

**Direction Générale des Ressources Humaines**

**Accord sur l'emploi et le maintien dans l'emploi  
des personnes en situation de handicap**

**2021 – 2023**

Five DocuSign signature boxes arranged horizontally. Each box contains a set of initials: ML, GBO, ML, GG, and FL.

A single DocuSign signature box containing the initials PT.

# SOMMAIRE

<b>1. Préambule, Champ d'application et principes généraux</b> .....	4
1.1 Préambule .....	4
1.2 Champ d'application et principes généraux .....	4
<b>2. Pilotage de l'accord</b> .....	5
2.1 Le service Handicap.....	5
2.2 Le référent Diversité et Handicap d'établissement .....	7
2.3 Les autres acteurs.....	7
2.3.1 Le réseau RH.....	7
2.3.2 Le manager.....	7
2.3.3 Les services de santé au travail.....	8
2.3.4 Les représentants du personnel.....	8
2.3.5 La direction des achats.....	8
2.4 Le budget.....	8
2.5 Le comité de suivi.....	9
<b>3. Les axes d'actions</b> .....	9
3.1 Recrutement.....	9
3.1.1 Objectifs.....	9
3.1.2 Accueil des stagiaires.....	10
3.2 Insertion et maintien dans l'emploi.....	10
3.2.1 Survenue d'une situation de handicap .....	10
3.2.2 Démarche de reconnaissance et de renouvellement de la qualité de travailleur handicapé .....	10
3.2.3 Renforcement des dispositifs d'accueil et d'intégration du salarié dans le poste.....	10
3.2.4 Aménagement du poste de travail.....	11
3.2.4.a) Aménagement du poste de travail en entreprise.....	11
3.2.4.b) Aménagement du poste de travail à domicile .....	12
3.2.5 Accessibilité des lieux de travail et accessibilité numérique .....	12
3.2.6 Transport entre le domicile et le lieu de travail .....	13
3.2.7 Adaptation d'horaires .....	14
3.2.8 Congés .....	14
3.2.9 Exercice de l'activité professionnelle en télétravail .....	14
3.2.10 Soutien et accompagnement.....	14
3.2.11 Parcours et développement professionnel .....	14
3.2.11 a) Accompagnement des étapes de la vie professionnelle	15
3.2.11 b) Formation Professionnelle.....	15
3.2.11 c) Coaching et co-développement .....	16
3.2.12 Dispositif de reconversion professionnelle .....	16
3.3 Plan de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement collectif.....	17
3.4 Plan de communication .....	17
3.5 Plan de recours au secteur protégé et adapté ou au travail indépendant.....	18
3.6 Actions diverses .....	19
3.6.1 Maladie .....	19

3.6.2 Mesures pour les aidants familiaux de personnes en situation .de handicap .....	20
3.6.2 a) Congés pour les aidants de personnes en situation de handicap .....	20
3.6.2 b) Justificatif absence enfant en situation de handicap lourd	20
3.6.2 c) Aide à la scolarité d'un enfant en situation de handicap...	20
3.6.2 d) Autres mesures pour les aidants familiaux.....	21
3.6.3 Attribution de logements locatifs .....	21
3.6.4 Attribution de CESU (Chèque Emploi Service Universel) .....	21
3.6.5 Partenariat avec L'association « Le Goéland » .....	21
3.6.6 Découverte de l'entreprise en faveur des collégiens et lycéens en situation de handicap.....	21
<b>4. Clauses générales.....</b>	<b>21</b>
4.1 Agrément et déclarations administratives.....	21
4.2 Durée, adhésion et révision.....	22
<b>ANNEXE 1 Moyens dédiés.....</b>	<b>24</b>
<b>ANNEXE 2 Indicateurs de suivi de l'accord.....</b>	<b>26</b>
<b>ANNEXE 3 Glossaire.....</b>	<b>27</b>

## 1. Préambule, Champ d'application et principes généraux

### 1.1 Préambule

Depuis 1991, grâce à un dialogue social constructif, Air France positionne l'emploi des travailleurs en situation de handicap au cœur de sa politique ressources humaines. Accord après accord, l'entreprise affiche un taux d'emploi en constante progression tant sur le taux d'emploi global que sur les taux d'emploi direct et indirect.

Dans le cadre de la loi du 10 juillet 1987, Air France avait atteint un taux de 6,6%. Ramené à 2,66 % au regard des exigences de la loi du 11 février 2005, ce taux n'a depuis cessé de croître pour atteindre 6,7 % en 2019, représentant 1926 salariés en situation de handicap.

Cette progression constante a été possible par la mise en place d'une politique volontariste basée à la fois sur l'emploi direct (4,28% des effectifs,) qui demeure l'axe prioritaire de développement du taux d'emploi pour Air France, et sur l'emploi indirect (2,42% des effectifs).

La loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » promulguée le 5 septembre 2018 et en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020 modifie l'obligation de l'entreprise en matière d'emploi des personnes handicapées. L'emploi indirect n'est plus comptabilisé dans le taux d'emploi des 6%, ce qui peut avoir pour conséquence une baisse du taux d'emploi sur la durée d'accord. Air France continue à porter une politique Handicap ambitieuse avec un objectif d'entreprise inclusive.

Ce onzième accord entend bien s'inscrire dans la continuité des accords signés depuis plus de 30 ans au sein de l'entreprise Air France. En 2019, Air France a d'ailleurs réaffirmé son engagement en signant le Manifeste pour l'inclusion des personnes handicapées dans la vie économique.

Dans ce cadre, Air France poursuivra ses actions en faveur :

- du recrutement,
- de l'insertion et du maintien dans l'emploi,
- de la sensibilisation
- du recours au secteur de travail protégé et adapté

Malgré un contexte de crise sans précédent pour le transport aérien du fait de la pandémie Covid-19, Air France s'engage à maintenir un important effort financier en faveur des salariés en situation de handicap dans l'entreprise dans le cadre de cet accord. Les parties signataires réaffirment, au travers de ce texte, leur engagement à favoriser l'accès au travail des personnes en situation de handicap, à promouvoir la diversité dans l'entreprise, reflet de celle de la société et à favoriser l'égalité des chances.

### 1.2 Champ d'application et principes généraux

Périmètre de l'accord et bénéficiaires :

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions de la loi du 10 juillet 1987 relatives à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, modifiée par la loi du 11 février 2005 puis la loi du 5 septembre 2018 pour « la liberté de choisir son avenir professionnel » et ses décrets d'application.

Le présent accord est applicable à l'ensemble des établissements de l'entreprise situés en France métropolitaine et dans les Départements d'Outre-Mer. Les salariés concernés par cet

accord sont les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés instituée par l'article L. 5212-2 du Code du travail :

- Les travailleurs reconnus handicapés par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) ;
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10% et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- Les titulaires d'une pension d'invalidité, à condition que l'invalidité réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
  - Les bénéficiaires mentionnés aux articles L241-2, L241-3 et L241-4 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre.
- Les sapeurs-pompiers volontaires invalides à la suite d'un accident ou d'une maladie contractée en service, sous certaines conditions ;
- Les titulaires de la carte mobilité inclusion portant la mention « invalidité » ;
- Les titulaires de l'Allocation Adultes Handicapés (AAH).

Des mesures spécifiques dans le présent accord sont applicables aux aidants familiaux, salariés de l'entreprise.

#### Définition du handicap :

« Constitue un handicap (...) toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychique, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant » (extrait de la loi du 11 février 2005).

#### Principe de non-discrimination :

Cet accord s'inscrit dans le respect des articles L. 1132-1, L. 1133-3 et L. 1133-4 du Code du travail.

## **2. Pilotage de l'accord**

### 2.1 Le service Handicap

La mise en œuvre de l'accord s'appuie sur un service handicap dédié et un réseau d'acteurs mobilisés dans l'action en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap. Ce dispositif vise à ce qu'aucune entité ne reste à l'écart de l'action menée en faveur du handicap.

Rattachée à la Direction Générale des Ressources Humaines, une équipe dédiée au sein du pôle Diversité est en charge du pilotage du présent accord. Elle est en particulier garante, auprès des salariés en situation de handicap, de l'application de ses dispositions.

Le service Handicap est joignable par téléphone (téléphones professionnels de l'équipe Handicap) ou par mail à l'adresse mail.handicap@airfrance.fr.

 DS

 DS

 DS

 DS

 DS

 DS

Ses missions sont les suivantes :

- Favoriser l'embauche de travailleurs en situation de handicap au travers d'une recherche active de candidatures et d'un aménagement des conditions de sélection. Maintenir un haut niveau de sensibilisation des acteurs, notamment des managers, autour du thème du recrutement, pour garantir une dynamique vertueuse.
- Proposer un plan d'actions annuel lors du premier comité de suivi de l'année. Il sera réalisé à partir de l'accord triennal, des plans d'actions des établissements et des retours des parties prenantes recueillis l'année précédente.
- Mettre en place des actions d'insertion et de maintien dans l'emploi afin de compenser le handicap, dans les limites d'un aménagement raisonnable.
- Assister les salariés dans leurs démarches auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées : MDPH (pour la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, l'obtention d'une carte de priorité ou d'invalidité, etc.) ;
- Mettre en œuvre des actions d'accompagnement des salariés en reclassement professionnel du fait de leur situation de handicap, et s'assurer de leur efficacité en lien avec l'ensemble des acteurs concernés ;
- Assurer un lien et des échanges réguliers avec les salariés en situation de handicap (rendez-vous individuels, questionnaire électronique annuel, boîte mail générique mail.handicap@airfrance.fr).
- Organiser la communication interne et externe (opérations annuelles et ponctuelles), permettant la sensibilisation sur le thème du handicap et la promotion de la politique de l'entreprise en faveur de l'emploi et de l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap. En lien avec les équipes de communication et les concepteurs des supports, elle apporte son soutien aux initiatives locales prises par les correspondants Handicap ;
- Promouvoir, en collaboration étroite avec la direction des achats d'Air France, le recours au secteur protégé et adapté pour l'achat de prestations par l'entreprise ;
- Développer le suivi annuel des actions engagées dans le cadre du présent accord, notamment auprès de son comité de suivi et de la DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi), dont dépend le siège de l'entreprise ;
- Elaborer le bilan annuel handicap et le présenter au CSEC ainsi qu'aux directions et présenter le bilan des recrutements à chaque direction ;
- Gérer les fonds de l'accord et le financement des actions prévues par celui-ci.

Cette équipe anime l'ensemble du réseau des référents Diversité et Handicap et des contributeurs au domaine (direction des achats, médecins du travail, assistantes sociales, etc.) des entités du périmètre de l'accord. A ce titre, elle leur apporte la visibilité nécessaire à la mise en œuvre des engagements de l'accord (partage d'informations, mutualisation des bonnes pratiques, partenariats...) et s'assure de la cohérence et de la complémentarité des actions.

Par ailleurs, cette équipe décline, en lien avec les référents Diversité et Handicap d'établissement, les objectifs de chaque entité correspondant aux axes prioritaires de l'accord : objectifs d'embauche, actions de sensibilisation autour du handicap, taux de réalisation des entretiens d'accueil, taux de formation des managers encadrant des salariés en situation de handicap, ...

Elle mobilise également les acteurs de l'environnement professionnel du salarié lorsque c'est nécessaire.

## 2.2 Le référent Diversité et Handicap d'établissement

Le référent Diversité et Handicap de chaque établissement est le garant de la bonne mise en œuvre des dispositions de l'accord sur leur périmètre. A ce titre, il participe aux réunions d'animation du réseau organisées régulièrement par le service Diversité / Handicap.

Les référents participeront également aux comités de suivi et présenteront les initiatives et plans d'actions menés dans leur périmètre en matière d'emploi et d'intégration professionnelle de salariés en situation de handicap avec un bilan prévu dans l'année ;

Il est le relais du service Handicap auprès du Directeur des Ressources Humaines de chaque entité.

Il est 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 médecins du travail, des assistant(e)s des services sociaux et des représentants des salariés sur toutes les questions relatives à la mise en œuvre des dispositions du présent accord. A ce titre, il a pour rôle :

- de diffuser les bonnes pratiques mises en œuvre dans l'entreprise ;
- de participer à la fixation des objectifs d'établissement correspondant à la politique handicap de l'entreprise, puis de suivre et partager les indicateurs clés du périmètre
- d'intervenir en conseil et en soutien au règlement de situations individuelles.

En lien avec le DRH et les RRH de sa Direction, l'identité et les missions du référent Handicap seront mises en visibilité au sein de sa Direction, au travers notamment d'une mise à jour régulière de la liste des référents par entité. Il sera veillé à l'accessibilité de ces contacts pour les managers, RRH et salariés.

Le référent Diversité et Handicap veillera à bien établir le lien et à se faire connaître auprès du réseau RH de son périmètre, au travers notamment de leurs réunions régulières d'animation.

Le service Handicap communiquera sur Intralignes dans l'espace Diversité/Handicap, la liste à jour des référents et s'assurera de la formation des nouveaux référents Diversité et Handicap.

## 2.3 Les autres acteurs

### 2.3.1 Le réseau RH

L'ensemble des acteurs RH (RH de proximité, Emploi, Service parcours pro, Campus, Recrutement, CSP) est pleinement mobilisé dans la déclinaison de la politique Handicap de l'entreprise. Le sujet du handicap dans l'entreprise est régulièrement abordé dans les différentes réunions et formations spécifiques RH (codirs, club RH, starters 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 des salariés en situation de handicap pendant leur carrière professionnelle au sein de l'entreprise

Ils participent à l'atteinte des objectifs de recrutement en se faisant le relais de la politique Handicap auprès des directions opérationnelles.

Ils participent aux opérations de recrutement à l'initiative du service Handicap.

### 2.3.2 Le manager

La ligne managériale comme les RH joue un rôle clé dans la réussite de l'intégration, de l'évolution professionnelle, du retour ou du maintien dans l'emploi d'un salarié en situation de handicap.

DS ML GBO MC GG FL PT

Le manager assure une mission d'encadrement et de développement des salariés ; il agit au quotidien dans l'accompagnement de son collaborateur en situation de handicap, en ayant une attention particulière à l'organisation, aux processus de travail et à l'environnement de travail de son équipe, également à la non-discrimination du salarié en situation de handicap. Le manager agit en lien direct avec le RRH de proximité et le référent de sa direction.

### 2.3.3 Les services de santé au travail

Les services de santé au travail participent par leurs actions à la prévention et à la réduction des risques en lien avec le travail et la désinsertion professionnelle. Tout en préservant le secret médical, ils contribuent au maintien dans l'emploi. Ce rôle implique une coopération étroite et permanente entre médecins du travail, service Handicap, DRH/RRH, ligne managériale et référents Handicap.

Les services de santé au travail ont également un rôle de conseil dans l'adaptation des postes de travail, des rythmes, afin de préserver le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap.

Le médecin du travail agit en qualité de référent auprès du service Handicap et a pour rôle principal d'apporter l'éclairage incontournable des services de santé au travail sur les mesures mobilisables dans le cadre de l'accord.

### 2.3.4 Les représentants du personnel

Les représentants du personnel, outre leurs prérogatives légales sont pleinement impliqués dans la politique Handicap. Ils sont sollicités dans le cadre de l'élaboration et le suivi de la politique handicap de l'entreprise, notamment dans le cadre des instances :

- Du comité de suivi de l'accord
- Du CSE dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise.
- De la CSSCT centrale

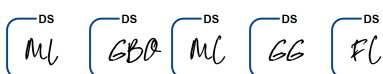

La co-construction avec les RH, managers, médecins, le service social... sera privilégiée pour une prise en compte des situations individuelles de façon à proposer, grâce aux regards complémentaires, des adaptations satisfaisantes pour le salarié et pour l'entreprise.

### 2.3.5 La Direction des Achats

Elle constitue un acteur essentiel pour le développement du recours au secteur protégé et adapté. En liaison avec le service Handicap, elle porte une attention particulière à l'ouverture d'appel d'offres aux établissements de ce secteur en vue de promouvoir le développement de leur activité.

## 2.4 Le budget

Malgré un contexte économique de crise aigüe et dans l'optique d'une éventuelle baisse du taux d'emploi dû au nouveau mode de calcul depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, l'entreprise s'engage néanmoins à consacrer des moyens supérieurs à une éventuelle obligation de versement. L'entreprise continue de s'inscrire dans le maintien d'une politique ambitieuse. En conséquence, le budget global de l'accord s'élèvera à 2 400 000 euros.



L'entreprise souligne l'importance de maintenir une dynamique autour de l'insertion sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap. A cette fin, des points réguliers sur l'utilisation de ce budget, et au minimum une fois par an, seront réalisés en comité de suivi.

## 2.5 Comité de suivi

Un comité de suivi permettra de suivre l'application du présent accord, dans le respect des attributions des organisations représentatives du personnel. Il sera composé de deux représentants désignés par organisation syndicale signataire, sous réserve de la représentativité, et de représentants de la Direction. Il se réunira trois fois par an afin de faire un point, notamment sur le plan d'action annuel et le réalisé budgétaire de l'accord ou, à titre exceptionnel, à la demande de la Direction ou de deux organisations syndicales signataires du présent accord.

Les référents Diversité et Handicap participeront aux réunions du comité de suivi.

## 3. Les axes d'actions

### 3.1 Recrutement

#### 3.1.1 Objectifs

L'ambition d'inscrire l'entreprise durablement au-delà du taux légal de 6 % d'emploi de personnes en situation de handicap passe notamment par un plan de recrutement.

Ainsi, sur la durée de l'accord, Air France se fixe l'objectif de recruter 40 travailleurs en situation de handicap, correspondant à des besoins de l'entreprise. Cet objectif sera ré analysé chaque année en comité de suivi et pourra être dépassé si le contexte économique de l'entreprise le permet.

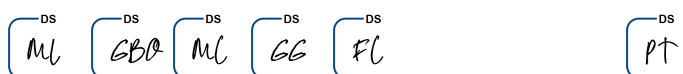
Les recrutements privilégieront, chaque fois que possible, les contrats CDI (Contrats à Durée Indéterminée) et CDD (Contrats à Durée Déterminée). Un effort particulier sera également fait sur les contrats relevant de l'alternance (contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation).

Le service Handicap maintiendra ses liens privilégiés avec le service de recrutement de l'entreprise, afin de pouvoir traiter toutes les demandes d'emploi de travailleurs en situation de handicap de façon individualisée.

Les conditions de sélection des personnes en situation de handicap seront aménagées pour permettre à chacun de postuler à égalité de chances (exemple : appel à interprète en Langue des Signes Française pour un candidat sourd).

Par ailleurs, le service Handicap développera toutes les initiatives afin de recueillir des candidatures de personnes en situation de handicap d'origines diverses :

- candidatures spontanées
- réseaux institutionnels et associatifs spécialisés en recherche d'emploi pour les personnes en situation de handicap,
- forums de recrutement,
- personnes ayant déjà eu un contact antérieur avec l'entreprise (ex-intérimaires ou stagiaires, alternants),
- secteur de travail protégé et adapté.



### 3.1.2 Accueil des stagiaires

Air France poursuit sa volonté d'accueillir des personnes en situation de handicap à la recherche d'un stage, dans le cadre de leur cursus de formation.

Le service Handicap mènera des recherches de partenariats avec des Centres de Réinsertion Professionnelle (CRP), des associations et des écoles et/ou universités pour favoriser l'accès aux formations supérieures des étudiants en situation de handicap (par exemple, l'association ARPEJEH : Accompagner la Réalisation des Projets d'Etudes de Jeunes Elèves et Etudiants Handicapés).

En outre, le service Handicap participera à toutes initiatives et expériences, éventuellement avec d'autres entreprises, dont le but sera de favoriser les conditions d'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap.

## 3.2 Insertion et maintien dans l'emploi

### 3.2.1 Survenue d'une situation de handicap

Le handicap peut survenir ou évoluer en cours de carrière (maladie invalidante ou évolutive, accident du travail ou de la vie, maladie professionnelle...). L'entreprise portera une attention particulière à ces situations, afin de permettre, en priorité, le maintien ou le retour à l'emploi. L'adhésion et la participation active du salarié concerné constituent, dans tous les cas, un facteur clé de succès.

Tout salarié, en situation de handicap absent pour raison de santé de plus de 3 mois, peut faire la demande d'une visite de pré-reprise auprès de son service de santé au travail, que ce dernier organisera obligatoirement.

### 3.2.2 Démarche de reconnaissance et de renouvellement de la qualité de travailleur handicapé

La démarche de reconnaissance s'effectue à titre individuel, volontaire et confidentiel. Elle permet au salarié qui l'effectue de bénéficier des dispositions prévues par le présent accord, adaptées à sa situation.

L'entreprise accordera 2 jours d'autorisation d'absence rémunérée sur présentation de justificatifs aux salariés ayant un handicap reconnu ou en cours de reconnaissance (dossier déposé auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées) dans le cadre des démarches administratives liées à la reconnaissance ou au renouvellement du statut de travailleur handicapé.

Ces 2 jours pourront également être obtenus par anticipation si le salarié est convoqué par la CDAPH, et s'il en fournit un justificatif au service Handicap (convocation envoyée par la CDAPH).

Les médecins du travail, l'équipe Handicap ainsi que les assistant(e)s des services sociaux sont des interlocuteurs privilégiés qui peuvent informer et accompagner les salariés dans leur démarche de reconnaissance ou de renouvellement du statut de travailleur handicapé. Dans l'objectif de sensibiliser le personnel à ces démarches, des communications seront réalisées à l'ensemble des salariés.

### 3.2.3 Renforcement des dispositifs d'accueil et d'intégration du salarié dans le poste

L'accueil du salarié en situation de handicap au sein de l'entreprise ou dans un nouveau poste constitue une étape essentielle de son insertion dans l'emploi, tant pour le salarié en situation

de handicap que pour son équipe de travail et son entourage. Les acteurs de l'entreprise se doivent d'être particulièrement attentifs aux conditions dans lesquelles s'effectue l'arrivée de tout nouveau collaborateur en situation de handicap, via notamment une étape d'échange privilégié avec le salarié concerné.

Le RRH veille en particulier à la réussite de l'intégration du salarié, en prenant notamment en compte les recommandations émises par le médecin du travail lors de la visite d'embauche. Le service Handicap s'assure, préalablement à son arrivée, de la mobilisation de l'ensemble des acteurs concernés.

Afin d'aider le manager et ses équipes à accueillir au mieux un collaborateur en situation de handicap et lorsque le handicap est connu, un kit « manager un salarié en situation de handicap » construit par le service Handicap, sera remis au manager.

Une sensibilisation de l'équipe de travail est organisée chaque fois qu'elle est nécessaire et avec l'accord de la personne concernée. Cette sensibilisation porte sur les conséquences du handicap de cette personne et permet un échange sur les représentations et préjugés associés au handicap ; elle peut être réalisée avec l'appui d'organismes extérieurs et/ou d'associations.

Le handicap d'un collaborateur n'a pas à être communiqué aux autres salariés si cela n'est pas clairement souhaité (notamment si le handicap n'est pas visible) par le collaborateur concerné. Ainsi, le manager se doit d'assurer une totale confidentialité sur cette situation et agir avec discrétion à l'aménagement éventuel du poste.

Pour faciliter son arrivée et son intégration, le salarié en situation de handicap se verra proposer un entretien avec le chargé de maintien dans l'emploi de son périmètre et recevra par ailleurs :

- le présent accord, dont une copie lui sera remise ;
- un livret détaillant les mesures pratiques de l'accord, construit par le service Handicap au cours de cet accord ;
- le lien vers la page du site Intralignes de l'entreprise dédiée au sujet ;
- la liste et les coordonnées des acteurs de proximité pouvant l'aider dans sa démarche d'intégration (RRH, Référent Diversité/Handicap, médecin du travail, assistante sociale, ...).

Dans un cadre plus large, tous ces documents seront également transmis, avec les contacts des acteurs concernés, à l'ensemble des salariés en situation de handicap de l'entreprise.

Les salariés qui deviendraient handicapés ou dont le handicap s'aggraverait au cours de leur carrière feront l'objet d'une attention particulière afin de permettre un accompagnement adapté le plus en amont possible. Le service Handicap avec les RH, manager, médecin pourra proposer une réunion pluridisciplinaire afin de trouver une solution adaptée à une situation évolutive.

Ces actions ne se substituent pas aux actions classiques d'accueil (parcours d'intégration par exemple).

### 3.2.4 Aménagement du poste de travail

#### 3.2.4 a) Aménagement du poste de travail en entreprise

Le service Handicap veillera à ce que les postes de travail des salariés en situation de handicap soient adaptés, dans la limite d'un aménagement raisonnable, en vue de faciliter au maximum la vie dans l'entreprise et le travail des personnes en situation de handicap. Il mettra à cet effet à la disposition des salariés en situation de handicap, le cas échéant, les aides techniques adéquates.




A titre d'exemple :

- fauteuil adapté pour les salariés en situation de handicap ayant une pathologie dorsale ou un handicap moteur ;
- périphériques spécifiques (écrans informatiques, télé-agrandisseurs, claviers et souris spécifiques, etc.) ;
- bureau adapté ;
- éclairage spécifique ;
- postes téléphoniques spécifiques ;
- etc.

Ce travail se fera avec l'aide des experts compétents (ergonomes spécialisés) et en collaboration avec le manager, le médecin du travail, le RRH et l'intéressé pour adapter au mieux les solutions envisagées au besoin individuel. Le référent Diversité et Handicap constituera un interlocuteur privilégié à l'identification de ces solutions individuelles. Quant aux membres de la commission SSCT du CSEE, ils pourront être associés à cette démarche individuelle d'aménagement de poste de travail.

Lorsque la situation du salarié en activité l'exigera, le service Handicap procédera à l'acquisition ou au remplacement du matériel de limitation/compensation du handicap au travail si le salarié en fait la demande.

Il est entendu que chaque prise en charge ne se fera qu'après une prescription du médecin du travail et en complément des aides légales existantes, notamment après intervention de la CDAPH (Commission Départementale pour l'Autonomie des Personnes Handicapées).

Dans le cas d'un redéploiement ou d'une évolution importante du métier ou des situations de travail d'un salarié en situation de handicap, sa situation sera examinée attentivement afin de mieux en anticiper les conséquences.

Une attention particulière sera portée à l'accompagnement et aux besoins spécifiques de formation en utilisant les dispositions du présent accord.

### 3.2.4 b) Aménagement du poste de travail à domicile

Le poste de travail à domicile pourra être adapté lorsque le télétravail est contractualisé avec l'entreprise dans le cadre d'un télétravail régulier, sur préconisation médicale et en complément des aides légales.

### 3.2.5 Accessibilité des lieux de travail et accessibilité numérique

Le service Handicap s'attachera à rappeler à tous les acteurs concernés les obligations légales et réglementaires :

- en matière d'accessibilité des différents espaces de l'entreprise pouvant accueillir des personnes en situation de handicap
- en matière d'accessibilité des informations

Afin de faciliter l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, une attention particulière continue d'être portée aux modalités d'accès des lieux de travail. L'accessibilité des lieux de travail englobe l'accès aux locaux dans leur ensemble, mais également l'accessibilité spécifique au poste de travail.

Air France met à profit toute opération immobilière non spécifique au handicap (travaux neufs, réhabilitations) pour améliorer les conditions d'accessibilité (exemples : rampes d'accès, largeur de portes, sanitaires...).

Les dépenses prises en charge sur le budget de l'accord incluent celles concernant les aménagements qui vont au-delà de la mise en conformité à la loi, qu'il s'agisse de

constructions neuves, de rénovations ou de travaux dans les locaux existants. En cas de solutions multiples, le surcoût correspondant à une solution plus onéreuse, mais dont l'intérêt pour les personnes en situation de handicap concernées est évident, est également pris en charge.

Une action de sensibilisation sera menée en particulier auprès des services immobiliers d'Air France afin que la question de l'accessibilité et de l'adaptation des lieux de travail aux différents handicaps soit mieux prise en compte, notamment dans les relations avec les gestionnaires d'aéroport.

La question de l'accessibilité constituera un point de vigilance à tout changement individuel ou collectif de situation de travail.

### 3.2.6 Transport entre le domicile et le lieu de travail

Lorsque le salarié en situation de handicap ne peut pas se déplacer de manière autonome (en voiture ou par les transports en commun), le salarié pourra passer un contrat de transport avec le prestataire de son choix pour ses déplacements entre son domicile et son lieu de travail. Air France pourra apporter une aide financière au salarié en complément des aides légales personnelles.

Le service Handicap pourra sur demande du salarié, l'accompagner dans ses démarches de mise en place de son transport. Les salariés bénéficiant d'une aide au transport en 2020 dans le cadre du précédent accord Handicap seront accompagnés pour leur permettre une transition sur la première année de l'accord.

Cette aide sera apportée sur avis du médecin du travail ou d'une commission centrale pluridisciplinaire (composée d'un médecin du travail, du coordinateur du service social, du responsable du Service Handicap). Le salarié, s'il en fait expressément la demande auprès du service handicap (DP.HP), pourra demander à l'occasion de l'examen de son dossier, que soit invité un représentant d'une organisation syndicale signataire. Un suivi annuel pluridisciplinaire réexaminera chaque année la situation des salariés concernés.

Dans la limite de 90 kilomètres aller-retour, cette aide ne pourra excéder un plafond maximum de 3500 euros par an.

Le financement sera accordé sur présentation d'une facture acquittée au nom du salarié et sous déduction des remboursements et/ou aides citées ci-dessous :

- Sécurité Sociale
- Prestation de Compensation au Handicap (PCH) demandée auprès de la Maison de l'Autonomie de Personnes Handicapées (MDPH) du lieu de résidence du salarié
- Demande d'intervention auprès de l'AGEFIPH

Des solutions alternatives comme le télétravail seront préconisées pour les salariés dont le poste est éligible, permettant d'optimiser le nombre de trajets par semaine, par exemple :

- 2 trajets A/R par semaine pour un taux d'activité compris entre 60% et 100%
- 1 trajet A/R par semaine pour un taux d'activité inférieur à 60%

En complément des mesures et des aides légales existantes, une participation à l'adaptation du véhicule sera allouée aux salariés reconnus en situation de handicap, lorsque le handicap l'exige, après justification des démarches entreprises auprès de la MDPH, des mutuelles et autres organismes. Une participation de 1500 euros sera également allouée en cas de déménagement pour rapprochement du lieu de travail et de 1000 euros pour obtention du

permis de conduire, permettant l'arrêt de l'aide au transport. Ces aides seront apportées sur facture et justificatif au nom du salarié concerné.

### 3.2.7 Adaptation d'horaires

Les services Ressources Humaines en lien avec le service Handicap et les managers, sur les préconisations des services de santé au travail, veilleront à ce que les horaires des salariés en situation de handicap soient compatibles avec les spécificités de leur handicap (ex : contraintes horaires dues à un suivi médical spécifique) et ce dans le cadre de formules individuelles d'organisation du temps de travail, à temps complet ou à temps partiel. Conformément à la législation en vigueur, « les salariés reconnus travailleurs handicapés [...] bénéficient à leur demande [...] d'aménagements d'horaires individualisés propres à faciliter leur accès à l'emploi, leur exercice professionnel ou le maintien dans leur emploi ».

Ces aménagements s'inscriront dans le cadre des règles régissant l'organisation du temps de travail en vigueur dans l'entreprise.

### 3.2.8 Congés

Les services de gestion de la production rechercheront au maximum la possibilité d'accorder au moins 1 fois par an la période de congés demandée par les salariés titulaires d'une carte d'invalidité ou d'une carte « mobilité inclusion » (CMI) notifiant un taux d'incapacité égal ou supérieur à 80%. Un point sera fait en comité de suivi sur les retours éventuels des salariés concernés auprès du service handicap (DP.HP) ou des organisations syndicales signataires de l'accord.

### 3.2.9 Exercice de l'activité professionnelle en télétravail

Conformément à la politique RH actuelle de l'entreprise, formalisée par un accord, une attention particulière sera portée aux demandes de télétravail émanant des salariés en situation de handicap. Cette attention particulière portera notamment sur le nombre de jours hebdomadaires de télétravail demandé par des salariés en situation de handicap sur des postes éligibles, pouvant aller jusqu'à 3 jours en fonction du taux d'activité. Le nombre de jours sera préconisé par le service médical et soumis à validation du manager. Cette organisation du temps de travail à domicile devra veiller à maintenir une continuité managériale et ne pas isoler le salarié de l'entreprise.

### 3.2.10 Soutien et accompagnement

Cette activité concerne les salariés en situation de handicap dont l'état de santé nécessite un soutien régulier dans l'entreprise. Elle suppose l'accord préalable du salarié.

Pour ce faire, le service Handicap s'attachera les services d'organismes et associations spécialisés, ainsi que de professionnels du suivi et du soutien psychologique. Les services de rattachement des salariés concernés pourront également bénéficier de ce suivi, en vue de faciliter au maximum l'intégration. Cette aide interviendra en complément des aides légales.

### 3.2.11 Parcours et développement professionnel

Le salarié en situation de handicap bénéficie, comme tout salarié de l'entreprise, de l'ensemble des outils et dispositifs nécessaires au bon déroulement de son activité professionnelle. Air France réaffirme qu'un travailleur en situation de handicap ne doit faire l'objet d'aucune



discrimination directe ou indirecte dans l'entreprise, du fait de son handicap et s'engage à assurer aux salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi une carrière au moins égale, à compétences égales, à celle des autres salariés.

### 3.2.11 a) Accompagnement des étapes de la vie professionnelle

Une vigilance particulière sur les aménagements techniques et organisationnels, sur les besoins spécifiques en formation et sur l'intégration dans le collectif de travail est un facteur clef de réussite dans la durée. Il convient ainsi de mettre à profit les rendez-vous privilégiés tout au long des différentes étapes de la vie professionnelle notamment avec les managers (Entretien Annuel de Performance, Entretien de Développement Professionnel, Parcours Pro, ...).

Ce dispositif spécifique de suivi de l'accompagnement des parcours professionnels sera proposé par les services Ressources Humaines à chacun des salariés en situation de handicap.

S'il le souhaite, celui-ci pourra notamment bénéficier d'un entretien spécifique avec son RRH ou avec un référent pour faire le point sur ses souhaits d'évolution professionnelle, ou encore de l'accompagnement de l'Espace Parcours Pro.

Les situations des salariés n'ayant pas bénéficié de mobilité professionnelle depuis plus de 5 ans seront examinées en priorité.

Si des freins spécifiques au parcours du salarié sont identifiés, du fait de sa situation de handicap, le RRH, avec l'appui des autres acteurs, mettra en place des dispositifs d'accompagnement ; si nécessaire, un bilan de compétences pourra être proposé et des actions de formation spécifiques pourront être financées. En vue de la réalisation de ce bilan, le pôle « Bilans et Accompagnements » de la SODESI pourra être sollicité par le RRH ou DP. HP, sous réserve de volontariat du salarié concerné.

Par ailleurs, les conditions de la sélection interne seront adaptées en fonction de la situation du salarié en situation de handicap (exemple : traducteur LSF pour un salarié malentendant, etc).

En cas de projet de réorganisation ou de redéploiement collectif, la mobilité des salariés en situation de handicap fera l'objet d'une étude attentive par les Ressources Humaines et les responsables hiérarchiques du secteur concerné, en collaboration étroite avec le service Handicap. Le cas échéant, des solutions locales seront étudiées en priorité.

L'étude des parcours professionnels des salariés en situation de handicap sera menée au cours de l'accord et fera l'objet d'une restitution en comité de suivi.

Il est notamment réaffirmé que les situations des salariés en situation de handicap n'ayant pas bénéficié d'augmentation individuelle seront analysées. Si nécessaire, des actions individuelles pourront être mises en œuvre.

### 3.2.11 b) Formation Professionnelle

Les formations professionnelles sont ouvertes à tous les salariés, dans les conditions définies par les textes et accords en vigueur.

Le service Handicap, en lien avec les services de formation de l'entreprise, veillera à ce que les conditions matérielles des formations soient compatibles avec le handicap du salarié.

Si, suite à l'avis du médecin du travail, le salarié en situation de handicap ne peut pas effectuer de déplacement pour suivre une formation sur un autre site de l'entreprise, les services

Ressources Humaines en liaison avec les services de formation, mettront tout en œuvre pour trouver une solution locale.

Les services Ressources Humaines veilleront, en lien avec les services de formation à ce que les horaires de formation soient compatibles avec les spécificités du handicap du salarié.

Ainsi, toutes les actions nécessaires permettant l'accès aux formations des salariés en situation de handicap seront mises en œuvre, qu'il s'agisse :

- d'adaptation pour une action prévue au plan de formation ;
- d'une formation spécifique ;
- de l'accès aux salles de formation.

A titre d'exemple, on peut citer :

- l'intervention d'interprète en Langue des Signes française (LSF) ;
- le recours à un système de vélotypie ;
- aide au transport adapté pour se rendre sur un lieu de formation ;
- l'allongement d'une durée de formation ;
- l'accessibilité des supports.

Par ailleurs la taxe d'apprentissage permet notamment de participer aux coûts de formation de personnes en situation de handicap. A ce titre, l'entreprise s'engage à favoriser dans l'attribution de ses versements, des organismes qui permettent l'accès des personnes handicapées à la formation initiale.

### 3.2.11 c) Coaching et co-développement

En fonction des situations individuelles et des besoins d'accompagnement, des séances de coaching individuel ou de co-développement / coup de pouce en groupe pourront être proposées par des coachs internes certifiés.

Un bilan sera fait en fin de 1<sup>ère</sup> année de l'accord pour ajuster le dispositif si besoin.

Ces séances pourront être proposées par le service Handicap, le RH et/ou le manager du salarié si la situation de handicap est connue.

Des séances de co-développement spécifique pourront également être proposées aux managers de salariés en situation de handicap.

A l'issue de cet accompagnement, un parcours de formation individualisé pourra être proposé si besoin (en lien par exemple avec les mutations technologiques, la pratique de l'anglais...).

### 3.2.12 Dispositif de reconversion professionnelle

Lorsqu'un salarié sur avis du médecin du travail ne peut plus occuper son poste de travail du fait de son handicap, il faut envisager sa reconversion et définir un nouveau projet professionnel.

Dans ce cadre, le salarié en situation de handicap pourra bénéficier d'un entretien réalisé avec un représentant du réseau RH pour lui permettre de préciser son projet et de définir en commun un plan d'action adapté.

Dans certains cas, il est nécessaire de faire le point sur les compétences, les aptitudes et le potentiel d'évolution du salarié. C'est le sens du bilan professionnel proposé par le Service Parcours Pro ou des bilans de compétences réalisés auprès d'organismes externes. Tout salarié en situation de handicap peut en bénéficier.

A l'issue de ce bilan, le service Handicap proposera au salarié d'organiser une réunion de synthèse, avec le RRH, dont l'objectif sera d'envisager des actions sur la base de la conclusion du bilan. Si le salarié le souhaite, cette réunion lui permettra de définir, avec son RRH et le(la) Chargé(e) d'insertion dont il dépend, les actions à mener pour sa reconversion professionnelle.



Lorsque cette reconversion nécessite une formation spécifique, l'entreprise la prend en charge en totalité. Elle est organisée par le service Handicap qui s'assure, le cas échéant de la compatibilité des conditions matérielles avec le handicap du salarié et qui, à défaut, y remédie lorsque c'est possible.

Le terme « spécifique » s'entend aussi bien quand la formation requise n'est pas dispensée en interne, ou lorsque la situation du salarié nécessite une prise en charge très individualisée. Les besoins en formation issus de ce dispositif seront traités en priorité.

Le salarié en situation de handicap sera accompagné par son RRH ou par un référent pendant toute la durée de son parcours de reconversion professionnelle. Il fera également l'objet d'un suivi particulier de la part du service Handicap, qui agira en support du réseau Ressources Humaines.

A l'issue de la reconversion professionnelle, un bilan sera organisé avec le salarié, son manager et son RRH, 6 mois après la prise du nouveau poste.

Concernant les navigants, le service handicap est en lien avec le réseau RH Pilotes et avec le Pôle Accompagnement Individualisé PNC pour accompagner et orienter si besoin les salariés PN en situation de handicap, qu'ils soient en inaptitude temporaire ou définitive.

### 3.3 Plan de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement collectif

En cas de licenciement collectif pour motif économique, l'entreprise sera particulièrement attentive à la situation des salariés en situation de handicap.

Si le reclassement ne peut être envisagé et dans le cas de départ ne reposant pas sur le volontariat, elle veillera à ce que le pourcentage de travailleurs en situation de handicap restant dans l'entreprise ne soit pas inférieur à celui relevé avant le plan de sauvegarde de l'emploi.

En plus des dispositions spécifiques sur la durée du préavis prévues par l'article L. 5213-9 du Code du travail, il sera accordé un mois de préavis supplémentaire aux salariés en situation de handicap inclus dans un plan de licenciement collectif. En tout état de cause, Air France subventionnera le recours à un organisme d'aide individualisée au reclassement externe.

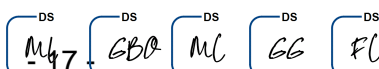
### 3.4 Plan de communication

Le service Handicap, relayé dans les entités par les référents Diversité et Handicap, s'attachera particulièrement à faire connaître, notamment aux nouveaux entrants, la politique en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap et les dispositifs prévus dans le présent accord. Le service Handicap mènera une campagne de sensibilisation sur la déclaration du handicap.

Un travail sur la visibilité de la politique handicap sur le site emploi Air France sera mené en collaboration avec les équipes du Recrutement et de la Communication.

Les plus larges moyens de communication interne disponibles dans l'entreprise seront utilisés pour informer les salariés (Intralignes, écrans, iPad...), notamment de la liste des référents diversité/handicap. Un questionnaire électronique annuel leur sera également adressé afin de maintenir un lien et de connaître les évolutions des besoins.

Le contenu de l'accord sera largement communiqué dans l'entreprise. Il fera l'objet d'une communication écrite au travers des différents supports de l'entreprise. Des communications spécifiques seront destinées aux acteurs RH en charge de l'emploi des personnes en situation de handicap (CSP, recrutement, RRH, gestion PN...).





Le service Handicap rencontrera une fois par an le CSP pour partager les modalités de l'accord et interviendra régulièrement dans les réunions spécifiques RH (codirs RH, club RH, starter RH).

L'accord sera présenté en 2021 en CSSCT centrale et aux CSSCT d'établissement.

Un livret simplifié mettant en avant les mesures de l'accord et les aides à l'attention des salariés en situation de handicap leur sera communiqué.

Par ailleurs, la sensibilisation a vocation à faire disparaître les réticences et préjugés qui existent encore, en vue de favoriser l'intégration de tous. Elle se doit d'être permanente, tout au long de l'année et adaptée aux préoccupations du moment. La participation de l'entreprise à l'événement « DuoDay » sera reconduite chaque année.

La mise en œuvre des actions de formation/sensibilisation se poursuivra sur la durée du présent accord, en continuité de celles menées les années précédentes, notamment dans le cadre de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH).

Dans le cadre des outils de communication à sa disposition, l'entreprise veillera tout particulièrement à faire connaître la tenue de ces événements.

Les axes prioritaires de sensibilisation seront les suivants :

- favoriser la perception puis la prise en compte tant de la multiplicité des formes de handicap que de la singularité de chacune d'elles ;
- lutter contre les représentations erronées, les stéréotypes et les préjugés sur le handicap en faisant connaître des expériences réussies dans l'entreprise et ailleurs.
- Favoriser la compréhension concernant l'importance de l'accessibilité numérique

Pour pouvoir concerner l'ensemble des salariés de l'entreprise, la sensibilisation sera portée dans les différents sites et établissements d'Air France en s'appuyant sur le service Handicap et les référents d'établissement. Les prestataires pourront également être concernés. Les parties signataires partagent l'importance de maintenir une dynamique de sensibilisation tout au long de la période couverte par le présent accord.

Enfin, l'entreprise entend poursuivre la mise en œuvre d'actions d'accompagnement et de sensibilisations suivantes :

- Un « e-learning » sur la lutte contre les discriminations dont le handicap
- Un kit « Manager un salarié en situation de handicap » lorsque la situation de handicap est connue
- Des sensibilisations ponctuelles en fonction des besoins d'un collectif de travail (sensibilisation surdité, sensibilisation handicap psychique, initiation langue des signes française...)

En parallèle, les initiatives locales consistant en des interventions du service Handicap ou des référents Diversité et Handicap dans des cursus de professionnalisation managériaux ou ressources humaines seront poursuivis.

### 3.5 Plan de recours au secteur protégé et adapté ou au travail indépendant

En sollicitant les structures du secteur protégé et adapté, l'entreprise contribue à permettre l'emploi de personnes en situation de handicap. Le secteur protégé et adapté offre en effet à des personnes en situation de handicap, temporairement ou définitivement éloignées de l'entreprise classique, une activité professionnelle aménagée en fonction de leurs besoins et capacités :

- Les Entreprises Adaptées (EA) permettent de donner une opportunité d'emploi à des personnes pour lesquelles l'accès au milieu ordinaire peut demander du temps, exiger la définition d'un projet professionnel ou des adaptations spécifiques.
- Les Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) permettent de proposer une activité professionnelle dans des conditions aménagées avec un soutien médico-social et psycho-éducatif afin de favoriser l'autonomie et l'épanouissement des personnes en situation de handicap.

A cet effet, Air France entend maintenir son positionnement en tant qu'entreprise socialement responsable et poursuivre son engagement vis-à-vis de ces établissements car il constitue un des moyens efficaces d'agir pour l'emploi des personnes en situation de handicap.

Les employeurs peuvent déduire une partie de leur contribution (jusqu'à 75%), en passant des contrats de sous-traitance, de fournitures ou de prestations de services avec le secteur protégé et adapté ou avec des travailleurs indépendants reconnus en situation de handicap.

L'équipe Handicap continuera d'être le relais indispensable entre ces structures et les entités achats de l'entreprise. La sensibilisation des structures d'achats et des commanditaires sera poursuivie, afin de maintenir et de développer les relations commerciales avec le secteur protégé et adapté.

Les signataires rappellent aux Institutions Représentatives du Personnel la possibilité de solliciter les EA et ESAT pour des prestations de service ou des achats de fournitures dans le cadre de leurs activités sociales.

Dans l'objectif clairement établi de développer le recours au secteur protégé et adapté, un soutien en moyen ou en compétences pourra leur être apporté, pour des projets créateurs de nouveaux emplois destinés à des travailleurs en situation de handicap ou confortant des emplois existants.

### 3.6 Actions diverses

Parce que le handicap ne débute pas aux portes de l'entreprise, Air France s'engage à faciliter le quotidien des salariés handicapés ou des salariés en activité ayant à leur charge un enfant, un conjoint ou un membre de leur famille en situation de handicap (désignés sous le terme aidants familiaux) à travers les actions suivantes, afin de faciliter leur insertion sociale et professionnelle.

Les aidants familiaux devront justifier d'un document attestant l'appartenance au foyer fiscal de la personne en situation de handicap. Celle-ci devra en outre être titulaire d'une carte d'invalidité ou d'une carte « mobilité inclusion » (CMI) notifiant un taux d'incapacité égal ou supérieur à 80%.

A titre exceptionnel, pour les enfants dont le taux d'incapacité est compris entre 50% et 79%, les situations spécifiques pourront être examinées par une commission centrale pluridisciplinaire (composée d'un médecin du travail, du (de la) coordinateur(trice) des assistant(e)s des services sociaux, du (de la) responsable du Service Handicap. Le salarié, s'il en fait expressément la demande auprès du service handicap (DP.HP), pourra demander à l'occasion de l'examen de son dossier, que soit invité un représentant d'une organisation syndicale signataire.

#### 3.6.1 Maladie

Pour les salariés dont le handicap nécessite un suivi médical contraignant ou des arrêts multiples, la rémunération sera maintenue durant le délai de carence de la Sécurité Sociale au-delà de 2 arrêts, pour une période pouvant aller jusqu'à 2 ans. Cette période

pourra être renouvelée, sur avis du médecin du travail ou d'une commission centrale pluridisciplinaire, étant entendu que ces arrêts devront être en rapport avec le handicap.

### 3.6.2 Mesures pour les aidants familiaux

#### 3.6.2 a) Congés

Les parents, d'un enfant handicapé titulaire d'une carte « mobilité inclusion » (anciennement carte d'invalidité) notifiant une incapacité égale ou supérieure à 80%, bénéficient de la possibilité de recourir au congé parental d'éducation jusqu'au dixième anniversaire de leur enfant.

Leur retour dans l'entreprise donnera lieu à un point professionnel avec leur Responsable Ressources Humaines et à l'accompagnement à la recherche de poste.

Ce congé parental peut également prendre la forme d'un temps partiel parental (ou également temps alterné pour les PN).

Les parents ayant à charge un enfant en situation de handicap titulaire d'une CMI invalidité égale ou supérieure à 80%, pourront bénéficier d'une priorité pour les congés annuels. Une attention particulière sera portée aux salariés dont le conjoint est titulaire d'une CMI invalidité égale ou supérieure à 80% et aux parents d'enfants dont le taux d'incapacité est compris entre 50 et 79%. Le service Handicap veillera à sensibiliser les services de gestion de la production des directions concernées. Par ailleurs, début 2021, le service Handicap mènera une étude afin d'analyser la possibilité d'étendre la priorité aux congés aux parents d'enfants dont le taux d'incapacité est compris entre 50 et 79%. Cette étude sera partagée en comité de suivi du présent accord.

#### 3.6.2 b) Absence enfant en situation de handicap lourd

Pour les salariés apportant la justification du handicap lourd de leur enfant - même majeur (titulaire d'une carte « mobilité inclusion » (anciennement carte d'invalidité) notifiant une incapacité égale ou supérieure à 80 %), les justificatifs d'absence pour les JEM accordés conventionnellement ne seront, par dérogation, plus demandés sur la durée du présent accord.

Au regard des spécificités de l'activité PNC, pour les salariés apportant la justification du handicap lourd de leur enfant - même majeur (titulaire d'une carte « mobilité inclusion » (anciennement carte d'invalidité) notifiant une incapacité égale ou supérieure à 80 %), il est acté au-delà des 2 absences ouvrant droit à une stabilité planning accordées conventionnellement à tous les PNC, le bénéfice de 6 absences ouvrant droit à une stabilité planning, dans le cadre de la reconstruction du planning selon les mêmes modalités que celles précisées dans l'accord collectif PNC. Les règles d'utilisation des PNC étant régies par l'accord collectif PNC, ce nouveau droit à absence devra être intégré dans un avenant à cet accord.

#### 3.6.2 c) Aide à la scolarité d'un enfant en situation de handicap

Lorsqu'un salarié a la charge d'un enfant en situation de handicap qui poursuit ses études, une aide annuelle pourra être accordée à partir de l'entrée dans le cycle secondaire. Chaque demande d'aide à la scolarité pour un enfant en situation de handicap qui poursuit ses études dans le cycle secondaire, sera examinée individuellement.

Cette aide s'élèvera à 50% des surcoûts découlant du handicap (frais supplémentaires de scolarité, de transport scolaire ou d'appareillage), déduction faite des prestations spécifiques et aides légales existantes obtenues par ailleurs. Elle sera plafonnée à 1 500 euros par enfant et par an, et sera versée sur présentation des pièces justificatives.

### 3.6.2 d) Autres mesures pour les aidants familiaux

A l'instar des salariés en situation de handicap, les aidants familiaux bénéficieront d'aménagements d'horaires individualisés afin de faciliter l'accompagnement de la personne en situation de handicap dans les mêmes conditions que celles décrites à l'article 3.2.7.

Leur mobilité en cas de projet collectif fera l'objet d'une étude attentive par les équipes Ressources Humaines et les responsables hiérarchiques du secteur concerné, telle que décrite à l'article 3.2.11.

De même, ils bénéficieront également d'un mois de préavis supplémentaire, s'ils ont la charge (au sens fiscal) d'un enfant en situation de handicap (justifiant d'une carte « mobilité inclusion », anciennement carte d'invalidité, notifiant une incapacité égale ou supérieure à 80%), et s'ils sont inclus dans un plan de licenciement collectif tel que décrit dans l'article 3.3.

Une attention particulière sera également portée aux demandes de temps partiel exprimées par les salariés parents d'enfants en situation de handicap titulaires d'une CMI invalidité égale ou supérieure à 80%.

### 3.6.3 Attribution de logements locatifs

La Commission Centrale Logement attribue le maximum de points de priorité supplémentaires aux urgences sociales, dont font partie les salariés en situation de handicap ou atteints de maladie grave, dans le cadre de l'attribution de logements locatifs de l'action logement (anciennement « 1% logement »).

Cette mesure s'appliquera également aux aidants familiaux.

### 3.6.4 Attribution de CESU (Chèque Emploi Service Universel)

Le service Handicap pourra après analyse de la demande, accorder des CESU.

### 3.6.5 Partenariat avec l'association « Le Goéland »

L'entreprise soutiendra l'association Le Goéland en développant un partenariat à travers des actions communes de sensibilisation et de communication.

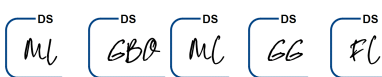

### 3.6.6 Découverte de l'entreprise en faveur des collégiens et lycéens en situation de handicap

Le service Handicap organisera des parcours découverte des métiers (sur site ou à distance), en collaboration avec les différentes directions. Ces parcours s'adresseront particulièrement aux jeunes de 3<sup>ème</sup> et aux classes « ULIS ».

## 4. Clauses générales

### 4.1 Agrément et déclarations administratives

L'entrée en vigueur de l'accord est subordonnée à son agrément par l'autorité administrative de tutelle (DIRECCTE de la Seine-Saint-Denis). Son application entraînera la péréquation entre les établissements. Air France est chargée du dépôt de l'accord, dans les conditions définies par l'article D. 2231-2 du Code du travail.

#### 4.2 Durée, adhésion et révision

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans, avec effet au 1er janvier 2021. Il cessera donc automatiquement de produire tout effet au 31 décembre 2023. Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale représentative dans le champ d'application de cet accord, qui n'est pas signataire, pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion ne pourra être partielle et concernera nécessairement l'ensemble des termes 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 en main propre à la direction et aux organisations 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.

En cas de crise majeure, ou en cas de changement significatif de la législation applicable, les parties signataires conviennent de se concerter sur les dispositions de nature à faire face à la situation.

Dans le courant de la troisième 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.





Fait à Roissy en 5 exemplaires,  
Le 08 janvier 2021

## Pour Air France

Patrice TIZON  
Directeur Général Adjoint Ressources Humaines

Patrice Tizon  
08 janvier 2021

DocuSigned by:  
*Patrice Tizon*  
30C4357CDE0F4BB...

## Pour les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise

ALTER

FO

08 janvier 2021  
Malloggi Christophe

DocuSigned by:  
*Malloggi Christophe*  
9E5DA468A1DF473...

CFDT

07 janvier 2021  
Michel LABEUR

DocuSigned by:  
*Michel LABEUR*  
F750080279104A8...

CFE-CGC

07 janvier 2021  
Bernard Garbiso

DocuSigned by:  
*Bernard Garbiso*  
421319178A9B454...

UNSA Aérien Air France

SNPL AF-TO

08 janvier 2021  
Guillaume GESTAS

DocuSigned by:  
*Guillaume GESTAS*  
AA60D60A7AD94B2...

SPAF

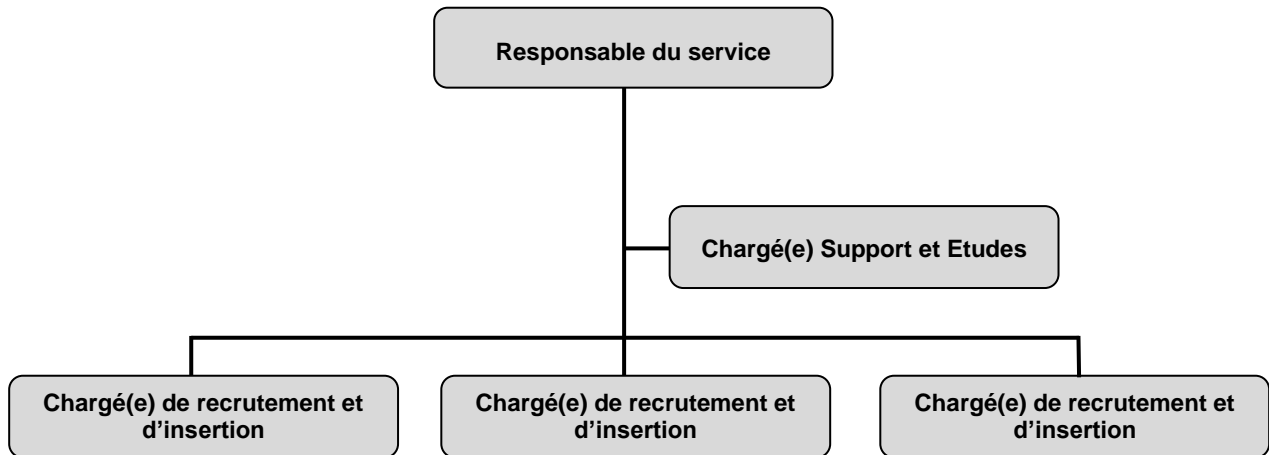
07 janvier 2021  
Fabrice Cueille

DocuSigned by:  
*Fabrice Cueille*  
B38A330AAE384C4...



## ANNEXE 1 : MOYENS DEDIES

### Service Handicap (5 personnes)



### Référents Diversité et Handicap d'établissement (au 1<sup>er</sup> décembre 2020)

Directions	Référents Diversité et Handicap
Siège et Supports	Nathalie DIEBOLD
Commercial hors marché France	Sophie EGNART
Marché France	Valérie HUET
Opérations sol	Valérie MARTIN BOUVIER
Court Courrier	Valérie MARTIN BOUVIER
Industriel	Sylvie CHARENTON
Systemes d'Information	Aude MOSNY
Cargo	Christine DE LA SELLE
Opérations Aériennes - Sol	Caroline CAUSSADE
Opérations Aériennes - Pilotes	Jean-Philippe BARAT
Opérations Aériennes - PNC	Céline PIEAU



**Budget**

Les coûts prévisionnels des actions décrites dans l'accord, sur la durée de l'accord, sont les suivants (€) :

Plan d'embauche	105 000	4,38%
Insertion et maintien dans l'emploi	1 850 000	77,1%
Sensibilisation et communication	70 000	2,9%
Soutien au secteur protégé et adapté	45 000	1,87%
Pilotage, suivi et mise en œuvre de l'accord	180 000	7,5%
Actions diverses	150 000	6,25%
<b>TOTAL sur trois ans</b>	<b>2 400 000</b>	



**ANNEXE 2 : INDICATEURS DE SUIVI DE L'ACCORD**

Thème	Indicateurs de suivi
<b>Effectifs</b>	Taux d'emploi direct de personnes en situation de handicap
<b>Recrutements</b>	Nombre de salariés reconnus en situation de handicap embauchés et répartition des recrutements en CDI, CDD, en contrat d'alternance, stagiaires, par sexe et par direction
<b>Actions de Maintien dans l'emploi</b>	Suivi du nombre d'entretiens individuels, réalisés par le service Handicap Nombre d'aménagements de poste à domicile Nombre d'actions permettant l'autonomie de la mobilité du salarié  Nombre de personnes ayant un contrat de télétravail  Formation : Accompagnements individuels (coaching, co-développement, bilan de compétence...).
<b>Sensibilisation / communication</b>	Nombre d'actions de sensibilisation menées par site Nature des opérations de sensibilisation (vidéos, sensibilisations de groupes, conférences, campagnes d'affichage...) Interventions du service Handicap, externes à l'entreprise
<b>Secteur du travail protégé et adapté</b>	Suivi de la proportion du STPA dans les achats AF
<b>Pilotage de l'accord</b>	Nombre de comités de suivi par an Plan d'actions annuel : nombre d'actions réalisées
<b>Budget</b>	Budget consommé par année, par grand poste de dépenses

## ANNEXE 3 : GLOSSAIRE

**AGEFIPH** : Association de Gestion des Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées

**AAH** : Allocations Adultes Handicapés

**AT** : Accident du travail. Peut déclencher une rente ou un capital selon un taux d'incapacité permanente (IPP) déterminé par la CPAM.

**CDAPH** : Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées

**CESU** : Chèque Emploi Service Universel

**CMI (carte mobilité inclusion délivrée par la MDPH)** : Les personnes handicapées et les personnes âgées en perte d'autonomie peuvent obtenir une carte mobilité inclusion (CMI) destinée à leur faciliter la vie quotidienne. En fonction de la situation et des besoins de la personne, cette carte peut porter une ou plusieurs des mentions suivantes : « invalidité », « priorité pour personnes handicapées » et « stationnement pour personnes handicapées ». La mention « invalidité » (anciennement carte d'invalidité) est attribuée à toute personne dont le taux d'incapacité permanente est au moins de 80 %. Ce taux est déterminé par la MDPH.

**CNCPH** : Conseil National Consultatif des personnes handicapés

**CRP** : Centres de Rééducation Professionnelle

**CSE(C)** : Comité Social et Economique (Central)

**CSP** : centre des services partagés

**CSSCT** : Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail

**DIRECCTE** : Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi

**DGEFP** : Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle

**DOETH** : Déclaration de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés

**DPHP** : Service Handicap Air France

**DRH** : Direction des ressources humaines

**DSN** : Déclaration Sociale Nominative

**EA** : Entreprise Adaptée

**ECAP** : Emplois exigeant des conditions d'aptitudes particulières

**ESAT** : Etablissements de services d'Aide par le Travail

**GESAT** : Réseau national du secteur adapté et protégé

**Inaptitude** : La notion d'inaptitude ne doit pas être confondue avec la notion d'invalidité. L'inaptitude relève de la médecine du travail et n'est pas légalement reconnue comme un statut de handicap. En effet, un salarié inapte n'a pas systématiquement droit au versement d'une pension d'invalidité. De même, un salarié invalide n'est pas systématiquement inapte au poste de travail.

**Invalidité Sécurité sociale** : est déclenchée si après un accident ou une maladie non professionnelle, la capacité de travail ou de gain est réduite d'au moins 2/3. La reconnaissance de l'invalidité par la sécurité sociale permet de percevoir une pension en compensation de la perte de salaire entraînée par l'état de santé. Il existe 3 catégories d'invalidité et sont déterminées par le médecin conseil de la CPAM.

**IPP (Incapacité partielle permanente)** : taux d'incapacité permanente déterminé par le médecin conseil de la CPAM, dans le cadre d'un accident du travail

**MDPH** : Maison Départementale des Personnes Handicapées

**MNPAF** : Mutuelle Air France

**OETH** : Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés

**OPS** : Organisme de placement spécialisé (Fusion Cap Emploi et Sameth)

**PCH** : Prestation de compensation du handicap sollicitée auprès des MDPH

**RQTH** : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

**RH** : Ressources humaines

**RRH** : Responsable des ressources humaines

**SAMETH** : Service d'aide au maintien dans l'Emploi des Travailleurs en situation de Handicap

**STPA** : Secteur du travail protégé et adapté (EA, ESAT, TIH)

**ULIS** : Unités localisées pour l'inclusion scolaire

 DS  
Ml

 DS  
GBO

 DS  
Ml

 DS  
GG

 DS  
FL

 DS  
PT