



AIR FRANCE

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

2011-2013

Sommaire

Préambule	4
Champ d'application.....	5
Chapitre 1	6
Outils de mesure et de diagnostic	6
1.1 Rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes (RSC)	6
1.2 Définition des niveaux de responsabilité et d'action.....	6
1.3 Intégration aux accords d'entreprises des indicateurs de comparaison hommes/femmes	6
1.4 Mesure des éventuels écarts salariaux entre les femmes et les hommes.....	7
Chapitre 2	7
Politique et procédure de recrutement externe	7
2.1 Egalité de traitement dans le processus de recrutement	7
2.2 Développement de la mixité des candidatures	7
2.2.1 Offres d'emploi.....	7
2.2.2 Actions auprès des grandes écoles et universités (Relations écoles)	8
2.2.3 Initiatives auprès des populations scolaires.....	8
2.3 Indicateurs de suivi.....	8
Chapitre 3	9
Procédures ressources humaines et évolution de carrière	9
3.1 Gestion des carrières	9
3.2 Mobilité, recrutements internes et mixité professionnelle	9
3.3 Neutralisation de l'impact de la maternité ou de l'adoption sur les évolutions professionnelles	10
3.4 Retour de congé maternité/d'adoption/parental.....	10
3.5 Indicateurs de suivi.....	11
Chapitre 4	11
Accès à la formation professionnelle.....	11
4.1 Principe et mesures spécifiques	11
4.2 Majoration du DIF au retour de congé parental.....	11
4.3 Indicateurs de suivi.....	11
Chapitre 5	12
Politique de rémunération.....	12
5.1 Egalité salariale	12
5.2 Evolution des rémunérations	12
5.3 Autres éléments de rémunération non pérennes	12
5.4 Suivi comparé des rémunérations	13
5.5 Méthode d'analyse et traitement des éventuels écarts de salaire entre les femmes et les hommes	13
5.6 Indicateurs de suivi.....	14

Chapitre 6	14
Conditions de travail et vie familiale.....	14
6.1 Rémunération des personnels au sol enceintes durant la période de grossesse précédant le congé maternité	14
6.2 Congé paternité.....	15
6.3 Informations relatives aux droits des parents	15
6.4 Procréation médicalement assistée	15
6.5 Pause liée à l'allaitement (personnel au sol).....	15
6.6 Frais de garde supplémentaires (personnel au sol).....	16
6.7 Temps partiel parental	16
6.8 Congés exceptionnels d'ordre familial des salariés Pacsés	16
6.9 Conciergerie.....	16
6.10 Conditions de travail favorisant la mixité des métiers	16
6.11 Partage de bonnes pratiques	17
6.12 Congé de solidarité familiale.....	17
Chapitre 7	17
Mixité des IRP	17
7.1 Mixité des listes de candidatures.....	17
7.2 Formation des membres des commissions égalité professionnelle	17
7.3 Indicateurs de suivi.....	17
Chapitre 8	18
Sensibilisation et communication	18
8.1 Communication sur l'accord	18
8.2 Communication et sensibilisation à l'égalité hommes/femmes	18
8.3 Recours.....	18
Chapitre 9	19
Modalités et indicateurs de suivi	19
9.1 Modalités de suivi	19
9.2 Indicateurs du comité de suivi	19
9.3 Coordination	19
Chapitre 10.....	19
Clauses légales.....	19
10.1 Durée de l'accord.....	19
10.2 Adhésion.....	19
10.3 Modification des textes légaux	20
10.4 Révision.....	20
10.5 Publicité et dépôt légal	20
Annexe 1	21
Methode d'analyse des ecarts salariaux	22

PREAMBULE

Air France s'est inscrite dans une politique volontariste en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, par la signature d'un premier accord spécifique dès 2002, puis d'un nouvel accord signé en 2006 pour trois ans.

Ces deux premiers accords ont permis notamment les améliorations suivantes :

- la neutralisation de l'absence pour maternité et congé pathologique dans les décisions d'avancements pour les personnels au sol,
- la rémunération sur la base du salaire global mensuel moyen pendant le congé maternité pour les personnels navigants ayant fait l'objet d'un reclassement au sol,
- l'édition de deux livrets de parentalité, l'un à destination du personnel au sol (FAQ « Etre parent à Air France » disponible sur Intranet), l'autre à destination du personnel navigant commercial.

L'accord précédent a également permis que soit effectué un premier diagnostic sur les écarts de rémunérations moyennes entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, au cours de ses trois années d'application, plusieurs actions tendant à garantir l'égalité des chances ont été mises en place :

- refonte des procédures d'accès au statut d'AMDE, au statut Cadre et au statut Cadre groupe 2,
- refonte des outils de communication de la mobilité interne.

Enfin, pour favoriser l'égal accès à la formation initiale et aux métiers, dès l'orientation scolaire, un partenariat a été conclu avec AirEmploi et avec le Réseau national pour l'égalité des chances dans l'éducation nationale.

Ce troisième accord confirme la volonté de la compagnie Air France d'inscrire l'égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes comme un enjeu majeur et un axe de progrès dans sa gestion des ressources humaines.

Il 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 vise à préciser les rôles et responsabilités des différents acteurs de l'égalité professionnelle dans l'entreprise, à mettre en place les outils de diagnostic et de suivi, et à actionner les leviers qui permettront en particulier l'accès des femmes à des métiers, des qualifications et des niveaux de postes dans lesquels elles sont aujourd'hui peu représentées. Ses signataires s'engagent à faire progresser la mixité à tous les stades de la vie professionnelle.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ne peut progresser que si elle est l'affaire de tous. Aussi, les signataires se félicitent de l'intégration de considérations liées à l'égalité professionnelle dans d'autres accords de l'entreprise et réaffirment la volonté de poursuivre cette démarche.

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 le chapitre 9 de la Charte sociale et éthique, la Direction attirera l'attention des délégations régionales à l'étranger sur l'égalité professionnelle dans les équipes dont elles ont la gestion.

CHAPITRE 1

OUTILS DE MESURE ET DE DIAGNOSTIC

1.1 Rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes (RSC)

L'entreprise établit chaque année un rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes, conformément à l'article L 2323-57 du Code du travail et au décret 2008-838 du 22 août 2008. Il comporte les indicateurs permettant d'analyser la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise et son évolution. Son rôle est :

- d'établir un diagnostic global
- d'aider à mesurer les écarts salariaux à la date de sa réalisation
- d'être un instrument de suivi des actions menées par l'entreprise

Il comporte également des éléments permettant d'analyser les conditions dans lesquelles s'articulent l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale des salariés. Il contient des données explicatives sur les évolutions constatées ou à prévoir.

Il est décliné en rapports de situation comparée d'établissement, chacun de ces rapports contenant les mêmes données dans un périmètre spécifique et pour les métiers le concernant. Dans chacun de ces RSC d'établissement peuvent figurer de 1 à 5 indicateurs spécifiques et pertinents en matière de comparaison de données objectives pour les populations hommes et femmes du périmètre concerné. Ces indicateurs sont fixés chaque année en concertation entre le/la Président(e) de la commission égalité professionnelle de l'établissement et sa direction des ressources humaines, et peuvent servir de point de départ ou d'indicateur de suivi d'une action spécifique mise en place par l'établissement.

1.2 Définition des niveaux de responsabilité et d'action

De la même manière qu'il existe deux niveaux de rapport de situation comparée des hommes et des femmes, le rapport d'entreprise (ou « central ») et les rapports d'établissements (au sens des CE, ou rapports « locaux »), les décisions ou actions inscrites dans le présent accord ou en découlant peuvent se situer à l'un ou l'autre de ces deux niveaux. Cette précision figure dans les articles de l'accord à chaque fois que cela est nécessaire. Les actions mises en place au niveau de chaque établissement le sont sous la responsabilité de sa direction, avec l'appui de son Directeur des ressources humaines et du Référent diversité et égalité.

1.3 Intégration aux accords d'entreprises des indicateurs de comparaison hommes/femmes

Les partenaires sociaux chercheront à faire figurer dans les accords à venir, à chaque fois que cela sera pertinent, des indicateurs de suivi comparant les populations hommes et femmes.

1.4 Mesure des éventuels écarts salariaux entre les femmes et les hommes

Afin d'identifier d'éventuels écarts de rémunération significatifs défavorables aux femmes, une analyse approfondie sera réalisée chaque année à partir des données ayant servi à l'élaboration du rapport de situation comparée des hommes et des femmes.

La méthode d'analyse et le traitement des écarts éventuels identifiés sont abordés au chapitre 5 : Politique de rémunération.

CHAPITRE 2

POLITIQUE ET PROCEDURE DE RECRUTEMENT EXTERNE

2.1 Egalité de traitement dans le processus de recrutement

Air France a structuré son processus de recrutement afin de garantir des recrutements basés sur les seules compétences, aptitudes et expériences professionnelles des candidats. Il s'appuie sur une charte de déontologie, la formation et le suivi des chargés de recrutement, des processus d'évaluation décrits et documentés et un système d'informations structurant. Les activités de recrutement des personnel au sol et personnel navigant commercial sont certifiées ISO 9001 depuis 2000, et le processus a été audité par l'Observatoire des discriminations sur les recrutements réalisés entre juin 2006 et février 2007. Cet audit n'a révélé aucune pratique discriminatoire.

L'entreprise s'engage à effectuer une nouvelle mesure pendant la période d'application de l'accord.

2.2 Développement de la mixité des candidatures

2.2.1 Offres d'emploi

L'entreprise veille à ce que les stéréotypes liés au sexe ne soient pas véhiculés dans ses offres d'emploi externes, ni pendant le processus de recrutement. Elle réaffirme sa volonté de faire progresser la mixité des métiers. Elle 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 discriminatoires. De manière générale, l'entreprise favorise des intitulés et des formulations qui rendent les offres accessibles et attractives autant aux femmes qu'aux hommes.

Ces principes et règles s'appliquent également pour le recrutement des stagiaires et des étudiants en alternance, ainsi que pour les mobilités et sélections internes. (Voir 3.2)

2.2.2 Actions auprès des grandes écoles et universités (Relations écoles)

Dans le cadre de ses actions en direction des étudiant(e)s et des jeunes diplômé(e)s (forums, interventions, visites d'entreprise, partenariats écoles/universités ...), Air France s'engage à :

- favoriser la mixité et la diversité des candidatures par les intitulés des offres de stage,
- communiquer auprès des étudiant(e)s sur l'importance qu'attache l'entreprise à la mixité dans ses métiers,
- sensibiliser les directions des grandes écoles et universités en relation avec Air France à la nécessaire mixité et diversité de leurs étudiants, en particulier dans les filières techniques et scientifiques, et se tenir informée de l'évolution du pourcentage hommes femmes dans les promotions entrantes notamment pour les métiers où l'un des deux sexes est sous-représenté,
- inclure la promotion de la mixité et de la diversité dans les partenariats conclus avec des établissements d'enseignement supérieur. A cette fin, il sera demandé aux établissements partenaires de communiquer à Air France leur politique en la matière,
- sensibiliser son réseau d'ambassadeurs « Campus Managers » intervenant dans les écoles sur cet axe de la politique RH de l'entreprise,
- faire connaître la position d'Air France en matière de mixité et de diversité des formations auprès de l'association Synergies Campus Entreprises qui réunit les Responsables Relations Ecoles des entreprises leaders dans leur secteur.

2.2.3 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 a lancé en 2008 un projet destiné à promouvoir l'accès des jeunes filles aux métiers techniques de l'aérien et de l'aéronautique et a prévu de le reconduire et de le déployer à plus grande échelle. Le soutien de la compagnie à ce type d'initiative est réaffirmé.

En outre, le réseau Ingénieurs pour l'Ecole 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 Indicateurs de suivi

- Mesure de l'égalité de traitement dans le processus de recrutement,
- Indicateur annuel du nombre d'opérateurs de sélection du service recrutement ayant suivi une session individuelle ou collective de maintien des compétences.

CHAPITRE 3

PROCEDURES RESSOURCES HUMAINES ET EVOLUTION DE CARRIERE

Les règles d'évolution de carrière, d'avancement et de promotion qui figurent dans la convention d'entreprise et les conventions et accords PS, PNC et PNT contiennent et définissent les conditions d'une égalité de traitement entre hommes et femmes.

Toutefois, même si elle doit être examinée au regard des proportions d'hommes et femmes recrutés dans le passé, la présence des femmes dans les postes à responsabilité et les postes de direction doit être améliorée.

3.1 Gestion des carrières

Air France se fixe pour objectif de favoriser la mixité à tous les niveaux. Afin d'assurer l'égalité des chances, l'entreprise favorise la construction de projets professionnels sur l'ensemble des métiers sans distinction liée au sexe. Les entretiens annuels, ainsi que l'entretien professionnel, sont l'occasion pour les salarié(e)s de faire part de leurs souhaits en matière d'évolution.

Le taux de féminisation des promotions par niveau doit tendre, au terme de l'accord, et dans l'objectif d'un rééquilibrage des populations, vers le taux de féminisation du niveau source (le niveau immédiatement inférieur au niveau d'arrivée). Afin de permettre un suivi précis, un indicateur du taux de féminisation des promotions par niveau est mis en place par établissement ou au niveau central, en fonction de l'instance décisionnaire.

Afin de s'assurer d'un égal accès des femmes et des hommes aux procédures d'accès au statut d'AMDE, au statut cadre et au statut de cadre groupe 2, une réunion spécifique sera organisée. Y participeront les représentants centraux et locaux de la direction générale des ressources humaines et un représentant de chacune des organisations syndicales signataires. Son objectif sera d'identifier les freins aux candidatures féminines et de proposer une ou des mesures correctrices, afin que soit confirmée et garantie l'égalité des chances des femmes et des hommes dans l'accès à ces promotions.

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

3.2 Mobilité, recrutements internes et mixité professionnelle

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.

Pour pallier ce déséquilibre, une attention particulière est portée aux postes ouverts à la mobilité interne : dans la même optique que pour les recrutements externes, (voir 2.2.1) l'entreprise s'engage, tant au niveau de l'établissement qu'au niveau central, à veiller à ce que les offres d'emploi internes ne véhiculent pas de stéréotype lié au sexe. Les intitulés et les définitions de fonctions doivent être rédigés de manière à lever toute ambiguïté et à ne mettre en avant que les compétences nécessaires à leur exercice.

L'entreprise s'engage à modifier, le cas échéant, les intitulés et/ou descriptifs de postes et de métiers qui contiendraient toute appellation pouvant être discriminatoire.

Afin de favoriser le développement de la mixité des métiers, il sera mis en place au niveau des établissements où existent des métiers à fort déséquilibre de population hommes femmes, des actions d'accompagnement des salarié(e)s appartenant au sexe minoritaire. Il peut s'agir par exemple d'actions de communication, de sensibilisation, de formation ou de tutorat.

3.3 Neutralisation de l'impact de la maternité ou de l'adoption sur les évolutions professionnelles

L'absence pour congés de maternité, pathologique 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 dans les filières font référence à une durée d'exercice, ces congés sont considérés comme période d'activité.

La salariée enceinte (personnel au sol) bénéficie d'un entretien avec sa hiérarchie ou son responsable ressources humaines avant son départ en congé maternité, cet entretien anticipant l'entretien annuel d'évaluation.

La salariée appartenant au personnel navigant commercial enceinte est reçue par son RRH afin d'examiner les conditions d'un reclassement au sol.

3.4 Retour de congé maternité/d'adoption/parental

Au retour du congé maternité, pathologique ou d'adoption le (la) salarié(e) personnel au sol est reçu(e) par sa hiérarchie afin que soient examinées les conditions de son retour à son précédent emploi ou à un emploi similaire.

Il en va de même au terme du congé parental d'éducation.

C'est à cette occasion que sont examinés les éventuels besoins en formation. Dans le cas d'absence de longue durée (congé parental d'éducation de plusieurs années), une période de professionnalisation peut être proposée conformément à l'accord relatif à la formation des personnels au sol.

Un suivi des entretiens avant départ en congé maternité et de retour de congé maternité ou parental est mis en place au niveau de chaque établissement.

3.5 Indicateurs de suivi

- Accès au statut d'AMDE, accès au statut cadre, accès au statut cadre groupe 2 : nombre de candidats aux sélections hommes et femmes, taux de réussite par sexe,
- Répartition par sexe des promotions par niveau,
- Suivi par établissement du taux d'entretien avant congé maternité/d'adoption et du taux d'entretien post congé maternité/d'adoption ou parental d'éducation.

CHAPITRE 4

ACCES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

4.1 Principe et mesures spécifiques

L'accord d'entreprise relatif à la formation professionnelle des personnels au sol intègre dans ses dispositions l'égal traitement des femmes et des hommes. De plus, les indicateurs de suivi mis en place permettent de mesurer les éventuels écarts et d'élaborer les mesures correctrices dans le cadre de plans d'actions locaux.

Il est rappelé qu'il y est prévu que :

- les salariées de retour de congé maternité et les salarié(e)s de retour de congé parental peuvent bénéficier d'une période de professionnalisation,
- les salarié(e)s à temps partiel dont le DIF (droit individuel à la formation) est calculé prorata temporis, bénéficient d'une majoration de 15 % conformément à l'accord de branche.

4.2 Majoration du DIF au retour de congé parental

Le compteur de DIF d'un(e) salarié(e) parti(e) en congé parental pendant une durée d'au moins douze mois est, à son retour, abondé d'une durée de sept heures pour la totalité de la période de congé, dans la limite du plafond. Ces heures doivent être validées et planifiées dans les douze mois suivant son retour.

Afin que le (la) salarié (e) ait éventuellement la possibilité d'utiliser ces heures dès son retour, il (elle) peut présenter sa demande de DIF deux mois avant la date prévisible de son retour, la date effective de la formation restant notamment conditionnée par le résultat favorable de sa visite médicale de reprise.

4.3 Indicateurs de suivi

- Communication des indicateurs de suivi hommes femmes du bilan annuel de formation.

CHAPITRE 5

POLITIQUE DE REMUNERATION

5.1 Egalité salariale

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.

Il est rappelé que les systèmes de rémunération d'Air France sont construits de telle manière qu'ils ne sont pas discriminants.

5.2 Evolution des rémunérations

Air France réaffirme la règle de gérer les évolutions de salaire de base de l'ensemble de ses salarié(e)s en fonction des compétences mises en oeuvre, 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 vérifier individuellement la bonne application des principes d'égalité salariale énoncés ci-dessus.

Pour le personnel au sol, l'évolution du salaire de base du (de la) salarié(e) bénéficiaire d'un congé maternité ou pathologique ou d'adoption est au moins égale aux augmentations collectives et à la moyenne des avancements individuels pratiqués pour sa catégorie, dès lors qu'une période de congé maternité, pathologique ou d'adoption est constatée au cours de l'année de référence de ces mesures. Selon le même principe de neutralisation du congé de maternité ou d'adoption, le personnel navigant 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 le chapitre 3 du présent accord.

5.3 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. Les règles d'attribution sont notamment objectivées par des relevés d'activité, de lieu de travail, d'environnement de travail ou par la réussite de tests pour certaines primes liées à l'emploi. Une attention particulière sera cependant portée à l'égalité éligibilité à ces éléments de rémunération.

5.4 Suivi comparé des rémunérations

Les salaires comparés sont suivis au niveau de l'entreprise par le rapport annuel de situation comparée des hommes et des femmes (RSC), et au niveau des établissements par les rapports de situation comparée de chaque établissement.

Des données de rémunération effectives par niveau et sexe sont également remises aux organisations syndicales dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires. Lors de cette négociation, et conformément à la loi du 23 mars 2006, un point est fait sur l'existence d'écart entre hommes et femmes.

Par ailleurs, des indicateurs supplémentaires particuliers sont mis en place (cf. art. 5.5, 5.6 et annexe 1). Ils feront l'objet d'une analyse dans le cadre d'une réunion annuelle du comité de suivi du présent accord.

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

Dans le cadre du précédent accord, 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 d'hommes et de femmes au sein de groupes comparables au sens de ces critères ont montré la présence d'un nombre limité de sous-groupes de salarié(e)s 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 2008, 2009 et 2010 ont prévu une provision spécifique pour la mise en œuvre de mesures correctrices. Plus de onze cents mesures correctrices auront ainsi pu intervenir sur ces trois années.

L'objectif de suivi et de correction des écarts éventuels de rémunération de base défavorables aux femmes est maintenu selon les mêmes principes pendant la durée du présent accord. Pour ce faire une nouvelle méthode d'analyse, issue de l'expérience acquise au cours des trois dernières années, est retenue.

(voir annexe 1)

Dans le cadre du présent accord, l'application de cette méthode d'analyse des écarts salariaux permettra chaque année d'identifier d'éventuels écarts résiduels significatifs qui seront examinés dans le cadre d'une réunion annuelle de comité

de suivi. Ils pourront faire l'objet d'une mesure correctrice d'égalisation, dont le principe sera acté dans le cadre de la NAO. Les mesures éventuellement mises en œuvre feront l'objet d'une information lors d'un comité de suivi du présent accord qui sera organisé à une date proche.

5.6 Indicateurs de suivi

Indicateurs des RSC d'entreprise et d'établissement

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

- % de salarié(e)s ne bénéficiant d'aucun avancement
- % de salarié(e)s ayant eu une période de congé maternité / adoption sur la période de référence ne bénéficiant d'aucun avancement.
- % moyens d'avancement
- montants moyens des primes exceptionnelles attribuées dans le cadre des avancements

CHAPITRE 6

CONDITIONS DE TRAVAIL ET VIE FAMILIALE

Les métiers du transport aérien commercial sont des métiers de service, qui induisent des contraintes horaires particulières pour les salariés de cette activité. La convention d'entreprise et les accords spécifiques d'Air France comportent des dispositions favorables à l'exercice par ses salariés de leurs responsabilités familiales, et à la conciliation de leur vie professionnelle et de leur vie personnelle.

Ils prévoient notamment un congé maternité d'une durée de quatre mois, des autorisations d'absence avec solde pour soigner un enfant malade, et la possibilité de bénéficier d'un congé parental à temps plein ou à temps partiel jusqu'au quatrième anniversaire de l'enfant, ou au dixième anniversaire d'un enfant porteur d'un handicap (exception faite des dispositions particulières dans le cas d'une adoption). Le présent accord se donne comme objectif de préciser, d'améliorer ou de créer un certain nombre de dispositifs permettant de mieux articuler temps de travail et vie familiale.

6.1 Rémunération des personnels au sol enceintes durant la période de grossesse précédant le congé maternité

Des dispositions légales spécifiques existent au bénéfice des salariées enceintes travailleuses de nuit.

Au-delà de cette situation, une note de direction personnel au sol viendra préciser les conditions de maintien de la rémunération des salariées enceintes durant la période de grossesse précédant le congé maternité dans les cas d'aménagements de poste ou d'horaires (à taux d'activité contractuel identique) liés à l'état de grossesse.

Cette mesure devant donner lieu à des développements informatiques spécifiques, s'appliquera à compter du 1er avril 2011.

6.2 Congé paternité

Pendant le congé de paternité, l'entreprise versera un complément de salaire aux indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) afin que, globalement, le salarié perçoive le salaire précisé ci-dessous, dans la limite du prorata temporis (durée du congé et taux d'activité) de 1,2 plafond mensuel de la sécurité sociale (*).

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) et de Prime de Fin d'Année (PFA).

Cette mesure sera mise en place à titre exceptionnel et temporaire, elle prendra effet le 1er janvier 2011 et prendra fin à la date d'échéance du présent accord. Cette disposition s'applique aux naissances déclarées après la date de mise en application de l'accord et aux congés pris pendant la période d'application.

(*) pour mémoire : $1,2 \times 2885 \text{ €} = 3462 \text{ €}$ mensuel pour l'année 2010

6.3 Informations relatives aux droits des parents

Les informations relatives aux droits des parents, décrivant notamment les droits particuliers des salariées enceintes, sont décrits dans deux livrets de parentalité, l'un destiné au personnel au sol (FAQ « Etre parent à Air France » disponible sur Intranet) et le second au personnel navigant commercial. Air France veillera à ce que ces livrets accessibles en ligne soient mis à jour sur une base annuelle. Un livret de parentalité spécifique reprenant les informations concernant le personnel navigant technique sera élaboré au cours de la période d'application du présent accord.

De plus, les salariées enceintes se rendant en voiture à leur poste de travail ont, à chaque fois que c'est possible, droit à l'accès à une place de parking située au plus près de leur lieu de travail.

6.4 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 veilleront à faciliter l'organisation du travail et les plannings en conséquence.

6.5 Pause liée à l'allaitement (personnel au sol)

Sous réserve de la présentation d'un certificat médical mensuel l'attestant et de sa validation par le médecin du travail, 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.

6.6 Frais de garde supplémentaires (personnel au sol)

Lorsque un(e) salarié(e) parent d'un enfant de moins de quatre ans est amené(e) à partir en déplacement sur ordre de déplacement (OD), sur des plages horaires normalement non travaillés, 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 est prise à titre expérimental.

6.7 Temps partiel parental

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 la/le salarié(e) 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.

6.8 Congés exceptionnels d'ordre familial des salariés Pacsés

Le congé familial figurant au chapitre 3 du titre 4 de la Convention d'entreprise commune et concernant le mariage du salarié est étendu, pour la durée de l'accord, aux salariés concluant un PACS. Il n'y a pas de cumul d'avantages en la matière en cas de mariage ultérieur entre les mêmes partenaires.

6.9 Conciergerie

L'entreprise permettra l'expérimentation et mesurera les apports de la mise en place de systèmes de conciergerie et/ou la mise à disposition de services à la personne.

6.10 Conditions de travail favorisant la mixité des métiers

A chaque fois que l'ergonomie d'un poste est étudiée, cette étude doit viser à la diminution de la contrainte physique.

Des règles de bonne conduite doivent également être établies dans les établissements à fort déséquilibre de population, afin de contribuer à la bonne intégration des femmes dans des équipes majoritairement masculines, et inversement.

Accord triennal sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2011-2013
AIR FRANCE – Version finale

6.11 Partage de bonnes pratiques

Trois demi-journées de travail en commun avec les organisations syndicales signataires de l'accord seront organisées au cours du premier semestre 2011 pour recenser les bonnes pratiques existant dans l'entreprise en matière de conciliation des temps de travail et de la vie personnelle (exemples : organisation du travail, temps partiel, ergonomie, services de proximité...). L'entreprise diffusera une plaquette recensant ces bonnes pratiques.

6.12 Congé de solidarité familiale

Lors du premier comité de suivi du présent accord, une attention particulière sera portée au décret - qui à ce jour reste à intervenir - devant définir les modalités précises de fractionnement dudit congé.

CHAPITRE 7

MIXITE DES IRP

7.1 Mixité des listes de candidatures

Les parties conviennent que la promotion de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes passe aussi par une meilleure représentation des femmes dans les instances représentatives du personnel. A cette fin, les organisations syndicales signataires s'engagent à faire progresser la mixité dans les listes de candidatures lors des prochaines élections professionnelles.

7.2 Formation des membres des commissions égalité professionnelle

La formation des commissaires membres des commissions égalité professionnelle, à l'égalité hommes femmes, sera reconduite après désignation des membres des commissions mises en place à l'issue des prochaines élections.

7.3 Indicateurs de suivi

- % de femmes sur les listes électorales aux élections professionnelles figurant dans la première moitié de la liste
- % de femmes parmi les élus

CHAPITRE 8

SENSIBILISATION ET COMMUNICATION

8.1 Communication sur l'accord

Le présent accord sera mis à la disposition des salariés d'Air France via le réseau Intranet. Sa mise en place fera l'objet d'une communication à l'ensemble des salariés par les supports papier et/ou Intranet de la communication interne.

De plus, une présentation en sera faite dans chaque comité d'établissement à l'occasion d'une réunion ordinaire.

8.2 Communication et sensibilisation à l'égalité hommes/femmes

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 privilégiées : des réunions de formation/sensibilisation du réseau ressources humaines sur les règles et enjeux de l'égalité professionnelle, et la création d'un support intranet propre à l'égalité des chances et à la prévention des discriminations, dans lequel les sujets égalité hommes/femmes 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, ces actions faisant partie des plans d'action annexés à leurs rapports de situation comparée.

Pendant la période d'application de cet accord, Air France intégrera dans le parcours de formation concernant l'accès à la fonction d'encadrement des AMDE un module de formation à l'égalité des chances et à la prévention des discriminations intégrant l'égalité hommes femmes.

8.3 Recours

Une large communication sera faite sur les outils et moyens de recours existant dans l'entreprise pour les salarié(e)s s'estimant victime de discrimination et/ou de harcèlement lié au genre, en collaboration avec les acteurs de la prévention des risques psychosociaux.

CHAPITRE 9

MODALITES ET INDICATEURS DE SUIVI

9.1 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, et de représentants de la direction. Il se réunira deux fois par an.

Au cours du dernier trimestre 2013, une réunion du comité de suivi sera consacrée au bilan d'application du présent accord.

9.2 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 le rapport de situation comparée. 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.

9.3 Coordination

La coordination de la politique relative à l'égalité professionnelle des hommes et des femmes, 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 égalité.

CHAPITRE 10

CLAUSES LEGALES

10.1 Durée de l'accord

Le présent accord prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2011 pour une durée de trois ans. En tout état de cause, il cessera donc automatiquement de produire tout effet au-delà du 31 décembre 2013.

10.2 Adhésion

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale représentative du personnel 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.

10.3 Modification des textes légaux

Dans le cas où la législation relative aux thèmes de cet accord serait modifiée, les signataires se réuniront pour envisager toute modification du présent accord qui leur paraîtrait nécessaire et induite par ces modifications.

10.4 Révision

Chaque partie signataire ou adhérente peut 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 à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois 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.

La révision proposée donnera éventuellement lieu à l'établissement d'un avenant se substituant de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie sous réserve de remplir les conditions de validité posées par les articles L 2261-7 et suivants.

Cet avenant devra faire l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 2231-6 du Code du travail.

10.5 Publicité et dépôt légal

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

Le présent accord sera déposé auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et auprès du greffe du Conseil des Prud'hommes de Seine-Saint-Denis.

Fait à Roissy en 5 exemplaires originaux, le

Pour Air France,
Monsieur Jean-Claude CROS, Directeur Général Adjoint
Ressources Humaines et Politique Sociale

Pour les Organisations Syndicales :

CGT Air France

UNAC CGC

UGICT CGT Air France

SNPNC/FO

SGFOAF

FO Cadres AF

SNGAF- CFTC

UFPL-CFTC

SNPL FRANCE ALPA

SPASAF CFDT

CFE-CGC

UNSA AERIEN

ANNEXE 1

METHODE D'ANALYSE DES ECARTS 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.

Celle-ci a été construite afin d'inclure le maximum de salariés dans les comparaisons. Cela a amené à retenir des regroupements dont les effectifs, au regard des exigences des méthodes statistiques, peuvent être jugés trop faibles pour être totalement représentatifs. Toutefois, malgré cette limite, cette méthode est un outil de progrès qui donne des indications pertinentes sur la présence d'éventuels écarts salariaux.

NON-CADRES :

Données utilisées et périmètre de l'analyse

- Utilisation des données ayant servi à l'élaboration du RSC (Rapport annuel sur la Situation Comparée des conditions d'emploi et de formation des hommes et des femmes) : situation au 31 décembre.
- Périmètre : tous les salariés non cadres avec une ancienneté supérieure ou égale 5 ans.

Méthode détaillée d'analyse des écarts

- Afin d'obtenir des regroupements constitués de salariés dont le métier et le niveau hiérarchique sont homogènes, répartition des salariés par macro-activité et par niveau hiérarchique (A3 à B6).
- Neutralisation de l'effet ancienneté : chaque coefficient est extrapolé (à raison d'1% par année d'ancienneté) afin de le ramener à une ancienneté commune pour tous les salariés du regroupement (égale à la moyenne des anciennetés du regroupement).
- Analyse des écarts dans les regroupements pour lesquels l'effectif est suffisamment important pour donner un sens à la moyenne (effectif supérieur ou égal à 5 salariés pour chaque sexe)
- Identification des regroupements dans lesquels on constate un écart défavorable aux femmes (seuil de significativité : 3%)

CADRES GROUPE 1 et GROUPE 2 :

Données utilisées et périmètre de l'analyse

- Utilisation des données ayant servi à l'élaboration du RSC (Rapport annuel sur la Situation Comparée des conditions d'emploi et de formation des hommes et des femmes) : situation au 31 décembre.
- Périmètre : cadres des groupe 1 et groupe 2 avec une ancienneté supérieure ou égale à 5 ans.

Méthode détaillée d'analyse des écarts

- Répartition des cadres par domaine d'activité, par groupes de cadres (CG1, CG2), et par tranches d'ancienneté (ancienneté comprise entre 5 et 20 ans, supérieure à 20 ans). On obtient ainsi des regroupements avec une plus grande homogénéité de positionnement hiérarchique, de métier et d'ancienneté.
- Correction de l'ancienneté des cadres embauchés après l'âge de 30 ans, dont l'ancienneté à Air France (très inférieure à celle des autres cadres) vient fausser les comparaisons à ancienneté comparable.
- Neutralisation de l'effet ancienneté : chaque coefficient est extrapolé à raison de 1,8% par année d'ancienneté, afin de le ramener à une ancienneté commune pour tous les cadres du regroupement (égale à la moyenne des anciennetés du regroupement).
- Comme pour les non cadres, on n'analyse que les regroupements pour lesquels l'effectif est suffisamment important pour donner un sens à la moyenne. (au moins 5 hommes et 5 femmes dans le regroupement)
- Identification des regroupements dans lesquels on constate un écart défavorable aux femmes (seuil de significativité : 3%)

CADRES GROUPE 3 :

Une analyse du même type que celle des CG1/CG2 sera effectuée à partir des données du RSC, afin d'identifier les éventuels écarts significativement défavorables aux femmes.