

ACCORD
SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
ET SUR LE TRAVAIL DE NUIT

LES SOUSSIGNEES :

La Compagnie d'Exploitation des Services Auxiliaires Aériens, ou SERVAIR S.A., ci-après désignée l'Entreprise, dont le siège social est sis à (95726) Roissy CDG- BP 10701, Roissy pôle , place de Londres n°4, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Bobigny sous le n° B 722 000 395, représentée par Monsieur Philippe CHAUVET, Directeur des Ressources Humaines, dûment habilité à cet effet ,

d'une part

Et

Les Organisations syndicales représentatives au niveau de l'Entreprise, prises en la personne de leurs Délégués syndicaux centraux régulièrement désignés,

d'autre part

JP9

Boi

100

the

Ph C

30/04/2002 1

PREAMBULE

- La loi n° 2001-397 du 9 mai 2001, faisant suite au rapport de Catherine GENISSON remis au Premier ministre à la fin de l'année 1999 et intitulé « Davantage de mixité pour plus d'égalité professionnelle entre hommes et femmes » comporte deux volets principaux :

- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Le travail de nuit

Quant à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

La réalisation de cette égalité professionnelle repose sur le principe de non-discrimination à raison du sexe ou de la situation de famille.

La loi du 9 mai 2001 vise à ériger l'égalité professionnelle en tant qu'objectif majeur de la négociation collective dans l'Entreprise.

- Cette loi dote la promotion de l'égalité professionnelle dans l'Entreprise de deux instruments :
 - la présentation par l'employeur au Comité d'entreprise d'un rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes.
 - une aide financière aux plans d'égalité professionnelle comportant, dans le cadre d'un contrat d'égalité professionnelle conclu avec l'Etat, « des actions exemplaires » en faveur des femmes dans l'Entreprise ; une aide financière aux actions en faveur de l'égalité professionnelle conduites dans le cadre de tout accord collectif, hors des seuls plans d'égalité professionnelle.
- Il appartient aux partenaires sociaux de négocier de façon spécifique, sur ce sujet, et de prendre en compte cet objectif dans le cadre des autres négociations obligatoires.
- Enfin, cette loi incite les Organisations syndicales à intégrer l'objectif d'égalité entre les sexes lors des élections professionnelles.

Dans un tel contexte, les parties à l'accord ont voulu explorer tous les aspects de la vie dans l'Entreprise afin de veiller au respect de ce principe d'égalité.

Dans cette perspective, elles se sont fixées des objectifs et défini des mesures permettant de les atteindre.

Quant au travail de nuit :

Ce texte lève l'interdiction du travail de nuit des femmes pour mettre la législation française en accord avec la législation européenne, entourant le travail de nuit de nouvelles conditions et garanties pour les hommes comme pour les femmes.

J P P

B M



30/04/2002 2

100

Ainsi, le recours au travail de nuit doit être exceptionnel et justifié. Il est soumis à des protections, notamment médicales, et garanties pour l'ensemble des salariés. Des contreparties doivent par ailleurs être accordées aux salariés travaillant dans un de telles conditions.

Le travail de nuit, qui existe déjà dans l'Entreprise, est pour celle-ci une donnée essentielle. L'activité de commissariat aérien a, en effet, pour finalité de réaliser l'avitaillement, le nettoyage et l'armement des avions. Directement liée aux horaires des vols des Compagnies, elle impose à certains secteurs de travailler la nuit. C'est là une des conditions même du maintien de l'activité de l'Entreprise, sachant que ce recours exceptionnel est strictement limité aux besoins de l'activité des Clients, dans le respect des impératifs tant de sécurité et de santé des Collaborateurs concernés que de production et de chaîne du froid.

Les parties ont donc défini ensemble les mesures qui sembleraient le plus à même de concilier les impératifs de l'Entreprise et les aspirations légitimes des salariés à maintenir tant une bonne qualité de vie privée qu'un niveau de santé normal.

Une contrepartie existe déjà sous forme de majoration de rémunération.

Les parties à l'accord conviennent de mettre en place, de surcroît, dans le cadre de la présente convention, à partir du 1^{er} mai 2002, un repos compensateur spécifique.

JP9

BM

1 er

Jul

30/04/2002

3

Ph

PREMIERE PARTIE : EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

ARTICLE 1-1 RESPECT DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES PENDANT LE DEROULEMENT DE CARRIERE.

1.1.1 Rémunération

En application des dispositions légales en vigueur, l'égalité de rémunération est assurée pour un même travail ou pour un travail de valeur égale entre les salariés et les salariées.

Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable, apprécié globalement,

- de connaissances professionnelles résultant d'un titre, d'un diplôme ou d'une pratique professionnelle,
- de capacités résultant de l'expérience acquise,
- de responsabilités assumées,
- de pénibilité,
- de charges physiques ou nerveuses.
- etc.

JP 9

BM

dre

30/04/2002 4

Ph C

1.1.2 Autres aspects de la vie professionnelle

Il est rappelé ici que les différentes mesures de gestion concernant les mutations, les affectations, les classifications, ainsi que les promotions ne doivent pas comporter d'inégalités de traitement tenant au sexe ou la situation de famille.

C'est ainsi que :

- dans le cadre du chantier « Classifications » en cours de révision, une attention particulière sera portée à leur définition et à leur structuration, de telle manière qu'elles ne soient pas, par construction, un frein à l'évolution de chacun et de chacune.
- les changements d'affectation et les promotions proposés par la hiérarchie seront également ouvertes aux femmes et aux hommes, comme cela l'est aujourd'hui. Un accent particulier sera mis sur les propositions faites aux femmes, avec un suivi individuel destiné, notamment, à lever chaque fois que possible, les réticences personnelles à une évolution professionnelle qui pourraient notamment provenir de contraintes familiales. Ce suivi individuel permettra de définir et de choisir la formation d'appui qui s'avérerait nécessaire.
- l'accès à la maîtrise, au sein de laquelle les femmes sont encore trop peu nombreuses, leur sera proposé en priorité lorsqu'il y aura un poste à pourvoir et qu'elles auront les compétences et les qualités requises pour le faire.
Le point sur l'impact de cette mesure sera fait chaque année lors de l'examen du rapport annuel sur l'égalité professionnelle des femmes et des hommes.
- l'effort quant à l'évolution vers et au sein des postes de cadres depuis quelques années sera poursuivi.
- les femmes seront, enfin, incitées à s'orienter vers des secteurs et métiers où elles sont peu ou pas présentes (secteur du Transport, secteur Presse, par exemple).

1.1.3 Accès à la formation

L'accès à la formation est et restera égal pour tous.

C'est ainsi que :

- dans le cas de l'accès à une fonction nouvelle où elle aura à exercer un commandement, la personne concernée pourra demander à bénéficier, pendant une période donnée et adaptée, d'un accompagnement lui permettant de prendre la mesure et la maîtrise de son poste.
- la situation sera analysée dans le cadre du rapport annuel.

JPG

BM

re

30/04/2002 5

1.1.4

Dans un délai de 12 mois, la DRH de l'Entreprise effectuera, avec un Ergonome et un Représentant de la Direction du site, une analyse complète de la population de ses Etablissements, afin de vérifier le respect des principes évoqués ci-dessus ; un rapport sera, à cette occasion, rédigé et communiqué aux commissions dont il est question à l'article 1.2.3, selon la logique Constat/ Propositions d'actions / Fixation d'un budget *ad hoc*/Réalisations (dans le domaine de l'ergonomie par exemple) /Contrôle.

Dès la signature du présent accord, sans attendre la finalisation de l'analyse dont il est question *supra*, des actions correctives seront entamées : consignes émanant de la DRH de SERV AIR S.A., interdisant un recours à l'intérim exclusivement masculin ou féminin sur certains postes ; assurant la promotion de femmes à des postes d'encadrement ou à des emplois jusque-là occupés majoritairement par des hommes, etc.

ARTICLE 1-2 - RESPECT DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

1.2.1 Interdiction de tout abus d'autorité

Il est rappelé que, conformément aux dispositions prévues à l'article L.122-46 du code du travail, sont prohibés à l'encontre des salariés mais aussi des candidats au recrutement, à des stages ou à une période de formation, tous actes considérés comme du harcèlement, qu'il soit sexuel ou moral. Plus largement sont également concernées les mesures discriminatoires, directes ou indirectes, en matière de rémunération, de formation, de classification, de promotion, de mutation ou de renouvellement de contrat, sans que cette liste soit exhaustive.

1.2.2 Elections professionnelles

Afin d'assurer une meilleure représentativité, les Organisations syndicales examineront, lors des négociations des protocoles d'accords pré-électoraux, les voies et moyens d'atteindre une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes sur la liste de leurs candidats.

JPG

BH

100

100

Puc

30/04/2002

6

1.2.3 Commissions du Comité Central d'Entreprise et des Comités d'Etablissement

Le Comité Central d'Entreprise créera au plus tôt une Commission de l'égalité professionnelle afin de préparer la délibération du Comité Central d'Entreprise sur le rapport annuel de la situation comparée des femmes et des hommes au niveau de l'Entreprise.

- Cette Commission paritaire sera composée de 3 femmes et 3 hommes appartenant à l'Entreprise. Trois au moins de ses membres, dont son président, seront des membres élus (titulaires) du Comité Central d'Entreprise.
- Elle disposera d'un crédit annuel de sept heures pour préparer la délibération du Comité Central d'Entreprise sur le rapport annuel sur la situation comparée des hommes et des femmes.
- La composition de cette Commission sera fixée par le Comité Central d'Entreprise de telle façon que chaque Organisation syndicale y soit dûment représentée en fonction de sa représentativité.

Les Etablissements dotés de Comités d'Etablissement créeront au plus tôt une Commission de l'égalité professionnelle chargée de préparer les délibérations du Comité d'Etablissement sur le rapport annuel sur la situation comparée des hommes et des femmes.

- Cette Commission paritaire sera composée de 3 femmes et 3 hommes appartenant à l'Etablissement. Son président sera un membre élu (titulaires) du Comité d'Etablissement.
- Elle disposera d'un crédit annuel de trois heures et demie pour préparer la délibération du Comité d'Etablissement.
- La composition des Commissions sera fixée par les Comités d'Etablissement de telle façon que chaque Organisation syndicale y soit dûment représentée en fonction de sa représentativité.

ARTICLE 1-3 - ACTIONS DITES « EXEMPLAIRES »

Lorsqu'un Etablissement aura réalisé, au titre ou non d'un plan d'égalité professionnelle, notamment en matière d'embauche, de formation, d'évolution et de promotion professionnelles ou d'organisation du travail, une action digne d'être remarquée, l'aide financière de l'Etat pourra être sollicitée conformément aux dispositions légales prévues en la matière.

De la même façon, s'il s'agit d'opérations relatives aux conditions de travail, il pourra être fait appel au FACT ou à tout autre organisme susceptible d'intervenir.

ARTICLE 1-4 - BILAN

Le bilan concernant le rapport annuel visé à l'article 1.2.3 du présent accord, établi conformément aux dispositions prévues par le décret du 12 septembre 2001, est transmis au Comité Central d'Entreprise, aux Comités d'Etablissement et à l'ensemble des Organisations syndicales présentes dans l'Entreprise.

JP9

B.M.

1.00

30/04/2002

7

pu

DEUXIEME PARTIE : TRAVAIL DE NUIT

ARTICLE 2-1 – DEFINITIONS

2.1.1 Définition du travail de nuit

Tout travail entre 21 heures et 6 heures du matin est considéré comme travail de nuit (article L.213-1-1, nouveau, du code du travail).

Conformément au 1^{er} alinéa de l'article L.213-1-1, nouveau, du code du travail, lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifieront, une autre période de 9 heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures mais comprenant, en tout état de cause, l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures, pourra être substituée à la plage horaire de nuit de 21 heures à 6 heures, par accord collectif d'Entreprise ou d'Etablissement, ou, à défaut, sur autorisation de l'Inspecteur du travail après consultation des Délégués syndicaux et avis du Comité d'Entreprise ou, à défaut, des Délégués du personnel.

2.1.2 Définition du travailleur de nuit

Est considéré comme tel :

- tout salarié qui accomplit au moins 2 fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de son temps de travail quotidien au cours de la période de nuit définie *supra*, ou
- celui qui aura réalisé sur une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 320 heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures (voir au 2^{ème} paragraphe de l'article 2.1.1 du présent accord); il sera alors vérifié au cours du premier mois suivant un tel constat que l'intéressé a bénéficié des dispositions du présent accord.

2.1.3 Durées maximales du travail de nuit

La durée maximale du travail journalière ne pourra excéder 8 heures, sauf en cas de circonstances exceptionnelles, sur autorisation de l'inspection du travail donnée après consultation des Délégués syndicaux et après avis du Comité d'Etablissement concernés.

La durée hebdomadaire, calculée sur une période de 12 semaines consécutives, ne pourra dépasser 40 heures, voire 44 heures après conclusion d'une convention ou d'un accord de branche étendu (article L.213-3, nouveau, du code du travail).

JPG

BR

30/04/2002 8

ARTICLE 2-2 – MOTIFS DE RECOURS

Compte tenu des exigences de l'activité de l'Entreprise, liées au respect de la chaîne du froid, de l'heure d'arrivée et de départ des vols des Compagnies aériennes, les Parties signataires reconnaissent, à l'incidence, la nécessité de recourir au travail de nuit.

L'extension du travail de nuit à de nouvelles catégories de salariés de l'Entreprise doit être destinée à assurer la continuité de son activité économique ou justifiée par des raisons de sécurité des personnes et des biens ; elle peut également permettre de pourvoir des emplois sur des équipements qui ne doivent pas être arrêtés ou dont l'utilisation doit être étendue.

ARTICLE 2-3 – CONTREPARTIE

Les salariés de nuit de l'Entreprise bénéficient déjà d'une majoration de 50% du taux horaire de base pour l'horaire de nuit de 22 heures à 5 heures, laquelle n'est pas modifiée.

Pour les agents embauchés avant le 1^{er} juillet 1999, en application des dispositions prévues par l'accord sur les 35 heures, une majoration complémentaire de 10 % leur est versée, laquelle n'est pas, non plus, modifiée.

- A compter du 1^{er} mai 2002, et afin de tenir compte de la durée légale du travail de nuit, les salariés qui accomplissent au moins deux fois par semaine selon un horaire de travail habituel au moins trois heures de leur temps de travail quotidien au cours de la période de nuit (21h-6h), bénéficient, pour une année complète de présence, en sus des majorations existantes, d'une journée de repos compensateur de nuit tous les six mois.
- Le repos compensateur de nuit pourra être pris par demi-journée ou par journée complète.
- Le salarié fera sa demande par le biais des bons de congés, signés et datés, 7 jours avant la date souhaitée. Le supérieur hiérarchique donnera sa réponse, par écrit, dans les 3 jours qui suivent la réception de la demande.
- Ce repos compensateur pourra être accolé aux congés annuels et aux jours de RTT .
- Il devra être pris avant le 31 décembre de l'année en cours. A défaut, il sera réputé perdu et ne pourra donner lieu à paiement, sauf si la non-prise résulte de facteurs objectifs non liés à la volonté du salarié (exemple : impossibilité de prise de celui-ci pour des raisons organisationnelles, etc).
- 50% de ce repos compensateur seront affectées à un compte épargne temps ou consacrées à la formation professionnelle continue dans le cadre du co-investissement.

JF 9

Bm

1 cr

30/04/2002 9

- Par ailleurs, les travailleurs de nuit pourront bénéficier, en sus de ce qui existe déjà, mais selon les barèmes en vigueur dans chaque Etablissement, des majorations
 - pour la plage 21 h 30 - 22 h 00
 - pour la plage 5 h 30 - 6 h 00
 Cet avantage aura été négocié à l'occasion des OAN 2002.
- Il est rappelé, à cette occasion, que si le badgage est une obligation pour tout salarié de Servair SA il revêt une importance encore plus grande pour les travailleurs de nuit.

ARTICLE 2-4 – MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

2.4.1 *Priorité d'emploi et changement d'affectation*

Les salariés travaillant de nuit et désirant être affectés de jour disposent d'une priorité pour l'attribution d'emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. La liste des emplois disponibles sera portée à leur connaissance à leur demande.

Une attention toute particulière sera accordée aux salariés chargés de famille.

Un salarié de nuit peut demander son affectation à un poste de jour, s'il justifie d'obligations familiales impérieuses (telles que la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante) incompatibles avec le travail de nuit.

De même, un salarié peut refuser à passer de nuit s'il peut justifier des mêmes obligations.

Cette demande doit être faite par lettre RAR au moins 3 mois avant la date où le changement est envisagé. Celle-ci doit faire état des nouvelles obligations familiales impérieuses justifiant le changement sollicité.

L'employeur notifie sa réponse par LRAR dans un délai de 1 mois à compter de la date de réception de la demande.

Ces délais pourront être raccourcis, voire supprimés si l'organisation du service concerné le permet, pour tenir compte de la situation de chaque intéressé.

2.4.2 *Suivi médical*

Les salariés de nuit feront l'objet d'un suivi médical dont le contenu sera défini par décret.

Le médecin du travail est consulté avant toute décision importante relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit.

Lorsque son état de santé, apprécié par le médecin du travail l'exige, le salarié concerné est affecté, soit à titre temporaire, soit à titre définitif à un poste de jour, en fonction des possibilités de l'Etablissement ou des autres Etablissements de l'Entreprise.

JPG

Bor
ICC

30/04/2002 10

2.4.3 Femmes enceintes

La salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, travaillant de nuit, sera affectée à un poste de jour, sur sa demande, pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé légal postnatal prévu à l'article L.122-26 du code du travail.

La salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, travaillant de nuit, doit être également affectée à un poste de jour pendant la durée de la grossesse lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. Cette période peut être prolongée pour une durée n'excédant pas un mois.

Une salariée de nuit peut également obtenir, après son accouchement, en plus de la protection légale, une prolongation de son affectation sur un poste de jour, en cas d'allaitement justifié par certificat médical (de plus, durant un an, les mères allaitant leur enfant disposeront d'une heure de repos par poste durant leur travail).

Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de sa rémunération, majoration de nuit comprise. L'affectation dans un autre établissement, même temporaire, est subordonnée, quant à lui, à l'accord écrit de la salariée.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de lui proposer un autre emploi, il fait connaître par écrit à la salariée et au médecin du travail les motifs qui s'opposent au reclassement. Le contrat de travail de la salariée est alors suspendu, sans perte de salaire, jusqu'à la date du début du congé légal de maternité et, éventuellement, durant la période complémentaire légale qui suit la fin de ce congé.

Il est rappelé que la salariée en congé de maternité bénéficie d'une garantie de rémunération composée d'une allocation journalière versée par la sécurité sociale et d'un complément de rémunération à la charge de l'employeur, selon les mêmes modalités que celles prévues par l'Accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation.

2.4.4 Mesures destinées à organiser les temps de pause.

Des dispositions sont prises par chaque hiérarchie pour organiser au mieux les temps de pause avec les salariés concernés. Si nécessaire, des améliorations seront apportées par elle au système de pause existant.

En tout état de cause, un droit à pause est ouvert dès que le salarié accomplit un poste de nuit d'au moins 6 heures. Le temps de pause est fixé à 20 minutes, sauf dispositions existantes plus favorables.

2.4.5 Accès à la formation

Lorsqu'une action de formation sera prévue par l'employeur au bénéfice d'un salarié de nuit, les dispositions *ad hoc* seront prises avec la hiérarchie pour faciliter le départ de l'intéressé et assurer le bon fonctionnement du service.

La rémunération du salarié sera alors maintenue intégralement, prime de nuit comprise.

JPG

B.M.

30/04/2002

11

PhL

2.4.6 Congés maternité, congés paternité et jours de « garde d'enfant malade »

Les salariés, pères ou mères de famille, ne subiront aucune perte de salaire du fait de la prise du congé légal de maternité ou de paternité, par le biais du maintien du salaire ou de la subrogation.

Par ailleurs, tout salarié, père ou mère de famille, a droit à une journée d'absence rémunérée par semestre pour soigner un enfant malade de moins de 16 ans (cette limite d'âge n'est pas exigée lorsque l'enfant souffre d'un handicap médicalement constaté).

Le droit découlant du précédent paragraphe implique que le salarié fournisse, dans les meilleurs délais, un certificat médical justifiant l'état de santé de l'enfant.

Les deux points développés dans le présent article auront été négociés à l'occasion des OAN 2002.

TROISIEME PARTIE : DISPOSITIONS RELATIVES A LA MISE EN ŒUVRE ET AU SUIVI DU PRESENT ACCORD

ARTICLE 3-1 - DATE D'APPLICATION :

Sauf clauses expressément contraires, le présent accord est applicable à compter 1^{er} mai 2002.
Un exemplaire signé sera remis à chaque Organisation syndicale signataire, ou non.

ARTICLE 3-2 - DUREE DE L'ACCORD :

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

En application des dispositions de l'article L 132-8 du code du travail, le présent accord peut être dénoncé à tout moment par l'une des parties signataires, par LRAR motivée adressée à l'ensemble des parties signataires. La durée du préavis est alors fixée à 3 mois.

ARTICLE 3-3 - COMMISSION PARITAIRE D'INTERPRETATION :

Une Commission paritaire sera constituée dans les deux mois suivant la date d'application du présent accord.

Elle sera chargée de l'interprétation de ce dernier.

Elle se composera de deux représentants désignés par chaque Organisation syndicale signataire et de deux représentants de la Direction.

Sur demande écrite et motivée d'une Organisation syndicale signataire, la Commission se réunira au plus tard sept jours calendaires après la convocation écrite émanant de la Direction ; cette convocation sera établie au plus près de la date de réception de la demande susvisée.

Chaque réunion de la Commission fera l'objet d'un procès-verbal rédigé par la Direction, communiqué à chaque Organisation syndicale signataire et affiché.

JP9

BM

100/100

30/04/2002 12

ARTICLE 3-4 – DEPOT LEGAL :

Cet accord sera déposé en cinq exemplaires signés à la Direction départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle, en un exemplaire signé au secrétariat - greffe du Conseil des Prud'hommes du lieu du Siège social de l'Entreprise, selon les formes requises par la loi.

S'appliquant à des Etablissements ayant des implantations distinctes, le texte déposé sera assorti de la liste, en trois exemplaires, de ces Etablissements et de leurs adresses respectives, conformément aux dispositions de l'article R.132-1 du code du travail.

JPG

BM





PREAMBULE	2
------------------	----------

PREMIERE PARTIE : EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	4
---	----------

Article 1-1 Respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pendant le déroulement de carrière.	4
---	---

1.1.1 Rémunération	4
1.1.2 Autres aspects de la vie professionnelle	5
1.1.3 Accès à la formation	5
1.1.4	6

Article 1-2 - Respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	6
---	---

1.2.1 Interdiction de tout abus d'autorité	6
1.2.2 Elections professionnelles	6
1.2.3 Commissions du Comité Central d'Entreprise et des Comités d'Etablissement	7

Article 1-3 - Actions dites « exemplaires »	7
---	---

Article 1-4 - Bilan	7
---------------------	---

DEUXIEME PARTIE : TRAVAIL DE NUIT	8
--	----------

Article 2-1 – definitions	8
---------------------------	---

2.1.1 Définition du travail de nuit	8
2.1.2 Définition du travailleur de nuit	8
2.1.3 Durées maximales du travail de nuit	8

Article 2-2 – MOTIFS DE RECOURS	9
---------------------------------	---

Article 2-3 – CONTREPARTIE	9
----------------------------	---

Article 2-4 – MESURES D'ACCOMPAGNEMENT	10
--	----

2.4.1 Priorité d'emploi et changement d'affectation	10
2.4.2 Suivi médical	10
2.4.3 Femmes enceintes	11
2.4.4 Mesures destinées à organiser les temps de pause.	11
2.4.5 Accès à la formation	11
2.4.6 Congés maternité, congés paternité et jours de « garde d'enfant malade »	12

TROISIEME PARTIE : Dispositions relatives à la mise en œuvre et au suivi du présent accord	12
---	-----------

Article 3-1 - Date d'application :	12
------------------------------------	----

Article 3-2 - Durée de l'accord :	12
-----------------------------------	----

Article 3-3 – comission paritaire d'interpretation :	12
--	----

Article 3-4 – Dépôt légal :	13
-----------------------------	----

Fait à ROISSY, le

30 avril 2002

Pour SERV AIR S.A.

Philippe CHAUVET
Directeur des Ressources Humaines



Pour les Organisations syndicales

CFDT

-

Jean-Claude CHAPON



CFE/CGC

-

Jean-Pierre GALAUP

1217, 23.05.02

CFTC

-

Marc BRIDOUX



CGT/FO

-

Patrick MONTREDON

CGT

-

Mor Maty CISSE

SIS - UNSA

-

Jean-Marc CARBONELL

