

Accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

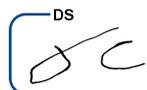
**1^{er} janvier 2022 – 31 décembre
2024**

DS


DS


DS


DS


DS


DS


SOMMAIRE

Préambule	3
Article 1 Rôles du réseau d'acteurs contribuant à la politique égalité professionnelle femmes/hommes	4
1.1 Le pôle Diversité.....	4
1.2 Les référents Diversité.....	4
1.3 Les managers.....	4
1.4 Le réseau Ressources Humaines	4
1.5 Les organisations syndicales.....	4
Article 2 Politique et procédure de recrutement externe et interne.....	5
2.1 Egalité de traitement dans le processus de recrutement et de sélection	5
2.2 Développement de la mixité des candidatures.....	5
2.2.1 Offres d'emploi externes et internes.....	5
2.2.2 Actions auprès des écoles et universités (Relations écoles).....	5
2.2.3 La mixité : des actions en amont et sur le long terme, Initiatives auprès des populations scolaires.....	6
2.3 Désamorcer les freins à la mixité	6
2.3.1 Examen des candidatures et sélection	6
2.3.2 Actions contribuant à limiter les déséquilibres femmes/hommes dans les métiers à faible mixité.....	7
Article 3 Favoriser l'évolution professionnelle et l'accès des femmes aux postes à responsabilité.....	7
3.1 Représentation des femmes dans les instances dirigeantes et notamment les codirs.....	7
3.2 Evolution professionnelle des femmes sur les postes cadres.....	8
3.3 Equilibre Femmes/Hommes à tous les niveaux	8
3.4 Actions d'accompagnement mises en oeuvre	8
3.4.1 Accompagnement par les managers des salariées dans leur évolution professionnelle	8
3.4.2 Formation et programmes de développement	8
3.5 Redynamiser le réseau interne de femmes Women for Tomorrow (WOTO)	9
3.6 Faire évoluer la représentation des femmes dans l'entreprise	9
Article 4 Procédures ressources humaines : neutraliser les facteurs de nature à freiner l'évolution professionnelle	9
4.1 Neutralisation de l'impact des congés maternité, paternité et accueil de l'enfant ou d'adoption sur les évolutions professionnelles	9
4.2 Accompagnement des salariées enceintes et des départs en congés maternité/adoption/parental d'éducation/présence parentale/poche aidant.....	9
4.3 Retour de congés maternité/adoption/parental d'éducation/présence parentale/proche aidant	10
4.4 Ecart de situation pouvant résulter d'un emploi à temps partiel (PS)/temps alterné (PN)	11
4.5 Garantir le même accès à la formation professionnelle	11
Article 5 Politique de rémunération.....	12
5.1 Egalité salariale et évolution des rémunérations.....	12
5.2 Autres éléments de rémunération non pérennes.....	12
5.3 Suivi comparé des rémunérations.....	12
5.4 Méthode d'analyse et traitement des éventuels écarts de salaire entre les femmes et les hommes	13

DS
CM

DS
C

DS
LD

DS
UJ

DS
JC

DS
PT

Article 6 Conditions de travail et vie familiale13

6.1 Informations relatives aux droits des parents13

6.1.1 Rémunération des femmes enceintes durant la période de grossesse précédant le congé maternité...13

6.1.2 Congé paternité et d'accueil de l'enfant13

6.1.3 Allaitement14

6.1.4 Procréation médicalement assistée.....15

6.1.5 Réduction d'activité liée à la parentalité15

6.1.6 Frais supplémentaires de garde pour personnel en mission sur Ordre de Déplacement (OD).....15

Article 7 Mixité de la représentation des salariés166

Article 8 Sensibilisation et communication / renforcer la lutte contre les stéréotypes16

8.1 Communication sur l'accord16

8.2 Communication et sensibilisation à l'égalité femmes/hommes16

8.2.1 Accompagnement des managers et du réseau Ressources Humaines16

8.2.2 Communication à l'ensemble des salariés.....16

8.2.3 Sensibilisation aux stéréotypes.....167

8.3 Lutte contre le sexisme ordinaire en entreprise et les violences faites aux femmes18

8.3.1 Des engagements dans le cadre de #StOpE au sexisme ordinaire en entreprise.....16

8.3.2 Les référents harcèlement sexuel et agissements sexistes16

8.3.3 Lutte contre les violences faites aux femmes.....16

8.4 Politique RSE en faveur de l'égalité femmes hommes.....16

8.5 Recours.....16

Article 9 Mise en œuvre de l'accord.....19

9.1 Champ d'application19

9.2 Date et durée d'application.....19

9.3 Adhésion.....19

9.4 Révision de l'accord.....19

9.5 Comité de suivi20

9.5.1 Modalités de suivi20

9.5.2 Indicateurs du comité de suivi20

9.6 Coordination.....20

9.7 Publicité et dépôt légal.....20

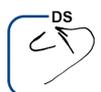
ANNEXES.....22

Annexe 1 : Indicateurs22

Annexe 2 : Charte de déontologie27

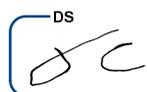
Annexe 3 : Méthode d'analyse des écarts salariaux27

 DS

 DS

 DS

 DS

 DS

 DS

Préambule

Depuis 2002, Air France s'est inscrite dans une politique volontariste en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes par la signature de 5 accords triennaux, avec pour grandes orientations :

- favoriser la mixité dans l'entreprise et dans ses métiers ;
- assurer une égalité de traitement tout au long des étapes de la carrière professionnelle ;
- réduire les éventuels écarts salariaux entre les femmes et les hommes ;
- améliorer l'équilibre vie professionnelle / vie privée ;
- mettre en place des programmes d'accompagnement de femmes vers les postes à responsabilités ;
- sensibiliser sur l'égalité professionnelle femmes/hommes les managers et le réseau ressources humaines ;
- développer des actions de communication auprès de l'ensemble des salariés.

Ce sixième accord s'inscrit dans le prolongement de l'ambition portée par la compagnie Air France de positionner l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes comme un axe de progrès et de vigilance continu. Malgré la crise sans précédent qu'Air France traverse depuis 2020, cette ambition reste forte.

Ce sixième accord se fixe pour objectifs d'assurer une continuité des dispositifs et outils déjà mis en œuvre sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, mais aussi de développer de nouvelles actions liées notamment aux évolutions professionnelles, à la lutte contre le sexisme ordinaire et les violences faites aux femmes.

L'entreprise se donne pour objectif d'atteindre:

- 35% de femmes en moyenne dans les comités de direction d'ici 2027 et 40% d'ici 2030,
- 40% de femmes parmi les cadres d'ici 2030
- 50% de femmes parmi les promotions N3.1 du personnel au sol d'ici 2030

Dans le cadre du présent accord, l'entreprise s'engage par ailleurs à faire évoluer les femmes, dans les secteurs dans lesquels la part des femmes dans les postes à responsabilité ne reflète pas la part des femmes au global de la direction que ce soit au sol, chez les PNC ou les pilotes.

Cet accord s'intègre à la politique globale de prévention des discriminations, de respect de la dignité au travail, d'égalité des chances et de gestion des ressources humaines basée sur les compétences et les résultats. Il participe de l'engagement sociétal porté par l'entreprise grâce à un dialogue social constructif favorisant une meilleure cohésion interne.

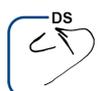
L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, comme tous les champs d'actions de la diversité, ne peut progresser que si elle est l'affaire de tous et toutes.

Les parties se sont réunies les 6 octobre, 21 octobre, 17 novembre, 13 décembre 2021 afin de négocier sur la base d'informations échangées (bilan du précédent accord Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes).

Le présent accord constitue le résultat des négociations sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en application des dispositions de l'article L. 2242-1 du Code du travail.

Les parties ont entendu adapter la périodicité de la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions des articles L. 2242-10 et suivants du Code du travail. Elles ont retenu une périodicité triennale afin d'assurer une mise en application réelle et durable des dispositifs prévus et de permettre ainsi une évaluation pertinente de leurs effets.

L'obligation de négocier sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est donc réputée remplie au titre du présent accord pour la période allant du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2024.

    3  

Article 1 Rôle de réseau d'acteurs contribuant à la politique égalité professionnelles femmes hommes

1.1 Le pôle Diversité

Rattaché à la Direction Générale des Ressources Humaines, le pôle Diversité définit en lien avec la Direction Générale et la DRH centrale la politique diversité et inclusion d'Air France et la pilote. Il s'assure de la mise en œuvre de l'accord et en mesure les avancées.

1.2 Les référents diversité

Le référent Diversité est le garant de la bonne mise en œuvre des dispositions de l'accord sur son périmètre. A ce titre, il participe aux réunions d'animation du réseau organisées régulièrement par le pôle Diversité ainsi qu'aux comités de suivi et présente les initiatives et plans d'actions menés dans son périmètre en matière d'égalité professionnelle femmes hommes. Nommé par le DRH de l'entité à laquelle il est rattaché, il constitue au sein de son périmètre d'action l'interlocuteur privilégié des managers, des RRH, des salariés et des représentants des salariés sur toutes les questions relatives à la mise en œuvre des dispositions du présent accord

Le référent Diversité veillera à bien établir le lien et à se faire connaître auprès du réseau RH de son périmètre et des salariés.

Le pôle Diversité communique par ailleurs sur Intralignes dans l'espace Diversité/Esprit d'équipe, la liste à jour des référents et s'assure de la formation des nouveaux référents Diversité entrant dans le réseau.

1.3 Les managers

Les managers comme le réseau RH jouent un rôle clé dans le recrutement, l'évolution professionnelle des salariés femmes et hommes. Au même titre que le réseau RH, ils sont les garants de la politique égalité professionnelle femmes/hommes dans l'entreprise. Ils sont sensibilisés aux enjeux de la non-discrimination, de la diversité, de l'inclusion, des stéréotypes et des biais inconscients via des formations dédiées. Les managers agissent en lien direct avec le RRH de proximité et le référent de sa direction.

1.4 Le réseau Ressources Humaines

L'ensemble des acteurs RH (RH de proximité, Emploi, Service parcours pro, Campus, Recrutement, CSP) est pleinement mobilisé dans la déclinaison de la politique Egalité professionnelle femmes hommes de l'entreprise. Ce sujet est régulièrement abordé dans les différentes réunions et formations spécifiques RH (codirs, club RH, webinaires RH...). Les acteurs RH sont garants des principes généraux de non-discrimination à l'embauche et tout au long du parcours professionnel. Ils concourent au suivi et à l'évolution professionnelle des salariés femmes ou hommes pendant toute leur carrière au sein de l'entreprise.

1.5 Les organisations syndicales

Les représentants du personnel, outre leurs prérogatives légales, sont pleinement impliqués dans la politique égalité professionnelle femmes hommes. Ils sont sollicités dans le cadre de l'élaboration et le suivi de la politique égalité professionnelle femmes hommes, notamment dans le cadre des instances : comité de suivi de l'accord, CSEC dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, Commission égalité professionnelle femmes hommes.

DS
CM

DS
↙

DS
LD

DS
YS

4

DS
JC

DS
PT

Article 2 Politique et procédure de recrutement externe et interne

2.1 Egalité de traitement dans le processus de recrutement et de sélection

Le processus de recrutement externe et de sélection interne d'Air France pour l'ensemble des personnels au sol, personnels navigants commerciaux et pilotes garantit des recrutements basés sur les seules compétences, aptitudes et expériences professionnelles des candidats et candidates. Il s'appuie sur :

- Une charte de déontologie (cf. annexe 3),
- La formation et le suivi des chargés de recrutement,
- Des processus d'évaluation décrits et documentés et un système d'informations structurant.

Par ailleurs, tous les chargés de sélection et de recrutement suivent une formation théorique, pratique et qualifiante à l'entretien dans laquelle les principes de non-discrimination sont soulignés.

2.2 Développement de la mixité des candidatures

2.2.1 Offres d'emploi externes et internes

Afin de faire progresser la mixité des métiers :

- Les démarches de contrôle et de sensibilisation des acteurs seront poursuivies et renforcées pour que les stéréotypes liés au sexe soient bannis des offres d'emploi externes et internes, de tout processus de recrutement externe, incluant le recrutement des stagiaires et des étudiants et étudiantes en alternance et de tout processus de mobilité et de sélection interne.
- L'entreprise s'engage à modifier, le cas échéant, les intitulés et/ou descriptifs de postes et de métiers qui contiendraient toute appellation discriminatoire à l'égard du sexe ou qui véhiculeraient des stéréotypes de genre sur les métiers ou sur leurs caractéristiques supposées (disponibilité par ex)
- De manière générale, l'entreprise favorise des intitulés et des formulations qui rendent les offres accessibles et attractives autant aux femmes qu'aux hommes.
- La possibilité de temps partiel est spécifiquement mentionnée

Globalement, l'entreprise sera vigilante, sur l'adaptation de la rédaction des titres et fonctions selon les genres. Elle favorisera le caractère inclusif en féminisant les titres des métiers comme cela a été fait en 2019 avec les pilotes cadet /pilotes cadettes.

Sur le site emploi corporate Air France, tous les contenus (textes, photos, vidéos, illustrations), publiés et repris sur les médias sociaux (Youtube, LinkedIn, JobTeaser), continueront à mettre en avant autant de femmes que d'hommes, voire privilégieront les femmes sur les métiers où la représentation des hommes est la plus forte (par exemple les métiers d'ingénieurs aéronautiques ou d'ingénieurs informatiques...) et les hommes sur les métiers où la représentation des femmes est la plus forte (par exemple, les métiers du passage, du commercial...).

Le pôle diversité relayera régulièrement sur les réseaux sociaux et notamment sur Linked in, en collaboration avec la communication externe, les actions mises en œuvre dans le cadre de la diversité et de l'égalité professionnelle femmes hommes.

2.2.2 Actions auprès des écoles et universités (Relations écoles)

Dans le cadre de ses actions en direction des étudiants et des jeunes diplômés, Air France s'engage à :

- Favoriser la mixité et la diversité des candidatures par les intitulés des offres de stage et d'alternance,
- Communiquer auprès des étudiants sur l'importance qu'attache l'entreprise à la mixité dans ses métiers.





 5
 


Lors des présentations dans les événements (forums de recrutement, tables rondes, témoignages ...), la politique égalité femmes/hommes d'Air France est valorisée par les intervenants internes (des « relations écoles » ou des femmes du réseau des « Ambassadeurs ») auprès des étudiants.

2.2.3 Actions en amont et sur le long terme : Initiatives auprès des populations scolaires

Depuis leur création, les associations partenaires d'Air France (« AirEmploi », « AFMAé », « JEREMY », « Pays de Roissy » ...) contribuent à promouvoir la mixité des métiers d'Air France dans leurs actions. Ainsi, « AirEmploi » s'attache à promouvoir l'accès des jeunes filles aux métiers techniques de l'aérien et de l'aéronautique, notamment dans le cadre de l'opération « Féminisons les métiers de l'aérien ».

Air France est partenaire de l'association dénommée « Article 1 » dont l'objectif est d'accompagner des étudiants issus des milieux populaires en classe préparatoire ou études universitaires, par l'intermédiaire de référents dans les entreprises. Air France est également partenaire de l'association « Nos Quartiers ont des Talents » (NQT) pour accompagner les jeunes diplômés des quartiers pour décrocher un premier emploi à la hauteur de leur niveau et domaine de formation. Air France s'assure que ces démarches favorisent autant l'accompagnement des jeunes filles que des jeunes hommes.

Par ailleurs, Air France est engagée auprès de l'association « Elles bougent » qui favorise l'orientation des jeunes filles vers les métiers techniques et d'ingénieurs. Air France a développé un réseau d'une quarantaine de marraines pour participer aux différentes actions menées par l'association comme « la smart city week » ou « la semaine de l'industrie ». Toutes les femmes d'Air France souhaitant devenir marraine « Elles bougent » peuvent s'inscrire via la plateforme « mon engagement citoyen » présente sur Intralignes. Au-delà, tous les salariés – hommes ou femmes – qui souhaitent porter le sujet peuvent s'inscrire également en tant que relais Elles bougent. Les marraines Elles bougent Air France interviennent auprès des élèves du secondaires et études supérieures pour parler des métiers de l'aéronautique. Ces interventions s'étendront à compter de 2022 aux élèves du primaire.

Les actions menées avec ces associations partenaires sont présentées en comité de suivi

En outre, le réseau Ingénieurs Pour l'Ecole (IPE) d'Air France participe activement aux actions de sensibilisation en faveur de la mixité auprès des jeunes (collèges et lycées) et assure la remontée d'information sur ces actions.

2.3 Favoriser la mixité des métiers

Les parties conviennent qu'il n'y a pas dans l'entreprise des métiers masculins et des métiers féminins. Elles constatent toutefois un déséquilibre des populations dans certains d'entre eux.

2.3.1 Examen des candidatures et sélection

Dans l'objectif d'atteindre une meilleure mixité femmes/hommes, les candidatures féminines et masculines - lors des processus de recrutement, de nomination et de mobilité - seront étudiées avec la même attention, notamment dans les métiers à fort déséquilibre femmes/hommes.

Ainsi, dans les métiers à prédominance masculine et à compétences égales, les chargés de sélections, les équipes RH ainsi que les managers s'engagent à examiner avec attention les candidatures féminines et à maintenir, à compétences égales, des candidatures féminines tout au long du processus de sélection.

Inversement, dans les métiers à prédominance féminine, et à compétences égales, les candidatures masculines seront plus particulièrement étudiées.

Lors du processus de décision finale de sélection les chargés de sélection, les équipes RH ainsi que les managers, sont garants de la politique égalité professionnelle femmes hommes en s'assurant de la mixité des profils à compétences égales.

^{DS}
CM

^{DS}
C

^{DS}
LD

^{DS}
YS

6

^{DS}
JC

^{DS}
PT

En ce qui concerne les sélections internes, un point sera effectué en comité de suivi concernant le nombre de candidatures femmes et hommes reçues et sera mis en regard du nombre de candidats femmes et hommes évalués puis retenus. Concernant les sélections externes, cette étude pourra être menée sur des métiers à faible mixité et sera mise en regard du taux de féminisation à la sortie des filières scolaires.

2.3.2 Actions contribuant à limiter les déséquilibres femmes/hommes dans les métiers à faible mixité

Pour favoriser l'amélioration de la mixité, un point d'attention particulier sera mis dans les métiers à fort déséquilibre entre les femmes et les hommes, en nombre de salariés.

En complément des actions transverses à l'entreprise, les actions locales en faveur de la mixité seront favorisées dans les entités dans lesquelles des déséquilibres sont identifiés.

Des actions portant sur les conditions d'exercice de ces métiers, et notamment des actions locales, par entité, contribueront à limiter les déséquilibres femmes/hommes dans les métiers à faible mixité. Ce seront, par exemple, la réalisation d'un diagnostic sur l'accessibilité de certains métiers, des actions permettant de faire connaître les environnements et conditions d'exercice des métiers à faible mixité professionnelle, telles que les oxygénations, ou encore d'autres actions d'information, de sensibilisation, ... mais également des actions d'ergonomie.

Une communication plus large sur les postes à pourvoir en interne sera fait en dehors des directions à faible mixité pour diversifier les profils.

La mention poste télétravaillable ou temps partiel possible est clairement indiquée, ainsi que le nombre de jours télétravaillables.

Article 3 Favoriser l'évolution professionnelle et l'accès des femmes aux postes à responsabilité

Les règles d'évolution de carrière, pour les différentes populations de l'entreprise, contiennent et définissent les conditions d'une égalité de traitement entre femmes et hommes.

Cependant, la présence des femmes dans les postes à responsabilité et les postes de direction doit être améliorée.

Afin d'objectiver le sujet du « plafond de verre » et du « plancher collant », 3 nouveaux indicateurs seront présentés en comité de suivi:

- La part des femmes dans les 10% des postes les moins rémunérés pour le personnel au sol par CSP
- La part des femmes dans les 10% des postes les plus rémunérés pour le personnel au sol par CSP
- Les écarts type de salaire

3.1 Représentation des femmes dans les instances dirigeantes et notamment dans les comités de direction (codirs)

Attentive à la représentation femmes/hommes dans ses instances dirigeantes, Air France s'engage à favoriser l'accès des femmes dans les différents comités de Direction et à en suivre la progression à travers une cartographie de ces instances.

En 2021, le conseil d'administration d'AF comportait 55% de femmes, le comité exécutif 33%. Les pourcentages sont plus disparates dans les comités de direction. Une cartographie des comités de direction ainsi qu'un suivi spécifique sera organisé et les résultats présentés chaque année en comité de suivi. L'entreprise se donne pour objectif d'atteindre 35% de femmes en moyenne dans les comités de direction d'ici 2027 et 40% d'ici 2030.

3.2 Evolution professionnelle des femmes sur les postes à responsabilité cadre

Au 31 décembre 2020, la part des femmes cadres dans l'entreprise a atteint un taux de 36,6% avec des situations différentes suivant les établissements. Dans le cadre du présent accord, Air France s'engage à faire progresser ce taux, se fixe pour objectif 40% de femmes cadres à horizon 2030 et s'engage à communiquer chaque année sur l'évolution du taux.

Les projections moyen terme des emplois et des compétences sont évoquées pour la population cadre lors des people review. Le sujet de la mixité fait partie des enjeux pris en compte dans ces instances (accès à l'emploi, formation, candidatures) ainsi que la mise en place d'actions d'accompagnement si nécessaire. En effet, la détection des potentiels et la projection des femmes et des hommes sur des postes à responsabilité est un processus qui s'inscrit dans la durée.

Dans le cadre du présent accord, l'entreprise s'engage à faire évoluer les femmes, dans les secteurs dans lesquels la part des femmes dans les postes à responsabilité ne reflète pas la part des femmes au global de la direction que ce soit au sol, chez les PNC ou les pilotes. Ainsi, des actions ciblées - communication sur les postes à pourvoir, échange managérial en amont de la sélection avec les femmes détectées à potentiel - seront effectuées en amont des sélections cadres.

3.3 Equilibre femmes hommes à tous les niveaux

Afin de contribuer à un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes dans chacun des niveaux, la proportion de femmes promues d'un niveau à un autre doit tendre vers la proportion de femmes du niveau inférieur. A ce titre, les managers et l'ensemble du réseau RH seront sensibilisés à l'occasion de chaque campagne de promotion.

L'entreprise s'assure également de la mixité des instances de décision, lorsqu'elles sont collectives, dans l'application de ces procédures.

3.4 Actions d'accompagnement mises en œuvre

3.4.1 Accompagnement par les managers des salariées dans leur évolution professionnelle

Les entretiens annuels (EAP) ainsi que l'entretien professionnel (EDP) sont l'occasion pour les salariés de faire part de leurs souhaits d'évolution professionnelle et pour les managers de les accompagner. L'accompagnement de l'évolution des salariées pourra ainsi constituer un objectif managérial formalisé dans l'EAP du manager. L'entretien annuel doit être un moment privilégié de dialogue entre les salariés et sa hiérarchie. Il doit également être un lieu d'échange sur les conditions de travail des salariés, la charge de travail, les formations.

3.4.2 Formation et Programmes de développement

L'entreprise a développé depuis 2016 des formations favorisant l'accès des femmes aux postes à responsabilité au travers des dispositifs suivants:

- mentoring de salariées de niveaux AMDE à cadre supérieur par des cadres de niveau 2 à hors cadre. Les mentors seront identifiés parmi les 230 femmes ayant suivi le programme Femmes de talent depuis 2015
- coaching pour les femmes cadres niveau 2 (N.2.1/N2.2) à niveau 3 (N3.1/N3.2) ayant un potentiel de développement dans le cadre du programme « Femmes de talent » qui devient désormais « Leadership au féminin »

Air France poursuivra et développera ces actions afin de renforcer la présence des femmes dans les postes à responsabilité Air France s'assurera que les femmes PNC (cadres PNC) et pilotes (OPL, CDB,) soient également représentées dans le programme Leadership au féminin.

Consciente que la détection de potentiel doit s'effectuer le plus en amont possible dans la carrière professionnelle et que l'accompagnement doit se faire sur la durée, l'entreprise développera, au-delà du mentorat pour les femmes

DS
CM

DS
C

DS
LD

DS
UJ

DS
JC

DS
PT

AMDE et cadre groupe 1 un e-learning spécifique, 1ère pierre avant le programme Leadership au Féminin (ex Femmes de talent).

Concernant les PNC, ce e-learning leadership au féminin sera proposé par les managers aux CC/CCP identifiées. Il sera également proposé aux femmes OPL détectées par les chefs de division.

3.5 Redynamiser le réseau interne de femmes Women for Tomorrow (WOTO)

Air France soutient le réseau interne de femmes (woto) en favorisant l'organisation de conférences débat, d'échanges avec des managers femmes et hommes d'Air France ou d'autres entreprises, des after works. L'objectif est de relancer une dynamique après 2 années de crise covid. Ce réseau est ouvert aux femmes comme aux hommes, dans toutes les directions et à tous les niveaux de l'entreprise, avec la volonté de faire évoluer le sujet de l'égalité professionnelle femmes hommes

3.6 Faire évoluer la représentation des femmes dans l'entreprise

Afin de faire évoluer les représentations des femmes dans l'entreprises, différentes actions pourront être mises en œuvre :

- Développer dans l'entreprise une communication autour des rôles modèles et des parcours inspirants de femmes dans l'entreprise, à tous les niveaux et dans toutes les directions
- Féminiser les noms de métiers comme cela a été fait pour les pilotes cadettes. Ainsi pourront apparaître les dénominations suivantes par exemple : Instructeur > Instructrice. Chef pilote > cheffe pilote
- Poursuivre les sensibilisations aux stéréotypes de genre et aux biais inconscients
- Poursuivre le galonnage des uniformes PNC pour les CC et les CCP, à l'identique des uniformes hommes à chaque renouvellement de dotation afin de parvenir à 100% d'uniformes galonnés

Article 4 Procédures ressources humaines : neutraliser les facteurs de nature à freiner l'évolution professionnelle

4.1. Neutralisation de l'impact des congés maternité, paternité et accueil de l'enfant, ou d'adoption sur les évolutions professionnelles

L'absence pour congés de maternité, paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption n'entre pas en compte pour les règles de promotion ou l'accès aux postes à responsabilité. Lorsque les règles d'évolution font référence à une durée d'exercice, ces congés sont considérés comme période d'activité.

Une étude sera menée au cours du présent accord pour évaluer l'impact éventuel d'un congé maternité et parental sur l'évolution professionnelle.

4.2 Accompagnement des salariées enceintes et des départs en congés maternité / adoption / parental d'éducation / présence parentale / proche aidant

Les parties signataires réaffirment leur volonté de promouvoir un accompagnement managérial et RH des salariées enceintes et des personnels concernés par un départ en congés liés à la parentalité.

S'agissant spécifiquement des salariées enceintes :

- La salariée enceinte appartenant au personnel au sol se voit proposer un entretien avec sa hiérarchie ou son responsable ressources humaines afin de définir ensemble les nécessaires adaptations de ses conditions de travail (vacations longues, postes à contraintes physiques, ...), notamment celles liées à d'éventuelles problématiques spécifiques d'exposition à des risques professionnels. La salariée enceinte appartenant au personnel au sol bénéficie également d'un entretien avec sa hiérarchie ou son responsable ressources

humaines avant son départ en congé maternité. Cet entretien s'inscrit dans l'Entretien Annuel de Performance. La mesure d'accès temporaire à un stationnement au plus près du lieu de travail, dans la mesure des possibilités existantes sur les différents sites Air France Personnel au Sol, sera reconduite.

- La salariée enceinte appartenant au personnel navigant commercial est reçue par un ARH afin d'examiner les conditions d'un reclassement temporaire au sol. Par ailleurs, un stationnement à la Cité PN lui sera accordé à sa demande pendant la durée de son affectation au sol. De même, l'accès à un stationnement temporaire au plus près de la cité PN pourra être envisagé pour le PNC féminin poursuivant une activité vol pendant sa grossesse et en faisant la demande (autorisation de stationnement réservé dans des emplacements à proximité des accès à la Cité PN). Ces stationnements temporaires à la Cité PN seront autorisés sur les places réservées aux personnes en situation de handicap.
- La salariée pilote enceinte est reçue par un ARH ou RRH afin d'examiner les conditions d'exercice d'une activité (sol et/ou vol) pendant la grossesse. Par ailleurs, un stationnement à la Cité PN lui sera accordé à sa demande pendant la durée de son affectation au sol. De même, l'accès à un stationnement temporaire au plus près de la cité PN pourra être envisagé pour le Pilote féminin poursuivant une activité vol pendant sa grossesse et en faisant la demande (autorisation de stationnement réservé dans des emplacements à proximité des accès à la Cité PN). Ces stationnements temporaires à la Cité PN seront autorisés sur les places réservées aux personnes en situation de handicap.

L'entreprise s'engage à faciliter l'accès des femmes personnel navigant enceintes au télétravail sur des postes disponibles et éligibles au moment de l'affectation au Sol. Une étude concernant l'éligibilité au télétravail des postes disponibles pour les PNC enceintes sera réalisée en 2022.

Par ailleurs, pour les salariés concernés par un départ en congé lié à la parentalité hors congé paternité (adoption / parental d'éducation / présence parentale / proche aidant), les parties signataires s'accordent pour systématiser les entretiens de départ en congé lié à la parentalité, ceux-ci devant être intégrés aux supports d'entretiens d'évaluation ou de développement professionnel. Dans le cadre d'une adoption, notamment à l'étranger, la prise de congés en amont sera facilitée pour les futurs parents afin de faciliter les démarches administratives associées à cette adoption.

4.3 Retour de congés maternité / adoption / parental d'éducation / présence parentale / proche aidant

Au retour du congé maternité, ou d'adoption, le salarié est reçu par sa hiérarchie lors d'un Entretien de Développement Professionnel (EDP), afin de faire un point sur son projet professionnel et d'examiner les conditions de son retour à son précédent poste ou à un poste similaire.

Il en va de même au terme du congé parental d'éducation, du congé de présence parentale, du congé de solidarité familiale et du congé proche aidant.

C'est à cette occasion que sont examinés les éventuels besoins en formation :

- Concernant le Personnel Sol, des actions d'accompagnement favorisant le retour de la personne sur son poste et permettant d'assurer la continuité de son parcours professionnel seront proposées (exemples : mise en double, formation métier...)
- Chaque PNC est reçu en entretien, lors de son circuit retour, par le Pôle Accompagnement Individualisé du PNC pour l'informer, lui faciliter sa reprise, identifier avec lui ses besoins pour sa remise en ligne et mettre en œuvre les actions adaptées, formaliser un entretien de développement professionnel. Le pôle Accompagnement Individualisé est à la disposition des PNC pour répondre à toutes les questions durant toute la période d'inactivité.

DS
CM

DS
C

DS
LD

DS
UJ

10

DS
JC

DS
PT

Sur la période du présent accord, il est convenu que pour les PNC atteignant l'ancienneté requise dans la classe au 1er janvier selon les dispositions conventionnelles PNC en vigueur, aucun report d'avancement ne sera appliqué par l'entreprise en raison d'un congé parental d'éducation.

- En cas de module de reprise, chaque Pilote est contacté par sa flotte à son retour pour lui expliciter les conditions de ce module et évaluer en concertation avec le pilote concerné ses besoins en termes de formation.

Une formation spécifique pour accompagner les salariés de retour après un congé maternité et/ou parental (toute population et niveau hiérarchique confondu) a été mise en place depuis 2016 (suppression en 2020 en raison de la crise covid). Cette formation, qui a pour objectif de favoriser une reprise d'activité sereine, sera réactivée au cours du présent accord et proposée à toutes les femmes et tous les hommes revenant de congé maternité ou parental.

Les parties réaffirment la nécessité de respecter la confidentialité dans tous les cas d'absence d'un salarié (et notamment en cas de maternité). Dans ce cadre, l'entreprise rappellera ce principe de confidentialité à toutes les personnes ayant accès au statut d'absence des salariés.

Par ailleurs, l'entreprise s'engage à promouvoir et mettre en place un suivi par entité des entretiens de retour des congés liés à la parentalité.

4.4 Ecart de situation pouvant résulter d'un emploi à temps partiel (PS) / temps alterné (PN)

Au-delà des indicateurs de suivi prévus par le présent accord, la répartition femmes/hommes des salariés évoluant à temps partiel / temps alterné (par taux d'activité) est une donnée transmise dans le cadre de la Base de Données Economiques et Sociales (BDES).

Dans l'objectif de réduire les écarts de situation pouvant résulter d'un emploi à temps partiel (PS) / temps alterné (PN), il sera procédé :

- au suivi des promotions femmes/hommes des salariés à temps partiel (PS) / temps alterné (PN),
- à l'examen de la situation de l'évolution professionnelle des salariés femmes/hommes à temps partiel (PS) / temps alterné (PN) lors de l'entretien professionnel.

A l'occasion du passage à temps partiel du salarié un point sera fait entre le manager et le salarié pour ajuster et adapter la charge de travail ainsi que les objectifs, avec si besoin l'accompagnement du responsable ressources humaines. A l'inverse, le passage d'un temps partiel à un temps plein fera l'objet d'un point pour réévaluer la charge de travail et fixer de nouveaux objectifs.

Par ailleurs, l'entreprise s'engage à sensibiliser fortement les managers et à les inciter à identifier des postes de management à temps partiel ou fractionné et à le mentionner spécifiquement lors de la rédaction d'une offre en interne.

Le sujet de l'évolution professionnelle des femmes et des hommes à temps partiel sera spécifiquement regardé en comité de suivi.

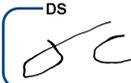
4.5 Garantir le même accès à la formation professionnelle

Dans le cadre de l'accès à la formation professionnelle, les parties signataires entendent garantir le même accès de formation professionnelle pour les femmes et les hommes.

Les indicateurs de suivi suivants permettront de mesurer les éventuels écarts et d'élaborer les éventuelles mesures correctrices.





 11
 


Par ailleurs, l'accès des salariés revenant d'absence longue à des formations non réglementaires sera privilégié, dans le cadre de la reconversion professionnelle.

A l'occasion d'un comité de suivi, les formations « non réglementaires » seront identifiées par catégorie socio-professionnelle afin de suivre la répartition femmes/hommes pour ces formations :

- Des heures réalisées (nombre heures réalisées femmes/hommes / nombre total heures réalisées)
- Du nombre de stagiaires (nombre actions de formation réalisées femmes/hommes / nombre total actions de formation réalisées).

Article 5 Politique de rémunération

5.1 Egalité salariale et évolution des rémunérations

L'égalité salariale est une composante essentielle de l'égalité professionnelle.

A l'embauche, Air France garantit un niveau de classification et de salaire équivalent entre les femmes et les hommes pour un même métier, niveau de responsabilité, formation et / ou expérience.

Air France réaffirme la règle de gérer les évolutions de salaire de base de l'ensemble de ses salariés en fonction des compétences mises en œuvre, responsabilités, résultats professionnels, ancienneté, métiers et catégories professionnelles sans distinction de sexe.

Lors des campagnes d'augmentations individuelles, il est rappelé aux responsables hiérarchiques et aux gestionnaires de carrière les obligations légales en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes de l'entreprise. Chaque campagne doit être l'occasion de sensibiliser les managers et de vérifier individuellement la bonne application des principes d'égalité salariale énoncés ci-dessus.

Lors des revues salariales cadres PS, et avant leur mise en œuvre, les disparités de rémunérations seront étudiées, en lien avec les parcours professionnels des salariés, dans l'objectif de vérifier l'équité salariale en amont du processus.

Pour le personnel au sol, l'évolution du salaire de base du salarié bénéficiaire d'un congé maternité ou d'adoption est au moins égale aux augmentations collectives et à la moyenne des avancements individuels pratiqués pour son niveau de classification, dès lors qu'une période de congé maternité ou d'adoption est constatée au cours de l'année de référence de ces mesures.

Le personnel navigant, selon le même principe de neutralisation du congé de maternité ou d'adoption, se voit appliquer les règles conformes à ses accords spécifiques.

Le déroulement de carrière impacte également l'évolution des rémunérations. Le respect de l'égalité professionnelle dans ce domaine est traité dans l'article 4 du présent accord.

5.2 Autres éléments de rémunération non pérennes

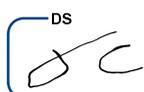
D'autres éléments de rémunération non pérennes, viennent compléter le salaire de base des salariés d'Air France (primes, indemnités, majorations ...). Les principes de l'égalité professionnelle s'appliquent également à ces éléments de rémunération.

Le bénéfice des éléments de rémunération liés à l'emploi, aux horaires, à l'activité est régi par des règles objectives s'appliquant sans distinction aux femmes et aux hommes.

5.3 Suivi comparé des rémunérations





12



Des données de rémunération effectives par niveau et sexe sont remises aux organisations syndicales dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires. Lors de cette négociation, un point est fait sur l'existence d'écart entre femmes et hommes.

Par ailleurs, les résultats de la méthode d'analyse définie dans l'article 5.4, et son annexe 3 feront l'objet d'une présentation dans le cadre d'une réunion annuelle du comité de suivi du présent accord.

5.4 Méthode d'analyse et traitement des éventuels écarts de salaire entre les femmes et les hommes

Dans le cadre des précédents accords, plusieurs analyses comparées des salaires de base ont été menées sur le principe d'égalité salariale entre les femmes et les hommes pour un même niveau de responsabilité, de compétences, de résultats et d'ancienneté.

Les comparaisons de salaires de base de femmes et d'hommes au sein de groupes comparables au sens de ces critères ont montré la présence d'un nombre limité de sous-groupes de salariés personnel au sol pour lesquels existait, après correction de l'ancienneté, un écart de rémunération de base défavorable aux femmes. Afin de réduire ces écarts dans la limite d'une observation statistiquement significative, les accords salariaux ont prévu depuis 2008 une provision spécifique pour la mise en œuvre de mesures correctrices. Cette provision est distincte de l'enveloppe globale d'augmentations individuelles pour le Personnel au Sol.

Cette méthode d'analyse est décrite en annexe 3. Elle a amené à réduire de façon significative le nombre de femmes en écart. L'analyse des écarts sera reconduite sur la période du présent accord

Les écarts résiduels significatifs identifiés pourront faire l'objet d'une mesure correctrice, dont le principe sera acté dans le cadre de la NAO, et les salariées concernées seront informées individuellement.

Les mesures de rattrapage mises en œuvre feront l'objet d'une information lors d'un comité de suivi du présent accord qui sera organisé dans le premier semestre de l'année.

Selon les résultats, une analyse qualitative pourra être menée sur les directions où des écarts seraient significatifs. Des mesures spécifiques seront prises pour les salariées en écarts significatifs de façon à ce que l'écart soit comblé.

Article 6 : Conditions de travail et vie familiale

6.1 Informations relatives aux droits des parents

Les informations relatives aux droits des parents sont décrites dans trois livrets de parentalité :

- Pour le Personnel au Sol : « Etre parent à Air France » disponible sur Intranet,
- Pour le Personnel Navigant Commercial : « Livret de parentalité PNC » disponible sur IPN,
- Pour les Pilotes : « Livret de parentalité Pilotes » disponible sur IPAD.

Air France veillera à ce que ces livrets soient régulièrement mis à jour.

Ces livrets intègrent notamment les aspects mentionnés dans les articles ci-dessous.

6.1.1 Rémunération des femmes enceintes durant la période de grossesse précédant le congé maternité

Ces éléments sont précisés dans les livrets de parentalité Personnel Sol, Personnel Navigant Commercial et Pilotes.

6.1.2 Congé paternité et d'accueil de l'enfant

Depuis le 1er juillet 2021, la durée du congé paternité et d'accueil de l'enfant est de 25 jours. En cas de naissances multiples, la durée est portée à 32 jours.

^{DS}
CM

^{DS}
C

^{DS}
LD

^{DS}
YS

13

^{DS}
JC

^{DS}
PT

Souhaitant poursuivre l'amélioration des dispositions sur le congé paternité et accueil de l'enfant, Air France versera un complément de salaire aux indemnités journalières de la sécurité sociale (IJSS) sur les 25 jours, ou sur les 32 jours en cas de naissances multiples.

Pendant le congé de paternité, le salarié percevra le salaire de référence ci-dessous, dans la limite du prorata temporis (durée du congé et taux d'activité) de 1,5 plafond mensuel de la sécurité sociale (1,5 x 3428 € = 5142€ mensuel pour l'année 2021), étant précisé que pendant la période obligatoire de 4 jours, la rémunération ne pourra être inférieure au salaire mensuel minimum garanti pour les Personnels Navigants et au forfait ou TMF pour les Personnels Sol.

Ces compléments seront ainsi versés aux bénéficiaires des indemnités de la sécurité sociale à savoir :

- au salarié qui en bénéficie parce que concubin/mari/lié par un Pacs avec la mère de l'enfant
- à la salariée qui en bénéficie parce que concubine /mariée/liée par un Pacs avec la mère de l'enfant
- aux pères reconnus par la sécurité sociale

Le congé paternité et d'accueil de l'enfant sera également ouvert au salarié conjoint du père, lié avec lui par un PACS ou vivant maritalement.

Le salaire retenu comme référence est basé, pour le personnel au sol, sur le traitement de congé et pour le personnel navigant sur le salaire global mensuel moyen (SGMM) en incluant, le prorata de Prime Uniforme Annuelle (PUA), le cas échéant, et de Prime de Fin d'Année (PFA).

Cette disposition s'applique aux congés pris pendant la période d'application du présent accord.

Les communications en easy rh préciseront ces modalités et seront explicites sur les bénéficiaires de ce congé.

6.1.3 Allaitement

Les femmes souhaitant poursuivre l'allaitement après la reprise d'une activité professionnelle bénéficient à leur demande d'une information délivrée par leur service de santé au travail sur les bonnes pratiques à respecter pour le tirage de lait maternel durant leur période de travail.

Pour le personnel au sol, et sous réserve de la présentation d'un certificat médical semestriel l'attestant, le temps de pause dont bénéficient les salariées allaitant leur enfant (pour tirer leur lait) et ce jusqu'au premier anniversaire de celui-ci, ne donne pas lieu à retenue salariale.

En cas d'absence de salle dédiée, des modalités spécifiques et adaptées à chaque secteur seront recherchées.

Les membres féminins du Personnel Navigant Commercial souhaitant poursuivre l'allaitement après la reprise de leur activité professionnelle peuvent bénéficier, à leur demande et selon leur choix, sous réserve de présentation d'un certificat médical semestriel attestant l'allaitement de leur enfant :

- Soit :
 - Pour le PNC Long Courrier, d'une affectation temporaire hors quota sur le réseau court ou Moyen- courrier avec la possibilité d'aménagement de planning (rotations 1 ou 2 ON maximum), jusqu'au 1er anniversaire de l'enfant.
 - Pour le PNC Court ou Moyen-courrier, d'un aménagement de planning (rotations 1 ou 2 ON maximum), jusqu'au 1er anniversaire de l'enfant.
- Soit d'une affectation temporaire au sol. Cette affectation temporaire au sol se fera dans les conditions de durée et de rémunération mensuelle suivantes selon le choix exprimé par la PNC lors de sa demande : traitement fixe + 51,5 PV jusqu'au 1er anniversaire de l'enfant ou traitement fixe + 80 PV jusqu'aux 6ème mois révolus de l'enfant. L'affectation au sol qui aura été possible en province

DS
CM

DS
↻

DS
LD

DS
43

14

DS
JC

DS
PT

pour la femme enceinte pourra être reconduite pour la période d'allaitement si une mission est toujours possible.

Les pilotes féminins souhaitant poursuivre l'allaitement après la reprise de leur activité professionnelle peuvent bénéficier, à leur demande et selon leur choix, sous réserve de présentation d'un certificat médical semestriel attestant l'allaitement de leur enfant ainsi que de l'accord du service de santé au travail :

- Soit d'un aménagement de planning (rotations courtes), jusqu'au 1er anniversaire de l'enfant
Ou
- Soit d'une affectation temporaire au sol. Cette affectation temporaire au sol se fera dans les conditions de durée et de rémunération mensuelle suivantes selon le choix exprimé par la pilote lors de sa demande : traitement fixe + 51,5 PV jusqu'au 1er anniversaire de l'enfant ou traitement fixe + 80 PV jusqu'aux 6ème mois révolus de l'enfant. L'affectation au sol qui aura été possible en province pour la femme enceinte pourra être reconduite pour la période d'allaitement si une mission est toujours possible.

6.1.4 Procréation médicalement assistée

Compte tenu des contraintes dans les dates de traitement ou d'hospitalisation pour la procréation médicalement assistée (PMA) - dont la fécondation in vitro (FIV) - les différents services, les managers et le médical sensibilisés au sujet veillent, en conséquence, à faciliter l'organisation du travail et les plannings (hommes ou femmes), sous réserve de présentation d'un certificat médical et en lien éventuel avec la médecine du travail. Le médecin du travail pourra émettre des préconisations en matière d'absence dans ce cadre.

6.1.5 Réduction d'activité liée à la parentalité

Il est rappelé que le temps partiel parental, comme le congé parental d'éducation, est ouvert de plein droit tant au père qu'à la mère d'un enfant.

Une attention particulière est portée aux conditions d'exercice du temps partiel parental. Lors de sa mise en place, un entretien est organisé à l'initiative de la hiérarchie, afin de définir son organisation. Cet entretien doit, notamment, permettre de vérifier l'adéquation entre la charge de travail, la durée du travail fixée et sa répartition.

L'exercice du temps partiel parental dans le poste occupé auparavant par le salarié est privilégié. Si une difficulté propre à l'exercice d'un métier est constatée, un examen doit être effectué au niveau de l'établissement afin d'en déterminer les causes et de proposer d'éventuelles corrections.

Pour les personnels navigants, l'activité partielle parentale est gérée par des textes réglementaires spécifiques et par les accords collectifs relatifs à ces catégories de personnel.

Concernant la revendication de l'extension du congé parental jusqu'à l'âge de 6 ans un travail sera réalisé en 2022 pour étudier la capacité technique à mettre en œuvre cette mesure sans coût supplémentaire pour l'entreprise

6.1.6 Frais supplémentaires de garde pour personnel en mission sur Ordre de Déplacement (OD)

Lorsqu'un salarié, personnel au sol, parent d'un enfant de moins de quatre ans est amené à partir en déplacement sur ordre de déplacement (OD) en mission sur des plages horaires normalement non travaillées, l'entreprise s'engage à prendre en charge, sur justificatif, une partie des frais de garde supplémentaires engendrés par le déplacement, dans le cadre d'un montant maximum journalier fixé chaque année par la direction générale des ressources humaines. Cette mesure s'applique également aux familles monoparentales avec enfants de – de 12 ans.

Pour autant, l'entreprise évitera, dans la mesure du possible, de placer les salariés dans cette situation. De même, il sera veillé à ce que ce dispositif n'ait pas d'incidence discriminatoire sur la possibilité de réaliser un déplacement sur OD.

^{DS}
CM

^{DS}
↙

^{DS}
LD

^{DS}
UJ

15

^{DS}
JC

^{DS}
PT

Un effort particulier de communication sera réalisé afin de mieux faire connaître cette disposition.

Article 7 Mixité de la représentation des salariés

Les parties conviennent que la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes passe aussi par une meilleure représentation femmes/hommes dans les instances représentatives du personnel (IRP) et, plus globalement, au niveau de la représentation des salariés.

Les signataires s'engagent à respecter les principes de l'égalité dans la composition de toutes les institutions représentatives du personnel électives et à les promouvoir dans les instances désignatives.

Article 8 Sensibilisation et communication / renforcer la lutte contre les stéréotypes

8.1 Communication sur l'accord

Le présent accord sera mis à la disposition des salariés d'Air France via le réseau Intranet et IPN et Pilot pad et fera l'objet d'une communication à l'ensemble des salariés.

8.2 Communication et sensibilisation à l'égalité femmes/hommes

Les signataires conviennent que la communication sur l'accord n'est pas à elle seule suffisante pour faire évoluer les mentalités et lutter contre les stéréotypes, qui sont encore des freins majeurs à une véritable égalité professionnelle. C'est pourquoi il est nécessaire de mettre en place des actions complémentaires en direction de l'ensemble du personnel.

Deux types d'actions sont privilégiés : des réunions de formation/sensibilisation du réseau ressources humaines sur les règles et enjeux de l'égalité professionnelle, et l'actualisation d'un support intranet propre à l'égalité des chances et à la prévention des discriminations, dans lequel les sujets égalité femmes/hommes seront traités de manière spécifique.

Il appartient en outre aux établissements de mettre en place les actions de sensibilisation et de communication en relation avec leurs métiers et leurs problématiques propres (exemple : valorisation de parcours de femmes et d'hommes dans les différents métiers), ces actions faisant partie des plans d'action annexés à leurs synthèses égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Pendant la période d'application de cet accord, Air France poursuivra l'intégration dans le parcours de formation concernant l'accès aux fonctions maîtrises et encadrement (Personnel Sol, Personnel Navigant Commercial, Pilotes) d'un module de sensibilisation à l'égalité des chances et à la prévention des discriminations intégrant l'égalité femmes/hommes.

8.2.1 Accompagnement des managers et du réseau Ressources Humaines

Des actions d'information et de sensibilisation des managers et du réseau Ressources Humaines sur l'égalité professionnelle femmes/hommes seront développées (séminaires, livrets d'accompagnement, ...). Des sensibilisations sur la diversité seront également organisées dans les différents codir et codir RH.

Depuis septembre 2021, un serious game sur la diversité comprenant un volet égalité professionnelle femmes/hommes est proposé aux managers. Le pôle diversité suivra le taux de parcours effectués par établissement et communiquera sur l'évolution des chiffres en comité de suivi. Sur la durée de l'accord, la cible du serious game pourra être étendue à d'autres populations.

^{DS}
CM

^{DS}
[Signature]

^{DS}
LD

^{DS}
YS

16

^{DS}
[Signature]

^{DS}
PT

8.2.2 Communication à l'ensemble des salariés

La communication sur la thématique de l'égalité femmes/hommes à l'ensemble des salariés sera développée, notamment par la valorisation des actions mises en place pour favoriser l'égalité femmes/hommes. Les accords, livrets de parentalité, ... sont accessibles dans les sites Intralignes et IPN. Tous les vecteurs permettant l'information directe des salarié(e)s seront utilisés ou déployés,

Pour améliorer la lisibilité des interlocuteurs de l'égalité femmes/hommes, des actions de communication seront mises en place pour faire connaître l'existence des missions, services et postes consacrés à la question des diversités travaillant sur ces sujets.

8.2.3 La sensibilisation aux stéréotypes

Les stéréotypes peuvent impacter nos attitudes et comportements et induire des inégalités entre les femmes et les hommes. Ainsi, la persistance des stéréotypes sur les qualités et les compétences dites « masculines » ou « féminines » est un des principaux freins au développement de la mixité au travail.

Dans l'objectif de lutter contre ces stéréotypes par la prise de conscience individuelle, plusieurs actions seront mises en place :

- Conférences spécifiques de sensibilisation aux stéréotypes,
- Implication de tous, hommes et femmes, dans les réflexions sur l'égalité professionnelle femmes/hommes,
- Mise en avant de portraits de femmes et d'hommes allant à l'encontre des stéréotypes de genre (témoignages croisés femmes/hommes de réussite, d'accès à des métiers masculins/féminins, ...).

Par ailleurs, le livret d'accueil remis aux nouveaux embauchés, stagiaires et apprentis et à disposition dans l'onglet « salariés » du site Intralignes, est complété par nos engagements en matière de non-discrimination et notre politique diversité.

8.3 Lutte contre le sexisme ordinaire en entreprise et les violences faites aux femmes

8.3.1 Des engagements dans le cadre de #StopE au sexisme ordinaire en entreprise

Air France a signé le 4 décembre 2018 avec 30 autres entreprises un acte d'engagement commun pour lutter contre le sexisme ordinaire au travail. Cet engagement a été réitéré avec la signature de tous les membres du Comex le 1er juin 2021. Il porte sur 8 domaines d'actions :

- Afficher et appliquer le principe de tolérance zéro
- Informer pour faire prendre conscience des comportements sexistes (actes, propos, attitudes) et de leurs impacts
- Former de façon ciblée sur les obligations et les bonnes pratiques de lutte contre le sexisme ordinaire
- Diffuser des outils pédagogiques aux salariés pour faire face aux agissements sexistes en entreprise
- Inciter l'ensemble des salariés à contribuer à prévenir, à identifier les comportements sexistes et à réagir face au sexisme ordinaire
- Prévenir les situations de sexisme et accompagner de manière personnalisée les victimes, témoins et décideurs dans la remontée et la prise en charge des agissements sexistes
- Sanctionner les comportements répréhensibles
- Mesurer et mettre en place des indicateurs de suivi pour adapter la politique de lutte contre le sexisme ordinaire

Dans le cadre de la lutte contre le sexisme ordinaire en entreprise, chaque personne nouvellement recrutée dans le cadre d'un CDI, d'un CDD, d'une alternance se verra remettre l'engagement Air France dans le cadre de #StopE.

Par ailleurs afin de sensibiliser l'ensemble des salariés au sexisme ordinaire en entreprise, un e-learning a été déployé en 2021. Air France s'engage à communiquer largement sur cet e-learning et à inciter l'ensemble des

salariés à effectuer le parcours. Cet e-learning sera rendu obligatoire pour les cadres de l'entreprise, PS et PN ainsi que les AMDE. Un suivi chiffré du nombre de parcours finalisés sera effectué et communiqué en comité de suivi. Concernant les PNC et pilotes, des sensibilisations dédiées liées à la spécificité du métier seront déployées dès début 2022.

Air France s'engage à lancer d'autres opérations de communication sensibilisation que ce soit au global entreprise ou par direction en fonction des besoins

Par cet accord, Air France s'engage à mettre en place une veille tous supports, qu'ils soient internes ou externes pour prévenir, recenser et dénoncer tout acte, comportement ou affichage sexiste en coordination avec les différentes directions de l'entreprise.

8.3.2 Les référents harcèlement sexuel et agissements sexistes

La loi « Avenir professionnel » donne l'obligation pour toute entreprise employant au moins deux cent cinquante salariés de désigner un ou une référente chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés femmes et hommes en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Air France s'assure que tous les référents nouvellement nommés reçoivent une formation sur le sujet, au même titre que les RRH en charge du suivi des actions et enquêtes.

Les services diversité et QVT travailleront en étroite collaboration sur cette thématique, les référents étant issus soit du réseau diversité, soit du réseau QVT.

Une boîte mail commune QVT et Diversité pourra être mise en place pour permettre les remontées des sujets sexistes ou harcèlement sexuel en toute confidentialité.

Une communication spécifique sera faite en 2022 afin de rappeler les dispositifs mis en place pour lutter contre les agissements sexistes et le harcèlement, faire connaître le nom des référents. Le service médical et les assistantes sociales sont informés des dispositifs et actions mises en place.

8.3.3 Lutte contre les violences faites aux femmes

Air France s'est engagée depuis 2 ans sur le sujet de lutte contre les violences faites aux femmes avec des campagnes de sensibilisation menées en partenariat avec la médecine du travail et les assistantes sociales.

Ces actions seront poursuivies avec des modules de sensibilisation spécifiques destinés au réseau RH et une campagne de communication tout salarié.

8.4 Politique RSE en faveur de l'égalité femmes/hommes

Air France poursuivra et développera, dans le cadre de sa politique de responsabilité sociétale, ses actions en faveur de l'égalité femmes/hommes.

- A l'intérieur de l'entreprise :

- ⇒ Capitaliser sur les résultats des enquêtes liées à l'égalité professionnelle femmes/hommes mises en œuvre et identifier des actions concrètes,
- ⇒ Poursuivre ces sondages d'opinion sur des thématiques ou périmètres complémentaires,
- ⇒ Communiquer sur l'engagement politique de l'entreprise (accords, chartes, conventions).

- A l'extérieur de l'entreprise :

- ⇒ Actions auprès de l'éducation nationale sur l'orientation scolaire et professionnelle,
- ⇒ Actions territoriales
- ⇒ Actions en partenariat avec le secrétariat d'État chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes.

^{DS}
CM

^{DS}
LD

^{DS}
LD

^{DS}
YS

18

^{DS}
JC

^{DS}
PT

8.5 Recours

L'accord Prévenir et agir contre les violences et harcèlements au travail prévoit des procédures internes de recours pour les salariés s'estimant victime de harcèlement ou de violence au travail.

Les actions de communication sur ce texte, en collaboration avec les acteurs de la prévention des risques psychosociaux, se poursuivront durant la durée de l'accord.

Par ailleurs, les parties s'entendent pour rappeler à la vigilance collective pour combattre les faits de discrimination et/ou de harcèlement.

Article 9 Mise en œuvre de l'accord

9.1 Champ d'application

Les dispositions du présent accord sont applicables aux salariés d'Air France exerçant leur activité professionnelle en France Métropolitaine et dans les Départements d'Outre-Mer, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, ainsi qu'aux stagiaires pour les points qui les concernent.

En référence aux principes énoncés dans la Charte sociale et éthique, la Direction attirera l'attention des délégations régionales à l'étranger et des sous-traitants sur l'égalité professionnelle femmes/hommes dans les équipes dont elles ont la gestion.

9.2 Date et durée d'application

Le présent accord prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2022 et cessera de produire tout effet au-delà au 31 décembre 2024.

Dans le courant de la dernière année d'application, et au plus tard trois mois avant la fin de son application, les parties signataires se réuniront pour dresser le bilan des actions réalisées et entreprises, et définir éventuellement les termes d'un nouvel accord.

9.3 Adhésion

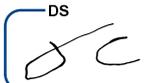
Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale représentative du personnel au niveau de l'entreprise, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

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

9.4 Révision de l'accord

La Direction ou les organisations syndicales habilitées conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail peuvent demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités suivantes :

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise

    19  

en main propre à la direction et aux organisation syndicales habilitées à engager la procédure de révision et comporter les dispositions dont la révision est demandée.

Le plus rapidement possible suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un éventuel nouveau texte. Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un avenant.

9.5 Comité de suivi

9.5.1 Modalités de suivi

Afin de suivre l'application du présent accord, les parties signataires conviennent de mettre en place un comité de suivi, de tirer le bilan des actions prévues et d'examiner les indicateurs de suivi. Il est composé de deux représentants désignés par chaque organisation syndicale signataire représentative, et de représentants de la direction. Il se réunira trois fois par an.

Une réunion du comité de suivi sera consacrée au bilan d'application du présent accord avant la fin de l'accord.

9.5.2 Indicateurs du comité de suivi

Chacun des engagements pris dans cet accord sera suivi par un indicateur spécifique annuel, dès lors que cet indicateur n'est pas déjà renseigné dans la synthèse égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. En tout état de cause, la totalité des indicateurs sera examinée lors de la réunion du comité de suivi consacrée au bilan annuel de l'application de l'accord.

Des réunions spécifiques supplémentaires pourront être organisées en cas de forte dérive d'un indicateur.

9.6 Coordination

La coordination de la politique relative à l'égalité professionnelle des femmes et des hommes, des diagnostics, du suivi des actions et de l'application du présent accord est assurée au niveau de l'entreprise par le Pôle diversité d'Air France. Au niveau de chaque établissement, elle est assurée par son référent diversité et handicap.

9.7 Publicité et dépôt légal

Un exemplaire du présent accord sera notifié à chaque organisation syndicale représentative.

Le présent accord sera déposé auprès de la DRIEETS et auprès du greffe du Conseil de Prud'hommes de Bobigny.

DS
CM

DS
C

DS
LD

DS
US

20

DS
JC

DS
PT

Fait à Roissy, le 05 janvier 2022

Pour la Société Air France

DocuSigned by: 05 janvier 2022
 Patrice Tizon
30C4357CDE0F4BB...
Patrice TIZON

Pour les Organisations Syndicales Représentatives au niveau de l'entreprise

ALTER

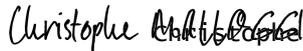
CFDT

CFE-CGC

DocuSigned by: 29 décembre 2021
 Laurence DEMIGNE
1F64217A4DE04DB...

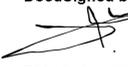
DocuSigned by: 31 décembre 2021
 Christophe Dewatine
A36E338EBCF548F...

FO

DocuSigned by: 30 décembre 2021
 Christophe MALLOGGI
9E5DA498A1DF473...

SNPL

SPAF

DocuSigned by: 27 décembre 2021
 Françoise Lucille
B38A330AAE384C4...

UNSA AERIEN

DocuSigned by: 30 décembre 2021
 Yves Joulin
77EE2AAFF42B497...

ANNEXES

Annexe 1 : Indicateurs

Au-delà des indicateurs de suivi fixés ci-dessous, l'ensemble des données chiffrées (exemple : effectifs de l'Etablissement) sont disponibles dans le cadre de la Base de Données Economiques et Sociales (BDES).

Les indicateurs seront présentés de façon à suivre leur évolution sur plusieurs années à compter de 2018.

1) Egalité de traitement dans le processus de recrutement et de sélection

- % Femmes/Hommes (F/H) des candidatures **reçues** (personnels au sol, personnels navigants commerciaux et pilotes), en distinguant les recrutements externes, notamment les alternants, et les sélections internes
- % Femmes/Hommes (F/H) des candidats **évalués** (personnels au sol, personnels navigants commerciaux et pilotes), en distinguant les recrutements externes, notamment les alternants, et les sélections internes
- % Femmes/Hommes (F/H) des candidats **retenus** (personnels au sol, personnels navigants commerciaux et pilotes), en distinguant les recrutements externes, notamment les alternants, et les sélections internes

2) Initiatives auprès des populations scolaires

- Nombre de collégiennes, lycéennes et étudiantes accueillies dans le cadre d'Elles bougent et des initiatives avec Air emploi dans le cadre « Féminisation les métiers de l'aéronautique »

3) Actions contribuant à limiter les déséquilibres femmes/hommes dans les métiers à faible mixité

Amélioration de la mixité femmes/hommes

- Proportion de femmes/hommes dans chaque Etablissement
- Proportion d'alternants femmes/hommes par Etablissement

4) Favoriser l'accès des femmes aux postes à responsabilité

- Part des femmes dans chaque codir
- Part des femmes dans le COMEX
- La part des femmes dans les 10% des postes les moins rémunérés pour le personnel au sol par CSP
- La part des femmes dans les 10% des postes les plus rémunérés pour le personnel au sol par CSP
- Nombre de femmes ayant suivi la formation Femmes de talent (Leadership au féminin)
- Nombre de femmes ayant suivi le e-learning Femmes de talent
- Nombre de femmes mentorées

5) Evolution de carrière : neutraliser les facteurs de nature à freiner l'évolution professionnelle

Egalité des chances face à l'évolution professionnelle

- Répartition par sexe des promotions PS par niveau, en distinguant temps plein et temps partiel
- Accès au statut d'AMDE, accès au statut cadre niveau I, accès au statut cadre niveau II, cadre niveau III : nombre de candidats aux sélections femmes et hommes, taux de réussite par sexe en distinguant temps plein et temps partiel
- Répartition par sexe des promotions PNC par niveau, en distinguant temps plein et temps partiel
- Taux de candidats F/H reçus et retenus aux sélections Chefs de cabine, Chefs de cabine principaux, cadre G1, cadre G2 et G3 en distinguant temps plein temps alterné
- Taux de candidat(e)s F/H retenu(e)s au choix de la hiérarchie aux sélections Chefs de cabine, Chefs de cabine principaux relativement au taux de F/H de candidats

DS
CM

DS
C

DS
LD

DS
4J

22

DS
JC

DS
PT

- Proportion de femmes et d'hommes accédant aux grades de Chef de Cabine et Chef de Cabine Principal au choix, à l'ancienneté
- Répartition par sexe des promotions Pilotes par niveau, en distinguant temps plein et temps partiel
- Proportion de femmes et d'hommes reçus et retenus pour accéder aux statuts de cadre pilote et instructeur

6) Retour de congés maternité / adoption / parental d'éducation / présence parentale / solidarité familiale

Accompagnement des retours de congés liés à la parentalité

- Taux d'entretiens de retour de congés liés à la parentalité réalisés par établissement, ramené au nombre de salarié(e)s concerné(e)s
- Nombre de formations « Retour congé maternité » (et nombre de participants(es))

7) Garantir le même accès à la formation professionnelle

- Taux d'accès F/H à la formation par catégorie (PS, PNC, pilotes)
- Proportion F/H d'agents formés (nombre agents F/H formés / nombre total agents formés) par catégorie
- Effectif moyen F/H par catégorie
- Nombre de jours de formation par catégorie et par sexe

8) Egalité salariale et évolution des rémunérations

Indicateurs de suivi de l'évolution des salaires de base des PS cadres / non cadres :

- % de salarié(e)s ne bénéficiant d'aucune augmentation individuelle
- % de salarié(e)s ayant eu une période de congé maternité / adoption sur la période de référence ne bénéficiant d'aucune augmentation individuelle
- % de femmes ayant eu une compensation salariale et ne bénéficiant d'aucune augmentation individuelle
- % moyen d'augmentation individuelle
- % moyen d'augmentation individuelle des salarié(e)s ayant eu une période de congé maternité / adoption sur la période de référence
- Ecart type de salaire

Part Variable Individuelle (PVI) > % d'atteinte des objectifs individuels sur la part variable (PVI) » Femmes/Hommes

Indicateur de suivi de l'évolution des salaires de base PNC : Taux de F/H bénéficiant d'un avancement au choix

9) Méthode d'analyse et traitement des éventuels écarts de salaire entre les femmes et les hommes

- Nombre d'agents et techniciens / non cadres personnels au sol femmes « élues » pour la mesure d'égalisation salariale
- Nombre de femmes cadres niveaux I et II personnels au sol « élues » pour la mesure d'égalisation salariale

10) Congé paternité et d'accueil de l'enfant

- nombre de salariés éligibles et nombre de salariés bénéficiaires par catégorie (PS, PNC, Pilotes) et par niveau

DS
CM

DS
C

DS
LD

DS
YS

23

DS
JC

DS
PT

11) Frais supplémentaires de garde pour personnel en mission sur Ordre de Déplacement (OD)

- nombre de salariés bénéficiaires du dispositif de prise en charge des frais supplémentaires de garde

12) Sensibilisation

- Nombre de femmes et d'hommes ayant suivi le e-learning stop au sexisme
- Nombre de femmes et d'hommes ayant suivi le serious game

^{DS}
CM

^{DS}
C

^{DS}
LD

^{DS}
YS

24

^{DS}
JC

^{DS}
PT

Annexe 2 : Charte de déontologie



CHARTE DE DEONTOLOGIE

DP.GS - Recrutement Sélection Redéploiement

● PREAMBULE

Toute personne au sein du service Recrutement – Sélection – Redéploiement susceptible d'utiliser des outils d'évaluation, de consulter des dossiers de candidats ou d'être informée de données confidentielles est tenue de se soumettre aux obligations juridiques, éthiques et morales de cette charte (personnel DP.GS, intervenant ponctuel, consultant extérieur, stagiaire, etc.)

● OBLIGATIONS JURIDIQUES :

Les articles du code du travail L 1221 – 6, L 1221 – 7, L 1221 – 8 et L 1221 – 9 sont spécifiques au recrutement

➤ Respect du principe de non discrimination

- L'article L1132-1 du code du travail modifié par la loi n°2012-954 du 06/08/2012 – art.4 dispose que « Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation ou identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap. »

➤ Obligation de pertinence

- L'Article L1221-6 du code du travail dispose que : « Les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, au candidat à un emploi ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles. Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles. »
- L'Article L1221-8 du code du travail dispose que : « Les méthodes et techniques d'aide au recrutement ou d'évaluation des candidats à un emploi doivent être pertinentes au regard de la finalité poursuivie. » Elles doivent par conséquent pouvoir faire l'objet d'une explicitation raisonnée de leurs fondements théoriques et de leur construction.

➤ Anonymat et confidentialité

- L'article 9 du code civil dispose que : « chacun a droit au respect de sa vie privée ». Le professionnel RH est tenu de respecter la vie privée de chaque candidat y compris entre collègues et respecte le principe que nul n'est tenu de révéler quoi que ce soit sur lui-même. Il ne demande pas d'informations personnelles (santé, opinions, fréquentations, loisirs, adresse, revenus, etc.) au candidat si celui-ci ne les lui fournit pas volontairement.
- L'Article L1221-7 du code du travail dispose que : « Les informations communiquées à l'écrit par un candidat ne peuvent être examinées que dans des conditions préservant son anonymat »
- L'article L1221-8 du code du travail dispose que : « Les résultats obtenus sont confidentiels » Ils ne seront donc communiqués qu'aux commanditaires.

➤ Obligation d'informer le candidat

- L'article L1221-8 du code du travail dispose que : « Le candidat à un emploi est expressément informé, préalablement à leur mise en œuvre, des méthodes et techniques d'aide au recrutement utilisées à son égard. »
- L'article L1221-9 du code du travail dispose que : « Aucune information concernant personnellement un candidat à un emploi ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à sa connaissance. »
- Le professionnel RH ne transmet pas ou n'enregistre pas de paroles prononcées à titre privé ou confidentiel sans le consentement de leur auteur. (cf. L'article 226-1 du code pénal)

➤ Matériels de tests couverts par des copyrights

- Toute reproduction intégrale ou partielle des matériels est illicite, sauf autorisation particulière et écrite de la part des éditeurs. De même, toute traduction, adaptation, transformation, arrangement ou reproduction par n'importe quel procédé est interdit (cf. art L112.1, L122.4, L335.1 et suivants du Code de la Propriété Intellectuelle).

DS
CM

DS
DS

DS
LD

DS
YS

25

DS
JC

DS
PT

➤ **Discernement et professionnalisme**

- L'évaluateur est averti du caractère relatif de son évaluation et de ses interprétations. Il ne tire pas de conclusions réductrices ou définitives sur les aptitudes, la personnalité, les intérêts et les motivations des candidats.
- Il est averti des répercussions que peut avoir l'évaluation sur un individu et de ce fait respecte le principe de neutralité bienveillante dans toutes les situations.
- Toute évaluation est réalisée par rapport à des compétences ciblées et/ou à un poste précis. Elle est faite à un instant T et sa validité est limitée dans le temps.
- Il donne au candidat qui le demande une restitution globale, orale ou écrite, non divergente de cette évaluation. Il prend en considération les impacts possibles de ces restitutions
- Les profils des inventaires de personnalité ne sont pas transmis, seul le candidat en a une restitution orale lors de son entretien.
- Les autres résultats obtenus en évaluation ne peuvent être transmis qu'aux commanditaires et de préférence à l'oral.
- Lorsqu'une synthèse écrite est transmise, elle le sera exclusivement au professionnel du réseau RH et y sera mentionné le caractère relatif et ponctuel de l'évaluation.

Le professionnel RH veille à ce que ses interventions soient conformes aux règles de la présente charte. Il s'efforce de maintenir et de développer autant que possible ses compétences dans l'exercice de sa mission et de faire remonter toute information susceptible de contribuer à l'amélioration de l'organisation du travail et/ou de la qualité des prestations réalisées par le service. Lorsqu'il se trouve confronté à une situation délicate il peut se tourner vers les personnes responsables de sa formation et de son maintien de compétences, censées lui apporter soutien et assistance. Dans chacune de ses décisions, il prend en compte, autant que possible, l'intérêt de l'entreprise et du candidat.

Je, soussigné(e), déclare avoir pris connaissance du présent document et m'engage à en respecter les prescriptions.

Fait à le Signature :

Sources : Code du travail (www.legifrance.gouv.fr), Code de déontologie des psychologues (www.cncdp.fr, commission nationale consultative de déontologie des psychologues).

Annexe 3 : Méthode d'analyse des écarts salariaux

Les dispositifs de rémunération des personnels navigants garantissant une égalité de traitement à situation comparable, la méthode ci-dessous s'applique uniquement au personnel au sol.

La méthode a été élaborée afin :

- d'identifier les groupes de salarié(e)s au sein desquels les femmes sont en écart salarial **en raison de leur sexe**,
- puis, au sein de chaque groupe, de reconnaître **individuellement les femmes** en écart défavorable significatif par rapport à l'ensemble du groupe.

La méthode s'appuie en particulier sur la régression linéaire, modèle mathématique reconnu et largement utilisé dans ce contexte. Elle se décompose en 4 étapes.

Données utilisées et périmètre de l'analyse

- Utilisation des données au 31 décembre de l'année N-1 ; On considère la rémunération de base de chaque salarié(e) (coefficient ou forfait) ramenée en base temps complet.
- Périmètre : tou(te)s les salarié(e)s sol présent(e)s payé(e)s, sans condition de niveau ou d'ancienneté.

Etape 1 : Constitution de groupes de salarié(e)s comparables au sens du salaire

L'analyse, par régression linéaire, d'un grand nombre de données associées aux salarié(e)s a permis de conclure que le **niveau**, la **macro-activité** et l'**ancienneté** sont les variables les plus fortement explicatives du salaire. On constitue donc des groupes comparables au sens du salaire avec l'ensemble des salarié(e)s de même niveau hiérarchique (hors niveau hors cadres) et même macro-activité. La variable ancienneté sera utilisée en étape 3.

Etape 2 : Sélection des groupes considérés en écart salarial

La régression linéaire appliquée à chaque niveau et macro-activité, permet d'identifier les groupes de salarié(e)s pour lesquels la variable sexe explique en partie le salaire et ceux pour lesquels la variable sexe n'a aucune influence avérée sur le salaire :

- ⇒ les groupes, de plus de 5 personnes, au sein desquels les deux sexes sont représentés et pour lesquels la variable sexe explique en partie le salaire sont retenus,
- ⇒ les groupes pour lesquels la variable sexe n'explique pas le salaire ne sont pas retenus car les salaires les plus bas du groupe s'expliquent dans ce cas par d'autres facteurs (diplômes, ancienneté sur le niveau, performance,...).

L'objectif étant de réduire au maximum les inégalités salariales liées au sexe, la méthode utilisée permet de cibler précisément les groupes pour lesquels le sexe a une influence.

Etape 3 : Neutralisation de l'effet d'ancienneté

L'ancienneté est une variable fortement explicative (cf. étape 1). Afin de neutraliser cet effet de l'ancienneté, le salaire de chaque collaborateur(rice) est corrigé pour le ramener à l'ancienneté moyenne de son groupe.

Etape 4 : Identification individuelle des femmes en écart de salaire

Sur la base des salaires corrigés de l'ancienneté, on compare le salaire de chaque collaboratrice à un **niveau de référence**, correspondant à 80% de la médiane des salaires corrigés du groupe.

Toutes les femmes dont le salaire corrigé est en deçà du niveau de référence sont éligibles à une mesure de rattrapage salarial. **Ainsi, on cible individuellement et précisément les femmes en écart.**

DS
CM

DS
C

DS
LD

DS
YS

27

DS
JC

DS
PT