.

Les temps de trajets destinés à se rendre du domicile du salarié élu ou mandaté effectués en dehors de l'horaire habituel de travail, jusqu'au lieu d'une réunion du comité social et économique, de la C2SCT ou d'une C3SCT, ou d'une réunion organisée par l'employeur à laquelle il assiste dans le cadre de son mandat, ne constitue pas du temps de travail effectif.

Le temps supplémentaire de trajets entre le domicile du salarié élu ou mandaté effectués en dehors de l'horaire habituel de travail, jusqu'au lieu d'une réunion du comité social et économique, de la C2SCT ou d'une C3SCT, ou d'une réunion organisée par l'employeur à laquelle il assiste dans le cadre de son mandat, sur une autre plateforme que son lieu de travail habituel, est rémunéré comme du temps de travail effectif dans les conditions suivantes :

- Réunions convoquées par la direction sur la plateforme de Paris-Orly :
 - Elus travaillant habituellement sur la plateforme de Paris-Orly : pas de rémunération du temps de déplacement ;
 - Elus travaillant habituellement sur la plateforme de Paris-Charles-de-Gaulle : rémunération du temps de déplacement comme du temps de travail effectif de la part excédant le temps de trajet habituel entre le domicile et le lieu habituel de travail.
- Réunions convoquées par la direction sur la plateforme de Paris-Charles-de-Gaulle :
 - Elus travaillant habituellement sur la plateforme de Paris-Orly : rémunération du temps de déplacement comme du temps de travail effectif de la part excédant le temps de trajet habituel entre le domicile et le lieu habituel de travail ;
 - Elus travaillant habituellement sur la plateforme de Paris-Charles-de-Gaulle : pas de rémunération du temps de déplacement.



RE DB
PL IY

Le temps supplémentaire de déplacement pour les trajets domicile/lieu de réunion est pris en compte à la condition que le mandaté les déclare ainsi que les heures passées aux réunions correspondantes dans les conditions prévues par les paragraphes 6.2.1.4 et 6.2.2 du présent accord.

Conformément à la réglementation en vigueur, ces règles ne s'appliquent pas aux élus soumis à une convention de forfait en jours.

6.2.3.3 Stationnement

La carte professionnelle des salariés titulaires d'un mandat électif ou désignatif attribué par les OSR ou les OSNR est paramétrée pour leur permettre d'accéder à tous les parcs ouverts aux salariés d'Aéroports de Paris, dans les mêmes conditions. Ce stationnement s'exerce dans la limite des places disponibles.

Les organisations syndicales ayant des locaux dans des bâtiments dont l'accès au parking adjacent nécessite l'usage d'une télécommande, sont dotées :

- d'une télécommande par parking concerné pour chaque OSNR,
- de cinq télécommandes par parking concerné pour chaque OSR.

Ces télécommandes sont affectées librement par le président ou secrétaire général du syndicat aux délégués syndicaux préalablement identifiés. Le remplacement des télécommandes perdues ou détériorées ou l'achat de télécommandes supplémentaires est à la charge de l'organisation syndicale concernée.

En outre, chaque OSR est dotée :

- de 2 cartes de stationnement paramétrées comme pour un salarié percevant des IKU, à attribuer à leurs salariés chargés des missions de support administratif,
- de 50 tickets par an d'accès aux parkings autorisés pour les salariés d'Aéroports de Paris à répartir entre Orly et CDG,
- du paramétrage des cartes professionnelles pour le parking du siège de l'entreprise, du président ou secrétaire général du syndicat et un autre délégué syndical dont le nom est communiqué à DRHR.

7. Recours à la visioconférence pour l'organisation des réunions

Le déménagement du siège social sur la plateforme de Paris-Charles-de-Gaulle le 13 mars 2017 a eu un impact sur l'organisation des réunions avec les instances représentatives du personnel dans la mesure où celles-ci ont lieu dorénavant sur les plateformes. Ce déplacement du lieu des réunions induit une augmentation du nombre de déplacements pour les représentants du personnel. En effet, ceux-ci sont affectés sur l'une ou l'autre des plateformes, mais peuvent selon leurs mandats électifs ou désignatifs de représentation du personnel, participer à des réunions sur une autre plateforme que celle d'affectation.

Le développement de la visioconférence et d'outils nomades permet l'évitement de nombreux déplacements. A ce titre, il contribue à la réduction des émissions de gaz à effet de serre ainsi qu'à la réduction du risque d'accidents associé aux déplacements au moyen d'un véhicule. Le recours à la visioconférence pour l'organisation des réunions entre la direction et les représentants du personnel participe à cette réduction des déplacements entre les plateformes tant des représentants du personnel que des membres de la direction, lesquels ont souvent lieu en utilisant des véhicules. Il s'inscrit dans la politique globale menée de longue date par l'entreprise, en matière de Responsabilité Sociétale d'Entreprise et de lutte contre le changement climatique. Aéroports de Paris-SA est engagée dans un Plan de Déplacements Entreprise (PDE) depuis 2005. Dénommé aujourd'hui Plan de Mobilité, c'est un des outils mis en œuvre dans le cadre de sa politique de réduction des émissions de gaz à effet de serre.

La réglementation en vigueur offre la possibilité de définir, par la négociation collective, les modalités de recours à la visioconférence pour organiser certaines réunions entre l'employeur et les instances représentatives du personnel.

Accord collectif relatif au droit syndical et au dialogue social.

4



PL
RE DB
J4

La direction et les organisations syndicales s'accordent sur la nécessité de garantir les échanges entre participants et l'identification des auteurs des propos tenus.

Par principe, le recours à la visioconférence vise les réunions pour lesquelles les représentants du personnel y participant sont affectés sur des sites différents.

Toutefois, la direction peut proposer l'organisation des réunions en ayant recours à la visioconférence, en cas de circonstances exceptionnelles et imprévisibles, pour éviter des déplacements rendus particulièrement difficiles par exemple du fait de conditions climatiques, grève de transport, prévision de saturation particulière du réseau routier...

7.1.1.1 Cadre du recours à la visioconférence

Réunions exclues

Sous réserve des principes généraux mentionnés au paragraphe 7 ci-dessus, les parties signataires conviennent de l'organisation en présentiel par défaut des séances ou réunions :

- pour lesquelles les débats sont enregistrés, sauf exceptions prévues par l'accord de mise en place du comité social et économique en vigueur,
- nécessitant la présence simultanée de plus de 20 personnes, représentants du personnel et de la direction confondus,
- de négociation.

Par exception, les réunions de négociation peuvent avoir lieu en ayant recours à la visioconférence si toutes les organisations syndicales le demandent et sous réserve de l'accord de la direction. En cas d'égalité, les réunions sont organisées en présentiel. Les modalités d'organisation des réunions de négociation sont définies lors de la première réunion de négociation sur un thème considéré. Elles peuvent être modifiées à l'occasion de l'examen du calendrier social lors de la réunion mensuelle DRHR/OSR, si la majorité des organisations syndicales le demandent, sous réserve de l'accord de la direction.

Réunions visées

Sous réserve des principes généraux mentionnés au paragraphe 7 ci-dessus, les parties signataires conviennent de permettre le recours à la visioconférence pour les réunions non exclues et en particulier :

- de la DRHR/OSR mensuelle,
- des commissions de mise en œuvre et de suivi des accords collectifs en vigueur, organisées selon la périodicité prévue par les accords respectifs,
- d'information des représentants du personnel organisées ponctuellement.

7.1.1.2 Modalités d'organisation des réunions

7.1.1.2.1 Réunions en visioconférence

Programmation des réunions en visioconférence

La programmation des réunions organisées en visioconférence dans le calendrier social mensuel prévoit par principe la réservation d'une salle équipée par plateforme de manière à permettre le regroupement physique des participants sur deux sites différents.

En cas de modification du calendrier et/ou de réunion additionnelle devant être organisée par défaut en visioconférence, ce mode d'organisation est maintenu.

Présence des représentants de la direction

Un représentant de la direction est présent sur chacun des deux sites en cas de réunion en visioconférence afin de co-animer les débats.

Accord collectif relatif au droit syndical et au dialogue social.



RE PL
DB
I4

7.1.1.2.2 Réunions en présentiel

Programmation des réunions en présentiel

La programmation des réunions organisées en présentiel dans le calendrier social mensuel prévoit une alternance des lieux : une réunion à Paris-Charles-de-Gaulle, une réunion à Paris-Orly.

Cette alternance des lieux de réunion ne s'applique pas aux C3SCT qui se réunissent par défaut sur la plateforme de leur périmètre. Un autre lieu peut être défini par décision conjointe du président et des membres de l'instance concernée.

Regroupement des réunions en présentiel sur une même journée

Dans la mesure du possible, la programmation des réunions dans le calendrier social mensuel prévoit le regroupement de deux réunions en présentiel sur une même journée et un même site.

Modification du calendrier et/ou de réunion supplémentaire devant être organisée par défaut en présentiel

Le mode d'organisation en présentiel est maintenu. Le lieu est déterminé selon la disponibilité des salles et celles des représentants ou intervenants de la direction, en respectant dans la mesure du possible l'alternance de lieu par rapport à la réunion précédente.

8. Conciliation de la vie professionnelle avec l'exercice de fonctions syndicales et électives

8.1 Egal accès des femmes et des hommes aux fonctions syndicales et électives

Les parties réaffirment leur volonté d'assurer, dans la mesure du possible, une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans la composition de l'ensemble des instances d'Aéroports de Paris-SA.

8.2 Suivi des carrières des salariés mandatés

Outre les mesures protectrices dont bénéficient les salariés exerçant une activité syndicale, ou remplissant un mandat de représentation du personnel au sein du Comité Social et Economique, Aéroports de Paris manifeste sa volonté d'inclure l'exercice d'un mandat syndical comme une étape du parcours professionnel. Ils ont la possibilité d'exercer une activité professionnelle correspondant à leurs compétences, ainsi que des perspectives d'évolution de carrière comparables à celles des autres salariés.

Le maintien d'un lien avec l'activité professionnelle contribue à un dialogue social de qualité : il permet notamment aux salariés titulaires de mandat(s) de maintenir le contact avec la collectivité des salariés, de comprendre leurs préoccupations et la réalité de la fonction, et d'échanger sur les problématiques d'actualité et de suivre les évolutions de leur propre métier.

Le présent accord tend à assurer une articulation adaptée entre l'engagement de représentant du personnel et l'activité professionnelle pour maintenir l'employabilité de l'ensemble des acteurs du dialogue social.

8.2.1 Entretiens de suivi des mandats

Les entretiens des salariés bénéficiant d'un temps plein syndical sont tenus avec la DRH.

Accord collectif relatif au droit syndical et au dialogue social.



PL
RE DB JY
M

8.2.1.1 Entretien de début de mandat

Pour faire de l'engagement dans un mandat une composante de la vie professionnelle, l'entretien de début de mandat pose les principes fondamentaux permettant le bon déroulement du mandat et le maintien de l'employabilité.

Chaque salarié titulaire d'un mandat électif ou désignatif bénéficie à sa demande, d'un entretien avec son manager, ou son RRH, organisé dans la mesure du possible, dans les 3 mois suivant la prise de mandat.

L'entretien de prise de mandat porte sur les modalités pratiques d'exercice du mandat au sein de l'entreprise au regard du poste occupé et des mandats détenus. Il doit permettre notamment de :

- poser les bases de l'articulation entre vie professionnelle, vie personnelle et engagement de représentant du personnel, en analysant le volume prévisible d'heures de délégation, de trajet et de réunions liées au(x) mandat(s) ;
- trouver le mode opératoire optimal pour permettre cette articulation (adéquation charge de travail/mandat(s)) grâce à une estimation partagée et planifiée ;
- évoquer les droits et devoirs respectifs (durées maximales, temps de repos, etc.) ;
- étudier les besoins en termes de formation professionnelle exprimés par le salarié ou identifiés par le manager afin de maintenir son employabilité ;
- identifier conjointement les éventuelles modalités d'accompagnement dans la réalisation de l'activité professionnelle (charge de travail, pose des congés/RTT, etc.).

Une synthèse de cet entretien sera formalisée par un écrit. Chacun des participants conserve une version finalisée, datée et signée.

8.2.1.2 Entretien en cours de mandat

Chaque salarié titulaire d'un mandat électif ou désignatif bénéficie en cours de mandat, à sa demande, d'un entretien avec son manager ou RRH portant sur :

- les perspectives d'évolution professionnelle et de mobilité,
- le cas échéant, sur le retour à l'exercice d'une activité professionnelle à temps plein ou à temps partagé.

8.2.1.3 Entretien de fin de mandat

Chaque salarié titulaire d'un mandat électif ou désignatif disposant d'heures de délégation pour au moins 30% de la durée du travail applicable bénéficie d'un entretien de fin de mandat avec son manager ou RRH pour procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

8.2.2 Entretien annuel d'appréciation

Les entretiens annuels d'appréciation sont réalisés pour les salariés à temps partagé par leur manager afin d'évaluer leurs compétences professionnelles constatées sur le poste de travail.

Les entretiens annuels d'appréciation sont réalisés pour les salariés à temps plein par DRHR.

8.2.3 Evolution de la rémunération des salariés mandatés

Les salariés détenteurs d'un ou des mandat(s) désignatif(s) ou électif(s) ouvrant droit à un cumul d'heures de délégation supérieur à 30 % de la durée de travail fixée dans leur contrat de travail bénéficient d'une évolution de rémunération, au moins égale, sur l'ensemble de la durée de leur mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise.

Accord collectif relatif au droit syndical et au dialogue social.



PL
RE DB
I-y A

8.2.4 Evolution des carrières des salariés mandatés

En cours de mandat ou en fin de mandat, une évaluation spécifique sera réalisée par la DRH à la demande du syndicat et en concertation avec les présidents ou secrétaires généraux de syndicats, pour les mandatés pour lesquels l'exercice du droit syndical représentent l'équivalent d'au moins 70% d'un temps plein.

Cette évaluation devra permettre de valoriser l'expérience acquise dans le cadre de l'exercice du mandat syndical, d'assurer un déroulement de carrière cohérent avec celui des salariés de même catégorie et ainsi de mesurer l'absence de discrimination syndicale au cours de l'exercice du mandat.

Cet entretien devra permettre d'échanger sur les formations qui pourront être suivies par le mandaté concerné, qu'il s'agisse de formations en lien avec son métier afin d'assurer le maintien de ses compétences techniques pendant la durée du mandat, ou de formations tenant compte de l'expérience acquise du fait de l'exercice du mandat. Elles pourront prendre diverses formes telles que VAE, formations diplômantes, formations de reconversion, etc.

8.2.5 Accompagnement du retour à une activité professionnelle à temps plein

Les salariés mandatés ne se représentant pas, non réélus ou ayant cumulé trois mandats successifs bénéficient d'un accompagnement au retour à une activité professionnelle à temps plein. Les dispositions du présent paragraphe s'appliquent également aux mandatés bénéficiant d'un temps plein syndical et renonçant à ses mandats en cours de mandature.

Le retour à une activité professionnelle à temps plein s'exerce par priorité dans l'emploi précédent du mandaté, ou dans un emploi équivalent s'il n'est plus disponible, au sein d'Aéroports de Paris-SA. Une priorité est donnée aux emplois sur la plateforme d'affectation d'origine. Une réintégration dans une autre société du Groupe pourra également être envisagée.

Les modalités mises en œuvre pour favoriser le retour à une activité professionnelle à temps plein seront adaptées à la situation professionnelle personnelle de chaque représentant du personnel ayant perdu son mandat, ce qui sera défini lors d'un entretien individuel avec le service compétent.

Cet entretien aura pour objectif d'établir un diagnostic professionnel et d'initier une réflexion permettant au salarié de faire le point sur sa carrière et recenser son capital humain et professionnel.

Il en découlera un plan d'actions pour mise en adéquation des compétences et une identification des outils d'orientation, d'accompagnement, d'évolution, de formation, voire de mobilité appropriés (bilans de compétences, formations complémentaires, etc.).

Le contenu sera adapté en fonction de la situation du représentant du personnel, de ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes, ses appétences et ses motivations, éventuellement complété d'un projet d'évolution ou de transformation professionnelle validé par l'entreprise.

Comme l'employeur, le représentant du personnel lui-même est un acteur de ce changement et bénéficie d'un accompagnement et d'une aide dans la recherche de solutions.

De même, le facteur d'anticipation constitue la clé de la réussite de cette transition permettant de traiter sans attendre les situations qui peuvent l'être par la mise en place d'un parcours d'accompagnement personnalisé au fil de l'eau. Sont concernés les représentants du personnel ne souhaitant pas se représenter à un mandat électif et/ou désignatif aux élections professionnelles suivantes.

8.2.6 Formation des salariés mandatés pendant l'exercice du mandat

8.2.6.1 Formation pour permettre l'exercice du mandat

Les congés de formation économique sociale et syndicale sont pris en charge par Aéroports de Paris-SA à concurrence de 400 jours par an rémunérés pour l'ensemble des organisations syndicales.

Accord collectif relatif au droit syndical et au dialogue social.



RE DB PL
IY
M

Au-delà de 400 jours, des autorisations d'absence jusqu'à concurrence de 100 jours par an pour l'ensemble des Organisations Syndicales et du personnel pourront être accordées, la rémunération étant prise en charge pour moitié par le comité social et économique et pour moitié par Aéroports de Paris-SA.

Les demandes de congés de formation économique sociale et syndicale doivent parvenir par écrit à DRHR 30 jours avant la date effective du début du stage. Elles doivent exposer clairement la date de début et la durée du stage, le nom de l'organisme responsable du stage ou de la session, étant précisé que la liste des organismes agréés est fixée chaque année par arrêté ministériel. A la reprise du travail, les stagiaires doivent remettre à DRHR l'attestation constatant la fréquentation effective du stage remise par l'organisme formateur.

Les conditions de rémunération des stagiaires sont définies par la note DH/619 du 30 décembre 1998 insérée à l'article 44 du Manuel de Gestion.

8.2.6.2 Formation pour favoriser le maintien des compétences en vue d'un retour vers un poste

En cours de mandat(s) exercé(s) au sein d'Aéroports de Paris SA, les salariés investis d'un mandat désignatif ou électif ont accès, comme les autres salariés, aux actions de formation prévues au plan de formation d'Aéroports de Paris-SA.

Dans les conditions définies préalablement par la Direction des Ressources Humaines, notamment en ce qui concerne le quota par syndicat, les représentants des syndicats peuvent avoir accès à certaines formations transversales organisées pour les cadres d'Aéroports de Paris-SA.

Pour les salariés ayant exercé des mandats syndicaux à l'extérieur de l'entreprise, des actions spécifiques de formation peuvent être envisagées (hors budget formation).

9. Suivi de l'accord

Le suivi de l'application du présent accord est assuré par la réunion mensuelle organisée mensuellement entre un à trois représentants de chaque OSR et de la DRH. Cette réunion constitue une instance spécifique à Aéroports de Paris, dénommée DRHR/OSR.

Outre le suivi de cet accord, le rôle de cette instance est :

- d'échanger avec les OSR sur le projet de calendrier mensuel des réunions présenté par la DRH ;
- d'informer les OSR sur les projets traités dans le cadre de la politique de l'entreprise et de recevoir leurs observations. Dans cette hypothèse, les syndicats sont informés du thème abordé en amont de la réunion, afin qu'ils puissent désigner un expert et en informer préalablement DRHR ;
- de procéder à la consultation des OSR dans le cadre de la procédure d'élaboration, de révision ou d'abrogation des notes du manuel de gestion ;
- de porter à la connaissance de la Direction, toutes demandes, observations et questions formulées par les OSR dans leur domaine de compétence.

Au regard de l'importance ou de la complexité du sujet traité, il pourra être organisé des réunions DRHR/OSR exceptionnelles thématiques.

10. Modalités d'application de l'accord

10.1 Portée de l'accord

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur. A défaut de précisions dans le présent accord, les dispositions légales à titre supplétif s'appliquent.

Les dispositions du présent accord complètent le statut du personnel d'Aéroports de Paris.

Accord collectif relatif au droit syndical et au dialogue social.



RE PL
DB
JY

Les dispositions du présent accord annulent et se substituent de plein droit à celles des accords conclus antérieurement et aux règles résultant des notes antérieures, l'accord relatif au droit syndical et au dialogue social du 21 juillet 2015.

10.2 Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2020.

10.3 Adhésion

Conformément aux dispositions légales en vigueur, toute organisation syndicale représentative dans l'entreprise, qui n'est pas signataire du présent accord, peut y adhérer ultérieurement.

L'adhésion est notifiée par son auteur aux parties signataires, dans un délai de huit jours. Elle produira effet à partir du jour qui suivra celui du dépôt, par son auteur, aux services compétents dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

10.4 Modalités de révision

Le présent accord peut être révisé dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Toute demande de révision devra être adressée à chacune des autres parties signataires ou adhérentes par lettre recommandée ou courriel avec demande d'avis de réception et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de nouvelles dispositions.

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre, une négociation sera ouverte en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel avenant.

La révision proposée donnera lieu à l'établissement d'un avenant conclu dans les conditions légales et réglementaires en vigueur, se substituant de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie.

Cet avenant sera applicable à l'issue des formalités de dépôt prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

10.5 Modalités d'évolution de l'accord

Toutes les modifications d'origine légale ou réglementaire d'ordre public postérieures à la signature du présent accord s'appliqueront de plein droit.

10.6 Dénonciation de l'accord

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, par ses signataires, sous réserve du respect d'un préavis de 6 mois. La dénonciation doit obligatoirement être globale.

La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires et doit donner lieu à dépôt conformément aux dispositions légales réglementaires en vigueur.

Les effets de la dénonciation sont ceux prévus par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.



RE DB PL
 JY
 M

10.7 Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

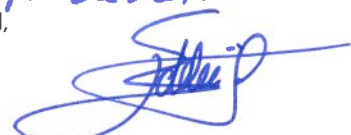
Fait à Tremblay-en-France, en
5 exemplaires,
le

09 SEP. 2019

Pour Aéroports de Paris,
Le Président-directeur général,


Augustin de ROMANET


Pour les Organisations Syndicales Représentatives :
(signature après mention de la date et du nom du signataire)

CFE-CGC *le 4 septembre 2019*
Le Délégué Syndical,
Rachid EDDAIOU


CGT, *le 3 septembre 2019*
Le Délégué Syndical,
Daniel BERTORE



FO, *le 4 septembre 2019*
Le Délégué Syndical, **Pascal LAPIERRE**
Lapierre Pascal -

UNSA-SAPAP, *le 4 septembre 2019*
Le Délégué Syndical,
Isabelle YAPOUDJIAN


*Réserve de la CFE CGC:
Sous réserve de l'application du "Guide pour le
traitement de situations particulières dans le
processus d'avancement individuel des cadres (ET)
d'octobre 2014 et du respect de l'avancement
moyen pour les OETAN mandatés.*

*Sous réserve que l'usage
de la Visio conférence soit
autorisée en séance par
les membres du Comité.*

*Reserve FO ADP
FO ADP considère que
l'alinéa 1 du point 2.23 n'est
pas conforme à la liberté
d'organisation des syndicats
et notamment des
articles L2131-4 et L2131-5
du Code du Travail*





Direction des Ressources Humaines

Madame, Messieurs les Secrétaires de
Syndicats
Madame la Présidente

DRH/2019/ 205

Tremblay-en-France, le 30 aout 2019

Objet : Lettre annexe au projet d'accord de droit syndical

Madame la Présidente, Madame, Messieurs les Secrétaires de Syndicat,

Vous nous avez fait part par courrier, par mail ou au cours de la réunion DRHR/OS du mois d'aout 2019 du fait que la rédaction de certains articles du projet d'accord sur le droit syndical qui sera soumis à votre signature le mercredi 4 septembre 2019, ne vous paraissait pas suffisamment détaillée et pouvait ainsi prêter à interprétation.

Je vous apporte ci-après, les précisions attendues. Afin de disposer de ces informations lors de la lecture de l'accord, la présente lettre sera annexée au dit accord.

- Chapitre II Mandats syndicaux,

Point 2.2.6 Participation des militants aux actions fédérales.

Je confirme que chaque organisation syndicale représentative peut bénéficier à sa demande de la possibilité d'une mise à disposition de la fédération ou de la confédération de 3 salariés à temps plein. La formalisation de la mise à disposition devra prendre la forme d'une convention tri partiite entre le salarié concerné, Aéroports de Paris et la Confédération ou Fédération concernée en précisant les modalités pratiques de mise en œuvre.

Aéroports de Paris assurera la gestion administrative et professionnelle du salarié, et lui versera sa rémunération mensuelle fixe, tous les éléments de rémunération directs ou indirects attachés à sa catégorie professionnelle et perçus par les salariés de cette même catégorie en activité au sein de l'entreprise ainsi que le remboursement de ses frais professionnels.

Correspondance : 1 rue de France ♦ BP 81007 ♦ 95931 Roissy Charles de Gaulle Cedex ♦ France

Siège social : 1 rue de France ♦ 93290 Tremblay-en-France ♦ France ♦ T +33 (0)1 46 16 05 50 ♦ groupeadp.fr
Aéroports de Paris. Société anonyme au capital de 296 881 806 euros ♦ SIREN 552 016 626 RCS Bobigny ♦ Code APE 52 23Z

DB
ME
W
JU

- Chapitre VIII Conciliation vie professionnelle avec l'exercice de fonctions syndicales et électives,

Point 8.2.3 Evolution de la rémunération des salariés mandatés

Avancement :

Le seuil d'heures de délégation déclenchant un traitement particulier des salariés bénéficiant d'un mandat est ramené à 30% de la durée de travail fixée au contrat. Pour mémoire, ce seuil était de 50% dans le précédent accord. Quelle que soit la catégorie du salarié concerné, sa situation sera examinée chaque année, au même moment que celle des salariés de la catégorie dans laquelle il se trouve afin de s'assurer qu'il bénéficie de l'avancement moyen des salariés de sa catégorie.

Rémunération variable des cadres :

La rémunération variable des cadres mandatés syndicaux sera traitée de la façon suivante :

- Pour les mandatés à temps partagé au sens du paragraphe 6.2.1.3 de l'accord, les objectifs servant de base à la détermination de la rémunération variable seront fixés de la façon suivante :

La rémunération variable cible est celle attribuée aux fonctions occupées par le représentant du personnel dans le cadre de son activité professionnelle.

Les objectifs annuels collectifs seront définis au niveau de l'entité à laquelle appartient le salarié mandaté, déterminés proportionnellement au temps consacré à l'activité professionnelle à l'exclusion du taux réservé à l'exercice du mandat et seront payés en tenant compte de leur taux d'atteinte.

Les objectifs annuels individuels seront déterminés proportionnellement au temps consacré à l'activité professionnelle à l'exclusion du temps réservé à l'exercice du mandat et seront payés en tenant compte de leur taux d'atteinte.

Pour le temps correspondant à l'exercice du mandat, Les salariés bénéficieront d'une règle de paiement tenant compte de leur situation visant à leur attribuer la moyenne de la part variable des cadres de leur catégorie/groupe (cadre A, cadre B, cadre IV).

- Pour les mandatés à temps plein au sens du paragraphe 6.2.1.3 de l'accord, il n'y a pas lieu de procéder à la fixation d'objectifs.

Les salariés bénéficieront d'une règle de paiement tenant compte de leur situation visant à leur attribuer la moyenne de la part variable des cadres de leur catégorie/groupe (cadre A, cadre B, cadre IV).

En cas de réduction des dotations horaires conduisant le salarié à reprendre une activité professionnelle du fait de son temps partagé syndical, des objectifs seront fixés pour le temps restant à courir jusqu'à la fin de l'année considérée.



DB
RE
IW
I4

Le paiement de la rémunération variable pour les mandatés sera effectuée en même temps que pour les autres salariés de l'entreprise dès lors que l'ensemble des données requises pour réaliser les calculs seront disponibles.

Je vous prie d'agréer, Mesdames, Messieurs, l'expression de mes salutations distinguées.


Hervé WATTECAMPS
Directeur



DB
PL
RE
JY