

**RAPPORT SUR LA SITUATION COMPAREE
(des conditions générales d'emploi et de formation)
DES FEMMES ET DES HOMMES**

AIRFRANCE 
CE EXPLOITATION AERIENNE
PNC
ANNEE 2012



PREAMBULE

La publication du rapport annuel sur la situation comparée des femmes et des hommes (RSC) s'inscrit dans le cadre plus large d'une politique visant à promouvoir l'égalité professionnelle. L'entreprise est pleinement engagée dans cette politique volontariste, comme en témoignent la signature d'accords spécifiques depuis 2002 et la prise en compte de cette thématique dans les accords salariaux depuis 2008.

Pour enrichir le dialogue social sur ce thème, il est nécessaire d'établir et d'analyser la situation des hommes et des femmes au sein de l'entreprise, et de définir les actions à mener visant à supprimer les éventuelles inégalités injustifiées. Tel est l'objet du **rapport annuel de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes**, obligatoire pour toutes les entreprises de plus de 50 salariés.

Afin de favoriser une meilleure analyse, un RSC est produit et présenté dans chaque établissement en plus d'un rapport consolidé, présenté chaque année au comité central d'entreprise.

En pratique, ce rapport est présenté comme les années passées sous la forme recommandée par les pouvoirs publics dans le guide de réalisation du RSC disponible sur le site du ministère¹ :

1) Dans la première partie de ce rapport, deux séries d'indicateurs sont regroupées dans des tableaux synthétiques afin de faciliter une analyse selon 2 axes.

- *Premier axe* : comparaison de la situation des femmes et des hommes pour **déterminer et résorber les écarts éventuels de rémunération**.

- *Deuxième axe* : comparaison de la situation des femmes et des hommes pour **analyser les évolutions de carrière**.

Ces **deux axes complémentaires** permettent d'une part d'analyser les éventuels écarts de salaires entre les femmes et les hommes ainsi que leurs causes directes ou indirectes et d'autre part d'évaluer les phénomènes structurels susceptibles d'expliquer des différences dans les déroulements de carrières.

2) Dans la seconde partie de ce rapport figurent des **tableaux détaillés par thème** ainsi que des **indicateurs et informations complémentaires**, afin de permettre toutes les analyses jugées nécessaires, notamment en matière d'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle.

3) Enfin, dans les rapports d'établissement existe une troisième partie, dédiée à des indicateurs supplémentaires, spécifiques à chaque établissement et établis sur proposition de la commission Egalité Professionnelle de chaque CE.

Vous trouverez en annexe la **liste exhaustive des indicateurs légaux** fixés par décret, accompagnée d'un tableau de correspondance permettant de retrouver ces indicateurs dans le rapport. Afin de clarifier les indicateurs utilisés, un guide de lecture est également joint en annexe : pour chaque tableau du RSC, un tableau explicatif reprend dans l'ordre, l'intitulé de chacune des colonnes avec les définitions correspondant à l'indicateur utilisé, et éventuellement des exemples.

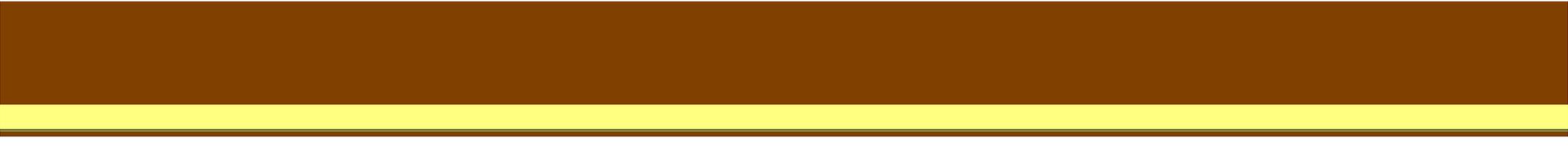
Nous espérons que cette présentation permettra une analyse adéquate et nous resterons attentifs aux différentes remarques formulées pour améliorer encore ce document.

¹ http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/IMG/pdf/Guide_RSC_aout_2008.pdf

SOMMAIRE

PREAMBULE	2
SOMMAIRE	3
PREMIÈRE PARTIE : TABLEAUX SYNTHETIQUES (TS) SUR LA SITUATION COMPAREE DES HOMMES ET DES FEMMES	5
1ER AXE - COMPARAISON DE LA SITUATION DES FEMMES ET DES HOMMES POUR DETERMINER ET RESORBER LES ECARTS EVENTUELS DE REMUNERATION	6
Analyse concernant les rémunérations.....	6
Analyse concernant les rémunérations : Focus temps plein / partiel	10
2EME AXE - COMPARAISON DE LA SITUATION DES FEMMES ET DES HOMMES POUR AMELIORER LES EVOLUTIONS DE CARRIERE DES FEMMES	11
Analyse concernant les évolutions de carrière.....	11
SECONDE PARTIE : TABLEAUX DETAILLES PAR THEMES ET INDICATEURS COMPLEMENTAIRES	16
DONNEES RELATIVES A LA SITUATION COMPAREE DES HOMMES ET DES FEMMES DANS L'ENTREPRISE.....	17
Analyse sur l'âge	17
Analyse sur l'ancienneté	19
Analyse des rémunérations G2 + variables.....	21
I1 - Nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations.....	23
Analyse sur les entrées et sorties.....	24
Analyse sur la durée du travail	26
Analyse sur les horaires.....	Erreur ! Signet non défini.
Analyse sur les absences et congés liés à la parentalité	28
I2 – Données relatives à la mixité des métiers.....	32
I3 – Données relatives aux conditions de travail	33
DONNEES RELATIVES A L'ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET L'EXERCICE DE LA RESPONSABILITE FAMILIALE	34
I4 – Existence d'un complément de salaire versé par l'employeur durant la grossesse, le congé de paternité, le congé de maternité, le congé d'adoption et participation aux frais de garde supplémentaires.....	Erreur ! Signet non défini.
I5 - Articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle	36
Participation du CE à l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle	36
I6 - Services de proximité.....	37
I6 – a - Participation de l'entreprise et du comité d'entreprise aux modes d'accueil de la petite enfance	37
I6 – b- Crédit d'impôt famille	38
TROISIÈME PARTIE : INDICATEURS SUPPLÉMENTAIRES SPÉCIFIQUES	39
1) Indicateur supplémentaire n°1	Erreur ! Signet non défini.
2) Indicateur supplémentaire n°2	40
3) Indicateur supplémentaire n°3	40

4) Indicateur supplémentaire n°4	41
5) Indicateur supplémentaire n°5	45
PLAN D'ACTION	46
INFORMATIONS COMPLEMENTAIRES RELATIVES AU PLAN D'ACTION DE LA COMPAGNIE EN MATIERE D'EGALITE PROFESSIONNELLE.....	47
Accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :	47
Accords salariaux / mesures au titre de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes :	Erreur ! Signet non défini.
BILAN DU PLAN D' ACTIONS PRECEDANT DE L'ETABLISSEMENT	48
PLAN D' ACTIONS DE L'ETABLISSEMENT POUR L'ANNEE A VENIR.....	48
ANNEXES	49
ANNEXE 1 : DONNÉES 2011	49
ANNEXE 2 : TABLEAU DE CORRESPONDANCE DES INDICATEURS.....	57
ANNEXE 3 : GUIDE DE LECTURE DES INDICATEURS.....	59



**Première Partie : TABLEAUX SYNTHETIQUES (TS) SUR LA SITUATION
COMPAREE DES HOMMES ET DES FEMMES**

1er axe - Comparaison de la situation des femmes et des hommes pour déterminer et résorber les écarts éventuels de rémunération

Ce premier axe a pour objectif l'analyse comparative de la rémunération perçue en 2012 par les femmes et les hommes de l'entreprise, afin de déterminer les écarts éventuels de rémunérations et d'identifier leurs causes directes ou indirectes.



Afin de faciliter la lecture des tableaux, un guide de lecture du rapport de situation comparée a été établi. Il récapitule pour chaque tableau la définition des indicateurs utilisés.

Analyse concernant les rémunérations

Le tableau ci-contre compare les rémunérations des femmes et des hommes, CDD et CDI confondus, au 31 décembre 2012. Pour que les données soient comparables, les rémunérations des salarié(e)s à temps alterné ont été ramenées à une base temps plein. (pour plus de précisions sur les indicateurs, se reporter au guide de lecture en annexe de ce rapport).

4 indicateurs sont développés pour comparer les rémunérations. L'indicateur « brut fiscal » / « total Air France » permet d'apprécier la perception des hommes et des femmes de l'entreprise car il correspond à ce que les salariés lisent sur leur fiche de paie. Cet indicateur est également pertinent pour évaluer les écarts de cotisations retraites. Les 3 autres indicateurs (Traitement Mensuel Fixe, Majorations horaires, Primes liées à l'emploi) et le détail par catégories socio-professionnelles (Cadres G3,G2,G1, CCP,CC,HST) permettent de distinguer les facteurs directs (un écart de rémunération à situation comparable) des facteurs indirects.

L'effectif total au 31/12/2012 est 14664 PNC en incluant l'ensemble des bases soit une baisse de l'effectif de 1,44% par rapport à 2011.

Comme en 2010 et 2011, la population est majoritairement féminine à 65,2% (64,8% en 2010 et 65,1% en 2011).

On constate une légère augmentation de la proportion de femmes chez les CCP (+0,4%), Chez les CC (+0,1%) et chez les HST (+0,1%).

Les écarts salariaux sont très légèrement en défaveur des femmes.

Au niveau G3 de - 4,16% contre -2,3% en 2011 (Ecart lié à l'ancienneté)

de 2,5% pour les G2 et de 1,33% pour les G1. (Ecart dus à des retours de congés sans solde voir tableau TD6B).

L'écart H/F en défaveur des femmes est pour les CCP de 2,09%, pour les CC de 1,78% et les HST de 1,5%.

Ces écarts s'expliquent pour les CCP par une moindre ancienneté dans le grade et par l'écart dû aux congés sans demandés par les femmes.

Idem, pour les CC et HST.

La plupart des journées congés sans solde sont demandés par les femmes. (Enfants malades, Solidarité familiale, Congés d'éducation parentaux, sabbatiques, formation). Voir TD6B

TS1 : Tableau de synthèse de la rémunération PNC

Air France

CDI et CDD

Temps plein et Temps alterné

		Effectif	% Femmes	AGE moyen (ans)	Ancienneté Cie moyenne (ans)	Ancienneté CSP moyenne (ans)	Rémunération moyenne mensuelle (euros)	Répartition des effectifs Temps Alterné (TA)						
								Effectif TA	% eff TA	50%	66%	75%	83%	92%
Cadres groupe 3	Femmes	7	46,7%	51,4	29,0	5,3	8 008		0,0%					
	Hommes	8		53,0	31,3	6,8	8 356		0,0%					
	Total	15		52,3	30,2	6,1	8 194		0,0%					
Cadres groupe 2	Femmes	37	42,5%	50,1	27,0	6,2	6 923	4	10,8%					4
	Hommes	50		51,7	28,5	6,9	7 102	4	8,0%			1	3	
	Total	87		51,0	27,9	6,6	7 026	8	9,2%			1	7	
Cadres groupe 1	Femmes	120	56,1%	47,9	24,5	7,9	6 089	26	21,7%	1		6	6	13
	Hommes	94		47,8	23,6	8,0	6 172	19	20,2%			4	3	12
	Total	214		47,9	24,1	8,0	6 126	45	21,0%	1		10	9	25
Chefs de Cabine Principaux	Femmes	472	55,7%	50,3	26,8	6,5	5 433	320	67,8%	16	60	105	79	60
	Hommes	375		50,9	26,9	7,1	5 549	157	41,9%	14	6	24	54	59
	Total	847		50,6	26,8	6,8	5 486	477	56,3%	30	66	129	133	119
Chefs de Cabine	Femmes	1 742	62,4%	45,0	20,8	8,4	4 539	1 075	61,7%	138	169	296	289	183
	Hommes	1 048		45,1	20,0	8,2	4 621	254	24,2%	16	10	37	82	109
	Total	2 790		45,1	20,5	8,3	4 572	1 329	47,6%	154	179	333	371	292
Hotesses et Stewards	Femmes	7 194	67,1%	38,9	12,9	12,3	3 303	3 088	42,9%	519	503	905	752	409
	Hommes	3 527		38,4	11,4	10,6	3 342	465	13,2%	39	39	92	126	169
	Total	10 721		38,7	12,4	11,8	3 317	3 553	33,1%	558	542	997	878	578
TOTAL	Femmes	9 572	65,2%	40,7	15,3	11,2	3 684	4 513	47,1%	674	732	1 312	1 126	669
	Hommes	5 102		41,0	14,7	9,8	3 856	899	17,6%	69	55	157	266	352
	Total	14 674		40,8	15,1	10,7	3 748	5 412	36,9%	743	787	1 469	1 392	1 021

TS1 : Tableau de synthèse de la rémunération PNC

Air France

CDI et CDD

Temps plein

		Effectif	% Femmes	AGE moyen (ans)	Ancienneté Cie moyenne (ans)	Ancienneté CSP moyenne (ans)	Rémunération moyenne mensuelle (euros)	Répartition des effectifs Temps Alterné (TA)						
								Effectif TA	% eff TA	50%	66%	75%	83%	92%
Cadres groupe 3	Femmes	7	46,7%	51,4	29,0	5,3	8 008		0,0%					
	Hommes	8		53,0	31,3	6,8	8 356		0,0%					
	Total	15		52,3	30,2	6,1	8 194		0,0%					
Cadres groupe 2	Femmes	33	41,8%	49,8	26,6	5,7	6 873		0,0%					
	Hommes	46		51,5	28,3	6,8	7 096		0,0%					
	Total	79		50,8	27,6	6,4	7 003		0,0%					
Cadres groupe 1	Femmes	94	55,6%	47,5	24,1	7,6	6 105		0,0%					
	Hommes	75		47,0	22,6	7,5	6 149		0,0%					
	Total	169		47,3	23,4	7,6	6 124		0,0%					
Chefs de Cabine Principaux	Femmes	152	41,1%	50,4	26,4	6,0	5 440		0,0%					
	Hommes	218		50,3	26,2	6,4	5 554		0,0%					
	Total	370		50,3	26,3	6,2	5 507		0,0%					
Chefs de Cabine	Femmes	667	45,7%	43,8	19,4	7,4	4 506		0,0%					
	Hommes	794		44,7	19,5	7,8	4 619		0,0%					
	Total	1 461		44,3	19,4	7,6	4 568		0,0%					
Hotesses et Stewards	Femmes	4 106	57,3%	37,0	10,9	10,2	3 164		0,0%					
	Hommes	3 062		37,9	10,9	10,1	3 314		0,0%					
	Total	7 168		37,4	10,9	10,1	3 229		0,0%					
TOTAL	Femmes	5 059	54,6%	38,6	12,9	9,6	3 499		0,0%					
	Hommes	4 203		40,2	13,7	9,4	3 779		0,0%					
	Total	9 262		39,3	13,3	9,5	3 627		0,0%					

TS1 : Tableau de synthèse de la rémunération PNC

Air France

CDI et CDD

Temps alterné

	Effectif	% Femmes	AGE moyen (ans)	Ancienneté Cie moyenne (ans)	Ancienneté CSP moyenne (ans)	Rémunération moyenne mensuelle (euros)	Répartition des effectifs Temps Alterné (TA)								
							Effectif TA	% eff TA	50%	66%	75%	83%	92%		
Cadres groupe 3	Femmes														
	Hommes														
	Total														
Cadres groupe 2	Femmes	4	50,0%	52,3	29,7	10,6	7 376	4	100,0%						4
	Hommes	4		54,0	31,4	7,9	7 185	4	100,0%				1	3	
	Total	8		53,1	30,5	9,2	7 282	8	100,0%				1	7	
Cadres groupe 1	Femmes	26	57,8%	49,5	26,1	9,1	6 026	26	100,0%	1		6	6	13	
	Hommes	19		50,9	27,4	10,0	6 277	19	100,0%			4	3	12	
	Total	45		50,1	26,7	9,5	6 133	45	100,0%	1		10	9	25	
Chefs de Cabine Principaux	Femmes	320	67,1%	50,2	27,0	6,8	5 428	320	100,0%	16	60	105	79	60	
	Hommes	157		51,8	27,8	8,2	5 540	157	100,0%	14	6	24	54	59	
	Total	477		50,7	27,3	7,2	5 466	477	100,0%	30	66	129	133	119	
Chefs de Cabine	Femmes	1 075	80,9%	45,7	21,8	9,0	4 565	1 075	100,0%	138	169	296	289	183	
	Hommes	254		46,4	21,6	9,4	4 629	254	100,0%	16	10	37	82	109	
	Total	1 329		45,9	21,7	9,1	4 578	1 329	100,0%	154	179	333	371	292	
Hotesses et Stewards	Femmes	3 088	86,9%	41,3	15,6	15,2	3 550	3 088	100,0%	519	503	905	752	409	
	Hommes	465		41,5	15,0	14,4	3 565	465	100,0%	39	39	92	126	169	
	Total	3 553		41,4	15,5	15,1	3 552	3 553	100,0%	558	542	997	878	578	
TOTAL	Femmes	4 513	83,4%	43,1	17,9	13,1	3 958	4 513	100,0%	674	732	1 312	1 126	669	
	Hommes	899		45,0	19,4	11,8	4 296	899	100,0%	69	55	157	266	352	
	Total	5 412		43,4	18,2	12,8	4 019	5 412	100,0%	743	787	1 469	1 392	1 021	

Analyse concernant les rémunérations : Focus temps plein / alterné

Pour déterminer l'éventuel impact du temps alterné sur la rémunération, on compare dans le tableau ci-contre les salaires (Traitement mensuel fixe) des hommes et femmes à temps plein et temps alterné à partir des données du tableau TS1.

La plupart des écarts salariaux entre les temps alternés et temps pleins sont en faveur des PNC à temps partiel pour l'ensemble des PNC à la hauteur de 9,75% (4019 € pour les temps alternés et 3627€). Cette différence est liée à l'ancienneté dans le grade supérieur pour les Temps Plein 12,8 ans contre 9,5 ans pour les Temps alternés.

2ème axe - Comparaison de la situation des femmes et des hommes pour améliorer les évolutions de carrière des femmes

Ce deuxième axe a pour objectif l'analyse des promotions obtenues en 2012 par les femmes et les hommes de l'établissement, afin d'identifier les éventuels écarts qui pourraient être constatés entre les carrières des femmes et celles des hommes.

Les données ont donc été regroupées sous forme d'un tableau croisé (tableau TS2), qui présente, par catégorie professionnelle, des données sexuées portant sur les effectifs, l'âge moyen, l'ancienneté moyenne dans l'entreprise, les promotions, le nombre moyen d'heures de formation et la répartition de l'effectif en fonction de la durée du travail.

Précision :

Afin de mieux évaluer les progressions de carrière, nous avons jugé utile de comparer les promotions en fonction du niveau hiérarchique des salariés « avant leur éventuelle promotion ».

A titre d'exemple, si une hôtesse est promue CC, elle apparaît CC au 31 décembre 2012, ce qui nous amènerait à croire que c'est une CC qui a été promue. Or, c'est en tant qu'hôtesse qu'elle a été promue.

C'est pourquoi nous avons retenu la « situation 2011 de l'effectif 2012 » : il s'agit des mêmes salariés que dans le premier tableau, mais classés selon leur niveau de 2011, raison pour laquelle les sous totaux sont différents, mais les totaux identiques.

Analyse concernant les évolutions de carrière

Le nombre de promotion en 2012 est trop minime pour pouvoir en tirer des conclusions.
Toutefois notons que pour le global PNC 83,4 % des PNC qui ont choisi le TA sont des femmes.

Toujours sur le global PNC, par rapport à 2011, on constate une très légère augmentation du pourcentage de femmes sur l'ensemble des grades PNC de 0,1% pour le global PNC, idem pour les HST et CC, +0,4% pour les CCP, +0,8 pour les CG2 et +3,8% pour les CG3. En revanche une baisse de 0,4% pour les CG1. Ces légères variations sont dues aux quelques promotions de l'année 2012 et aux départs à la retraite.

TS2 : Tableau de synthèse de l'évolution de carrière PNC

Air France

CDI et CDD

Temps plein et Temps alterné

		Situation en 2011 de l'effectif 2012	% Femmes	Age moyen (ans)	Anceté Cie moyenne (ans)	Anceté CSP moyenne (ans)	Promotions 2012		Formation (heures)			Temps alterné	
							Effectif promu	% promu	Moyenne annuelle	Adaptation au poste & Maintien ou évolution dans l'emploi	Développement des compétences	Effectif	%
Cadres groupe 3	Femmes	6	42,9%	52,2	29,5	6,1		0,0%	3,1	1,4	1,7		
	Hommes	8		53,0	31,3	6,8		0,0%	4,0	0,3	3,7		
	Total	14		52,6	30,5	6,5		0,0%	3,6	0,8	2,8		
Cadres groupe 2	Femmes	37	42,5%	50,2	27,0	6,2	1	2,7%	11,3	2,6	8,7	4	10,8%
	Hommes	50		51,7	28,5	6,9		0,0%	8,4	2,8	5,6	4	8,0%
	Total	87		51,1	27,9	6,6	1	1,1%	9,7	2,8	6,9	8	9,2%
Cadres groupe 1	Femmes	123	56,4%	47,8	24,5	7,8	1	0,8%	5,1	1,4	3,7	27	22,0%
	Hommes	95		47,8	23,5	8,0		0,0%	6,0	2,6	3,4	20	21,1%
	Total	218		47,8	24,1	7,9	1	0,5%	5,5	1,9	3,6	47	21,6%
Chefs de Cabine Principaux	Femmes	471	55,7%	50,3	26,8	6,5		0,0%	0,2	0,1	0,1	319	67,7%
	Hommes	375		50,9	26,9	7,1		0,0%	0,5	0,5		157	41,9%
	Total	846		50,6	26,8	6,8		0,0%	0,4	0,3	0,1	476	56,3%
Chefs de Cabine	Femmes	1 736	62,5%	45,0	20,9	8,4		0,0%	0,3	0,2	0,1	1 073	61,8%
	Hommes	1 041		45,1	20,0	8,2		0,0%	0,1		0,1	252	24,2%
	Total	2 777		45,1	20,6	8,4		0,0%	0,3	0,2	0,1	1 325	47,7%
Hotesses et Stewards	Femmes	7 199	67,1%	38,9	12,9	12,3	6	0,1%	0,2	0,2		3 090	42,9%
	Hommes	3 533		38,4	11,4	10,6	6	0,2%	0,2	0,2		466	13,2%
	Total	10 732		38,7	12,4	11,8	12	0,1%	0,2	0,2		3 556	33,1%
TOTAL	Femmes	9 572	65,2%	40,7	15,3	11,2	8	0,1%	0,4	0,3	0,1	4 513	47,1%
	Hommes	5 102		41,0	14,7	9,8	6	0,1%	0,5	0,3	0,2	899	17,6%
	Total	14 674		40,8	15,1	10,7	14	0,1%	0,4	0,3	0,1	5 412	36,9%

TS2 : Tableau de synthèse de l'évolution de carrière PNC

Air France

CDI et CDD

Temps plein

		Situation en 2011 de l'effectif 2012	% Femmes	Age moyen (ans)	Anceté Cie moyenne (ans)	Anceté CSP moyenne (ans)	Promotions 2012		Formation (heures)			Temps alterné	
							Effectif promu	% promus	Moyenne annuelle	Adaptation au poste & Maintien ou évolution dans l'emploi	Développement des compétences	Effectif	%
Cadres groupe 3	Femmes	6	42,9%	52,2	29,5	6,1		0,0%	3,1	1,4	1,7		
	Hommes	8		53,0	31,3	6,8		0,0%	4,0	0,3	3,7		
	Total	14		52,6	30,5	6,5		0,0%	3,6	0,8	2,8		
Cadres groupe 2	Femmes	33	41,8%	50,0	26,7	5,7	1	3,0%	12,2	2,9	9,3		
	Hommes	46		51,5	28,3	6,8		0,0%	8,5	3,0	5,5		
	Total	79		50,9	27,6	6,3	1	1,3%	10,1	3,0	7,1		
Cadres groupe 1	Femmes	96	56,1%	47,4	24,0	7,5	1	1,0%	5,5	1,6	3,9		
	Hommes	75		47,0	22,6	7,5		0,0%	6,3	2,8	3,5		
	Total	171		47,3	23,4	7,5	1	0,6%	5,8	2,1	3,7		
Chefs de Cabine Principaux	Femmes	152	41,1%	50,4	26,4	6,0		0,0%	0,1	0,1			
	Hommes	218		50,3	26,2	6,4		0,0%	0,7	0,7			
	Total	370		50,3	26,3	6,2		0,0%	0,5	0,5			
Chefs de Cabine	Femmes	663	45,7%	43,8	19,4	7,4		0,0%	0,2	0,2			
	Hommes	789		44,7	19,5	7,8		0,0%	0,1		0,1		
	Total	1 452		44,3	19,5	7,6		0,0%	0,3	0,2	0,1		
Hotesses et Stewards	Femmes	4 109	57,3%	37,0	10,9	10,2	3	0,1%	0,4	0,4			
	Hommes	3 067		37,9	10,9	10,1	5	0,2%	0,2	0,2			
	Total	7 176		37,4	10,9	10,1	8	0,1%	0,2	0,2			
TOTAL	Femmes	5 059	54,6%	38,6	12,9	9,6	5	0,1%	0,6	0,4	0,2		
	Hommes	4 203		40,2	13,7	9,4	5	0,1%	0,6	0,4	0,2		
	Total	9 262		39,3	13,3	9,5	10	0,1%	0,6	0,4	0,2		

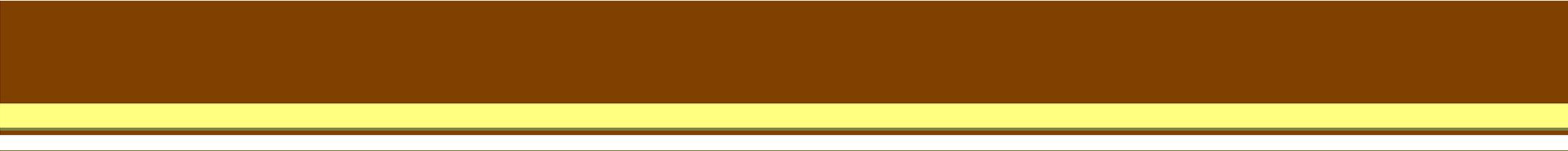
TS2 : Tableau de synthèse de l'évolution de carrière PNC

Air France

CDI et CDD

Temps alterné

		Situation en 2011 de l'effectif 2012	% Femmes	Age moyen (ans)	Anceté Cie moyenne (ans)	Anceté CSP moyenne (ans)	Promotions 2012		Formation (heures)			Temps alterné		
							Effectif promu	% promus	Moyenne annuelle	Adaptation au poste & Maintien ou évolution dans l'emploi	Développement des compétences	Effectif	%	
														Femmes
Cadres groupe 3	Femmes													
	Hommes													
	Total													
Cadres groupe 2	Femmes	4	50,0%	52,3	29,7	10,6		0,0%	4,6	0,5	4,1	4	100,0%	
	Hommes	4		54,0	31,4	7,9		0,0%	7,7	0,4	7,3	4	100,0%	
	Total	8		53,1	30,5	9,2		0,0%	6,1	0,4	5,7	8	100,0%	
Cadres groupe 1	Femmes	27	57,4%	49,4	26,0	8,8		0,0%	4,0	1,0	3,0	27	100,0%	
	Hommes	20		50,6	26,8	9,8		0,0%	4,8	1,5	3,3	20	100,0%	
	Total	47		49,9	26,4	9,2		0,0%	4,3	1,2	3,1	47	100,0%	
Chefs de Cabine Principaux	Femmes	319	67,0%	50,2	27,0	6,8		0,0%	0,3	0,2	0,1	319	100,0%	
	Hommes	157		51,8	27,8	8,2		0,0%	0,1	0,1		157	100,0%	
	Total	476		50,8	27,3	7,2		0,0%	0,2	0,1	0,1	476	100,0%	
Chefs de Cabine	Femmes	1 073	81,0%	45,8	21,8	9,0		0,0%	0,3	0,2	0,1	1 073	100,0%	
	Hommes	252		46,4	21,6	9,5		0,0%				252	100,0%	
	Total	1 325		45,9	21,7	9,1		0,0%	0,3	0,2	0,1	1 325	100,0%	
Hotesses et Stewards	Femmes	3 090	86,9%	41,3	15,6	15,1	3	0,1%	0,1	0,1		3 090	100,0%	
	Hommes	466		41,5	15,0	14,3	1	0,2%				466	100,0%	
	Total	3 556		41,4	15,5	15,0	4	0,1%				3 556	100,0%	
TOTAL	Femmes	4 513	83,4%	43,1	17,9	13,1	3	0,1%	0,2	0,1	0,1	4 513	100,0%	
	Hommes	899		45,0	19,4	11,8	1	0,1%	0,1		0,1	899	100,0%	
	Total	5 412		43,4	18,2	12,8	4	0,1%	0,2	0,1	0,1	5 412	100,0%	



**Seconde Partie : TABLEAUX DETAILLES PAR THEMES ET INDICATEURS
COMPLEMENTAIRES**

Données relatives à la situation comparée des hommes et des femmes dans l'entreprise

Analyse sur l'âge

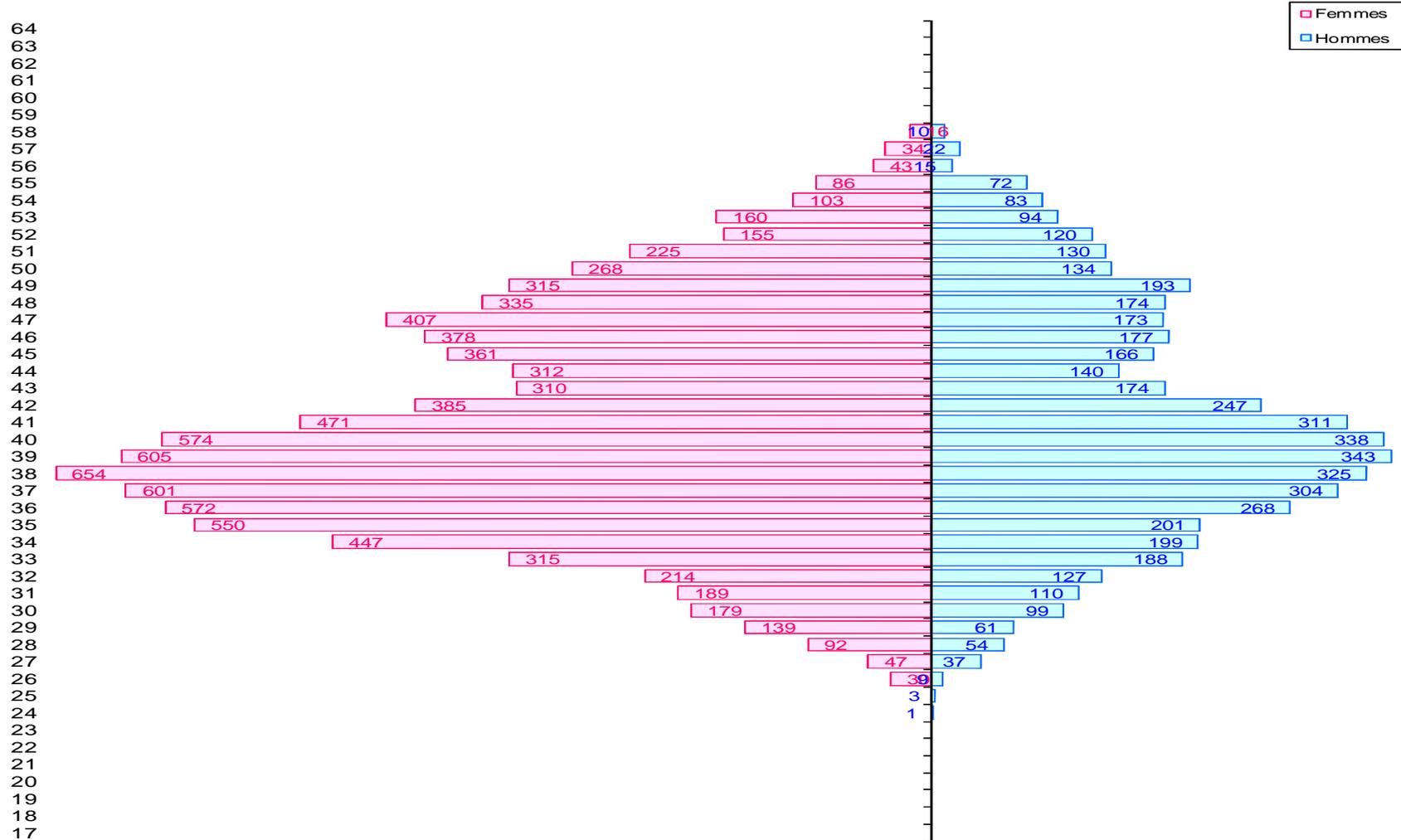
Compte tenu de la stabilité de l'effectif la pyramide des âges a évolué naturellement par rapport à 2011.

Pour information une étude plus analytique révèle pour les PNC **à temps plein** un relatif équilibre de la pyramide des âges entre H et F. (Entre 50 % et 60% de femmes)

En revanche, pour **le temps alterné** l'écart entre H et F va de 60% à 85% en faveur des femmes.

TD1A : Pyramide des âges PNC

Air France
Toute catégorie socio-professionnelle
Tout type de contrat
Temps plein et Temps alterné



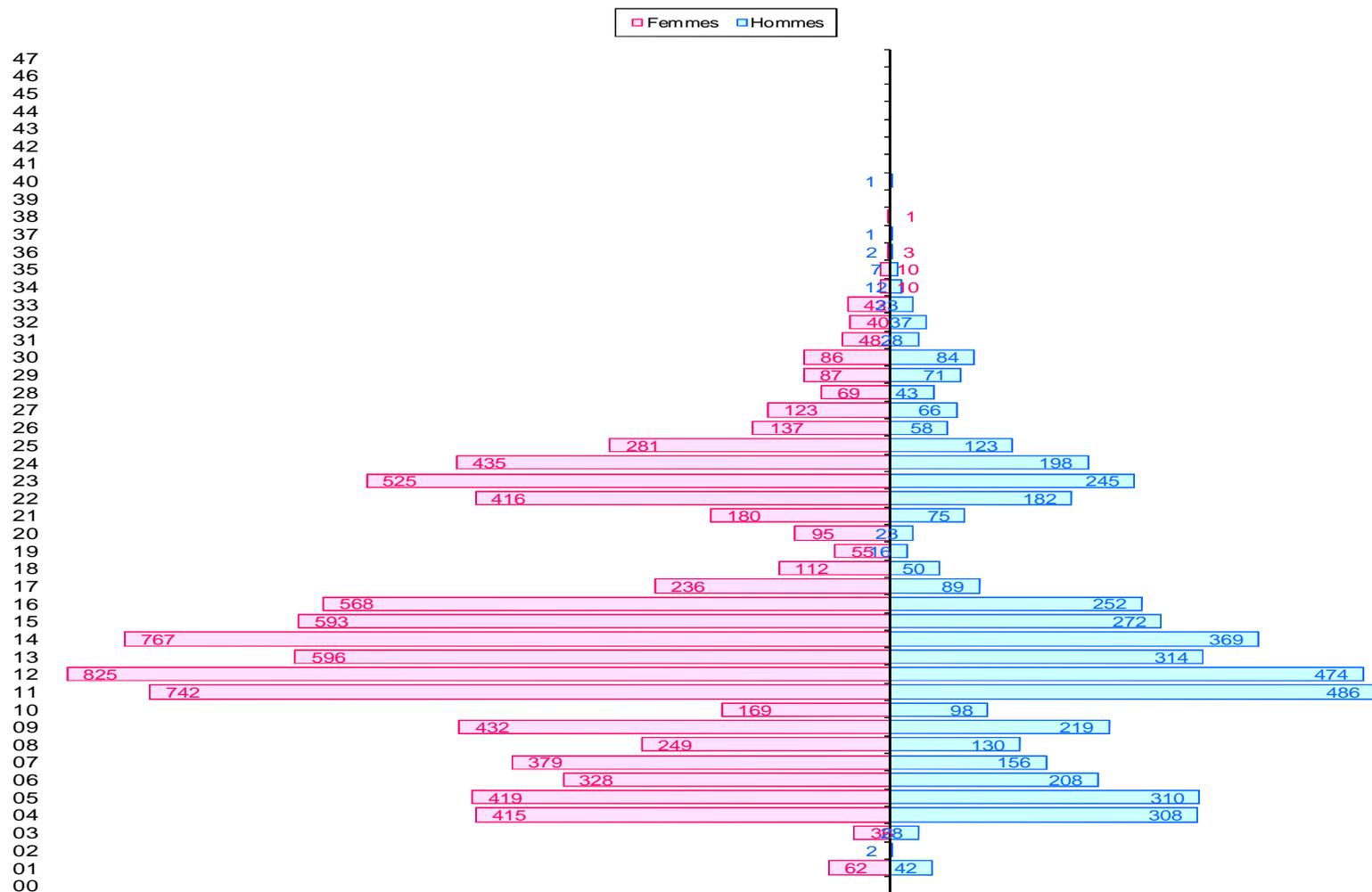
Analyse sur l'ancienneté

La pyramide de l'ancienneté est sensiblement différente de la pyramide des âges

- on retrouve le « creux » de recrutement des années 1993/1995 d'une part,
- et d'autre part parce que depuis plus d'une douzaine d'années l'accès à la fonction de PNC n'est plus limité par les conditions d'âge.

TD1B : Pyramide des anciennetés PNC

Air France
Toutes catégories professionnelles
CDI et CDD
Temps plein et Temps alterné



Analyse des rémunérations + variables

Précisions :

Les rémunérations sont données en brut mensuel, elles incluent les parties fixes et variables (majorations horaires + primes liées à l'emploi). Le début de plage correspond à la rémunération moyenne du premier décile et la fin de la plage à la rémunération moyenne du dernier décile. L'indicateur n'est donné que pour des populations significatives (plus de 5 personnes). Est également représentée par un tiret vertical la médiane de rémunération du groupe concerné. Cette rémunération médiane correspond à la valeur en-dessous de laquelle la moitié des salariés les moins bien payés est rémunérée (ou au-dessus de laquelle la moitié des salariés les mieux payés est rémunérée).

Commentaires et analyse concernant l'éventail des rémunérations + variables :

Pour les G3 et les G2 la notion d'ancienneté dans la fonction joue un rôle déterminant.
Egalité pour les G1.
Les écarts pour les CCP sont liés à l'ancienneté.
Pour les CC HST, la notion de retour de congés sans solde explique les écarts.

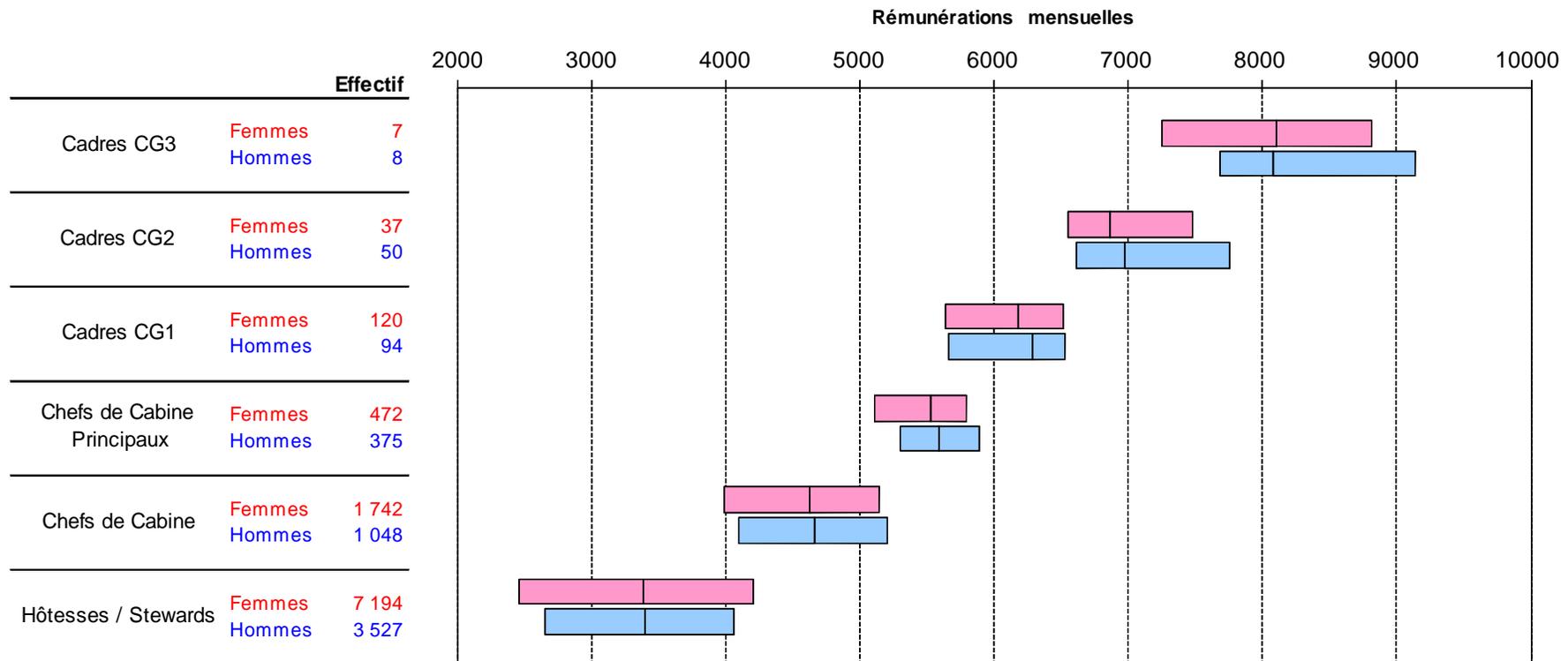
TD2 : Eventail des rémunérations PNC

Air France

CDD et CDI

Temps plein et Temps alterné

Rémunération mensuelle



I1 - Nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations

Etablissement Exploitation Aérienne	4
--	----------

Analyse sur les entrées et sorties

Le comparatif 2012 par rapport à 2011, fait ressortir

- l'absence d'embauches et d'intégration et une baisse de 18 % des retours d'indisponibilités (de 503 à 412).
- L'augmentation de 32% du nombre de retraités (126 en 2011 et 167 en 2012)
- Une baisse des démissions, licenciements, passages PN/PS, des indisponibles et décès.

- A total, une baisse de l'effectif PNC de 1,44%.

TD3 : Tableau des mouvements PNC

Air France

		Effectif Total	Répartition H/F		% Femmes	Age Moyen		Ancienneté Cie Moyenne	
			Femmes	Hommes		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Effectifs CDI 2011		14 888	9 691	5 197	65,1%	40.3	40.6	14.4	13.9
Entrées	Embauches	1		1	0,0%		33.9		5.9
	Intégrations								
	Passages PPS-PNC ou PNT-PNC	14	11	3	78,6%	46.0	39.5	18.7	11.4
	Retours d'indisponibilité	412	364	48	88,3%	39.5	41.1	13.4	13.9
Sorties	Retraites	167	100	67	59,9%	55.1	55.3	29.1	30.8
	Démissions	30	20	10	66,7%	40.2	37.8	12.8	10.1
	Licenciements	14	6	8	42,9%	36.1	36.9	10.7	9.3
	Décès	5	4	1	80,0%	47.6	58.2	19.5	17.7
	Rupture de la période d'essai								
	Inaptitudes	31	22	9	71,0%	46.3	44.8	19.3	14.8
	Autres sorties								
	Passages PNC-PPS ou PNC-PNT	16	11	5	68,8%	45.8	40.8	20.5	14.3
	Passages en indisponibilité	378	331	47	87,6%	38.2	40.8	12.4	14.3
Effectifs CDI 2012		14 674	9 572	5 102	65,2%	41.2	41.5	15.3	14.7
Effectifs CDD 2012									

Analyse sur la durée du travail

Augmentation de 1% des Temps alternés par rapport à 2011.

Cette augmentation est liée au TA des HST (33,1% pour 31,6% en 2011 soit une augmentation de 1,5% pour une population de 10721 HST). En revanche, légère baisse pour tous les autres niveaux hiérarchiques)

Le TA parental est en légère baisse de 0,8% pour les femmes (de 11,7% à 10,9%) et de 0,2% pour les hommes (de 2,5% à 2,3%).

A noter que 67,8% des CCP femmes sont en TA soit une baisse de 1,9% par rapport à 2011.

41,9% des CCP Hommes sont en TA soit une baisse de de 0,8% par rapport à 2011.

TD4 : Tableau des durées du travail PNC

Air France

CDD et CDI

		Effectif	Temps Plein	Temps Alterné		Passage Temps Alterné	Retour Temps Plein	Taux des Temps Alternés					Motif des Temps Alternés			
				Effectif	%			50%	66%	75%	83%	92%	Convenance personnelle	Parental	Médical	
Cadres groupe 3	Femmes	7	7													
	Hommes	8	8													
	Total	15	15													
Cadres groupe 2	Femmes	37	33	4	10,8%		1							100,0%		
	Hommes	50	46	4	8,0%	1				25,0%	75,0%			100,0%		
	Total	87	79	8	9,2%	1	1			12,5%	87,5%			100,0%		
Cadres groupe 1	Femmes	120	94	26	21,7%	1	3		3,8%		23,1%	23,1%	50,0%	96,2%		3,8%
	Hommes	94	75	19	20,2%	3	4			21,1%	15,8%	63,2%		100,0%		
	Total	214	169	45	21,0%	4	7		2,2%		22,2%	20,0%	55,6%	97,8%		2,2%
Chefs de Cabine Principaux	Femmes	472	152	320	67,8%	14	29		5,0%	18,8%	32,8%	24,7%	18,8%	97,5%	0,6%	1,9%
	Hommes	375	218	157	41,9%	11	14		8,9%	3,8%	15,3%	34,4%	37,6%	97,5%		2,5%
	Total	847	370	477	56,3%	25	43		6,3%	13,8%	27,0%	27,9%	24,9%	97,5%	0,4%	2,1%
Chefs de Cabine	Femmes	1 742	667	1 075	61,7%	61	53		12,8%	15,7%	27,5%	26,9%	17,0%	91,3%	6,0%	2,7%
	Hommes	1 048	794	254	24,2%	28	21		6,3%	3,9%	14,6%	32,3%	42,9%	96,5%	1,2%	2,4%
	Total	2 790	1 461	1 329	47,6%	89	74		11,6%	13,5%	25,1%	27,9%	22,0%	92,2%	5,1%	2,6%
Hotesses et Stewards	Femmes	7 194	4 106	3 088	42,9%	400	261		16,8%	16,3%	29,3%	24,4%	13,2%	84,0%	13,8%	2,2%
	Hommes	3 527	3 062	465	13,2%	84	36		8,4%	8,4%	19,8%	27,1%	36,3%	93,5%	3,9%	2,6%
	Total	10 721	7 168	3 553	33,1%	484	297		15,7%	15,3%	28,1%	24,7%	16,3%	85,3%	12,5%	2,3%
TOTAL	Femmes	9 572	5 059	4 513	47,1%	476	347		14,9%	16,2%	29,1%	25,0%	14,8%	86,8%	10,9%	2,3%
	Hommes	5 102	4 203	899	17,6%	127	75		7,7%	6,1%	17,5%	29,6%	39,2%	95,2%	2,3%	2,4%
	Total	14 674	9 262	5 412	36,9%	603	422		13,7%	14,5%	27,1%	25,7%	18,9%	88,2%	9,5%	2,3%

Analyse sur les absences et congés liés à la parentalité

La durée moyenne des absences pour maladie est passée :

- Pour les Hommes de 10,5 jours à 9,8 jours soit une baisse de 6,6%
- Pour les Femmes de 16,6 jours à 15,3 jours soit une baisse de 7,8%.

La moyenne d'AEM avec solde varie de 3j pour les femmes à 2,8j pour les hommes. A noter que 69% des AEM sont posés par les femmes ce qui est proche de la répartition de la population de base.

Congés sans solde inférieurs à 6 mois (Salariés à l'effectif et hors effectif):

Les congés sans solde « Enfant malades » concernent 427 PNC en 2012 (dont 75% de femmes) soit un nombre inférieur de 15% par rapport à l'année 2011 (501).

La durée moyenne de ces congés AEM sans solde est restée à 2,7.

Le nombre des congés d'éducation parentaux baissent de 3% chez les femmes (883 en 2012 pour 910 en 2011) et augmentent de 13% chez les hommes (238 en 2011 et 270 en 2012).

Congés sans solde supérieurs à 6 mois (Salariés à l'effectif et hors effectif):

- Pour ce qui concerne les congés d'éducation parentaux baisse de 32% chez les femmes (549 en 2010, 355 en 2011 et 243 en 2012). Chez les hommes le nombre de demandes reste stable à 6.

Les congés sabbatiques, création d'entreprises et formation restent globalement stables.

TD6A : Tableau des absences avec solde et parentalité PNC

Air France

Tout contrat

	Effectif	Absences Maladie			Absences Accidents du travail			Absences Maternité / Paternité			Congés familiaux			Absences Enfants malades			Absences autres causes			Total absences hors maternité / paternité			Maternité / Paternité des salariés à l'effectif au 31 décembre				
		Durée moy.	Personnes avec arrêts		Durée moy.	Personnes avec arrêts		Durée moy.	Personnes avec arrêts		Durée moy.	Personnes avec arrêts		Durée moy.	Personnes avec arrêts		Durée moy.	Personnes avec arrêts		Durée moy.	Personnes avec arrêts		Nbre	Durée moy.	Nbre pers. concernées	% droit utilisé	
			Nbre	Prise moy.		Nbre	Prise moy.		Nbre	Prise moy.		Nbre	Prise moy.		Nbre	Prise moy.		Nbre	Prise moy.		Nbre	Prise moy.					Nbre
Cadres groupe 3	Femmes	7	1,9	2	6,5														1,9	2	6,5						
	Hommes	8																									
	Total	15	0,9	2	6,5														0,9	2	6,5						
Cadres groupe 2	Femmes	37	10,4	9	42,6	0,5	1	18,0			0,1	2	2,5						11,0	11	36,9						
	Hommes	50	1,5	7	10,4	0,2	1	10,0								2,0	1	98,0	3,6	8	22,6						
	Total	87	5,2	16	28,5	0,3	2	14,0			0,1	2	2,5			1,1	1	98,0	6,7	19	30,9						
Cadres groupe 1	Femmes	120	12,4	64	23,2	0,3	4	8,0	1,2	2	69,5	0,1	6	2,8	0,1	4	2,0		12,8	71	21,7	2	70				
	Hommes	94	5,2	35	14,0				0,1	1	11,0	0,3	9	2,9			1,6	2	77,0	7,1	41	16,3	1	11,0	2	50%	
	Total	214	9,2	99	19,9	0,1	4	8,0	0,7	3	50,0	0,2	15	2,9	0,0	4	2,0	0,7	2	77,0	10,3	112	19,7				
Chefs de Cabine Principaux	Femmes	472	11,1	229	23,0	3,3	35	45,0				0,1	20	3,2	0,5	95	2,2	2,7	44	29,0	17,8	313	26,8				
	Hommes	375	8,5	150	21,3	1,6	20	30,9	0,1	2	11,0	0,2	22	3,7	0,2	46	1,8	4,8	44	40,8	15,4	213	27,1	2	11,0	5	40%
	Total	847	10,0	379	22,3	2,6	55	39,9		2	11,0	0,2	42	3,4	0,4	141	2,1	3,6	88	34,9	16,7	526	26,9				
Chefs de Cabine	Femmes	1 742	11,9	946	21,9	2,2	128	29,9	2,3	48	81,9	0,2	86	3,1	1,1	692	2,7	1,6	115	23,5	16,9	1 317	22,3	48	82		
	Hommes	1 048	9,2	493	19,6	2,3	62	39,5	0,2	23	8,7	0,2	69	3,0	0,6	252	2,5	3,2	124	26,8	15,5	701	23,2	22	9,0	52	42%
	Total	2 790	10,9	1 439	21,1	2,3	190	33,0	1,5	71	58,1	0,2	155	3,1	0,9	944	2,6	2,2	239	25,2	16,4	2 018	22,6				
Hotesses et Stewards	Femmes	7 194	16,5	4 515	26,3	2,1	711	21,3	8,2	702	84,5	0,2	389	3,2	1,4	3 231	3,1	0,5	274	11,9	20,7	5 828	25,5	702	85		
	Hommes	3 527	10,4	1 883	19,5	1,9	255	26,3	0,6	222	9,9	0,3	352	3,1	0,8	915	3,0	1,2	237	18,0	14,6	2 496	20,6	220	10,0	389	57%
	Total	10 721	14,5	6 398	24,3	2,0	966	22,6	5,7	924	66,6	0,2	741	3,2	1,2	4 146	3,1	0,7	511	14,7	18,7	8 324	24,1				
TOTAL	Femmes	9 572	15,3	5 765	25,5	2,2	879	23,4	6,6	752	84,3	0,2	503	3,2	1,3	4 022	3,0	0,8	433	16,7	19,7	7 542	25,0	752	84		
	Hommes	5 102	9,8	2 568	19,5	1,9	338	28,9	0,5	248	9,8	0,3	452	3,1	0,7	1 213	2,8	1,9	408	23,6	14,6	3 459	21,5	245	9,9	448	55%
	Total	14 674	13,4	8 333	23,6	2,1	1 217	25,0	4,5	1 000	65,8	0,2	955	3,1	1,1	5 235	3,0	1,2	841	20,1	17,9	11 001	23,9				

TD6B : Tableau des congés sans solde clos dans l'année PNC

Air France

Tout contrat

Salariés à l'effectif et hors effectif

		Effectif	Congés sans solde inférieurs à 6 mois										Congés sans solde supérieurs à 6 mois									
			Enfants malades		Solidarité familiale		Congés d'Education Parentaux		Congés sabbatiques		Congés Formation		Congés d'Education Parentaux		Solidarité familiale		Congés sabbatiques		Création Entreprise		Congés Formation	
			Nbre	Durée moy.	Nbre	Durée moy.	Nbre	Durée moy.	Nbre	Durée moy.	Nbre	Durée moy.	Nbre	Durée moy.	Nbre	Durée moy.	Nbre	Durée moy.	Nbre	Durée moy.	Nbre	Durée moy.
Cadres groupe 3	Femmes	7																				
	Hommes	8																				
	Total	15																				
Cadres groupe 2	Femmes	40																				
	Hommes	56																				
	Total	96																				
Cadres groupe 1	Femmes	131				2	8,5							1	672							
	Hommes	96				1	28,0			1	15,0											
	Total	227				3	15,0			1	15,0			1	672							
Chefs de Cabine Principaux	Femmes	513	2	4,0		2	19,0			5	19,0			1	335							
	Hommes	409				3	21,7												1	200		
	Total	922	2	4,0		5	20,6			5	19,0			1	335				1	200		
Chefs de Cabine	Femmes	1 863	28	2,9		98	38,8			24	20,3	36	496	1	341							
	Hommes	1 086	17	1,5	2	55,0	41	15,6			14	17,0			1	701						
	Total	2 949	45	2,4	2	55,0	139	32,0			38	19,1	36	496	2	521						
Hotesses et Stewards	Femmes	8 303	292	2,7	13	42,9	781	36,3	2	122,0	71	41,1	207	638	2	295	36	566	7	654	4	280
	Hommes	3 884	88	2,6	4	14,8	225	19,5			37	35,1	6	346			11	535	3	854	1	252
	Total	12 187	380	2,7	17	36,3	1 006	32,6	2	122,0	108	39,0	213	629	2	295	47	559	10	714	5	274
TOTAL	Femmes	10 857	322	2,8	13	42,9	883	36,5	2	122,0	100	35,0	243	617	2	295	39	557	7	654	4	280
	Hommes	5 539	105	2,5	6	28,2	270	19,0			52	29,8	6	346			12	548	3	854	2	226
	Total	16 396	427	2,7	19	38,3	1 153	32,4	2	122,0	152	33,2	249	610	2	295	51	555	10	714	6	262

TD6B : Tableau des congés sans solde clos dans l'année PNC

Air France

Tout contrat

Salariés hors effectif

		Effectif	Congés sans solde inférieurs à 6 mois										Congés sans solde supérieurs à 6 mois									
			Enfants malades		Solidarité familiale		Congés d'Education Parentaux		Congés sabbatiques		Congés Formation		Congés d'Education Parentaux		Solidarité familiale		Congés sabbatiques		Création Entreprise		Congés Formation	
			Nbre	Durée moy.	Nbre	Durée moy.	Nbre	Durée moy.	Nbre	Durée moy.	Nbre	Durée moy.	Nbre	Durée moy.	Nbre	Durée moy.	Nbre	Durée moy.	Nbre	Durée moy.	Nbre	Durée moy.
Cadres groupe 3	Femmes																					
	Hommes																					
	Total																					
Cadres groupe 2	Femmes	3																				
	Hommes	6																				
	Total	9																				
Cadres groupe 1	Femmes	11													1	672						
	Hommes	2																				
	Total	13													1	672						
Chefs de Cabine Principaux	Femmes	41								1	12,0											
	Hommes	34																				
	Total	75								1	12,0											
Chefs de Cabine	Femmes	121				5	85,6			1	23,0	3	1 069									
	Hommes	38	1	2,0	1	92,0	1	31,0			2	43,5			1	701						
	Total	159	1	2,0	1	92,0	6	76,5			3	36,7	3	1 069			1	701				
Hotesses et Stewards	Femmes	1 109	4	3,3	2	92,0	30	51,0	2	122,0	5	113,4	43	1 036			19	583	5	801		
	Hommes	357	1	3,0			2	102,0					2	435			7	635	2	733		
	Total	1 466	5	3,2	2	92,0	32	54,2	2	122,0	5	113,4	45	1 009			26	597	7	782		
TOTAL	Femmes	1 285	4	3,3	2	92,0	35	56,0	2	122,0	7	86,0	46	1 038			20	587	5	801		
	Hommes	437	2	2,5	1	92,0	3	78,3			2	43,5	2	435			8	644	2	733		
	Total	1 722	6	3,0	3	92,0	38	57,7	2	122,0	9	76,6	48	1 013			28	603	7	782		

I2 – Données relatives à la mixité des métiers

Le pourcentage de femmes sur la totalité de la population PNC est en très légère augmentation 64,8 % en 2010, 65,1% en 2011 et 65,2 en 2012.

I3 – Données relatives aux conditions de travail

En 2012,

- 1217 PNC ont déclaré un AT soit une baisse de -0,81% par rapport à 2011 (1227 PNC).
- La durée moyenne est de 25 J soit une baisse de -3,56% par rapport à 2011 (25,92j)
- Le nombre de journées AT est 26063j

La répartition entre les hommes et les femmes est de 72,3% pour les femmes et de 27,60% pour hommes.

Le nombre de jours pour les femmes est de 18204 jours et de 7859 jours d'arrêts pour les hommes.

La durée moyenne est de 23 jours pour les femmes et de 30 jours pour les hommes.

Données relatives à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale

I4 – Récapitulatif des dispositifs d'indemnisation des congés liés à la parentalité

➤ Pour la maternité

Les membres féminins du PNC sont tenus de signaler immédiatement leur grossesse qui les rend inaptes temporaires au vol.

Un congé de maternité calculé conformément aux dispositions du Code du Travail leur est alloué.

Pendant les périodes d'inaptitude au vol et le congé de maternité, le traitement peut être le suivant :

1er cas : L'intéressée est affectée à un poste au sol :

Rémunération sur la base du Salaire Global Mensuel Moyen (sous déduction des IJ de la Sécurité sociale) à compter du jour où est survenue l'inaptitude jusqu'à la fin du congé de maternité .

Pour les Cadres PNC: traitement mensuel forfaitaire (TMF) + pour Cadres groupe 1, la prime de fonction Cadre groupe 1 et, le cas échéant, la prime de Cadre PNC groupe 1/hors secteur de vol, (sous déduction des IJ de la Sécurité sociale).

2ème cas : Si l'intéressée a refusé un poste au sol (PNC d'exécution) :

Période d'inaptitude pour le mois en cours et les 6 mois suivants

Pour le PNC travaillant à temps plein : moitié du traitement fixe mensuel+43 PVEI (primes de vol effectives individualisées) +le cas échéant la moitié de la prime de fonction CCP ou CC -. (Sous déduction des IJ de la Sécurité Sociale)

Au-delà : sans solde

3ème cas : Si l'intéressée est déclarée inapte à un emploi au sol par le médecin du travail :

Traitement à compter du jour où est survenue l'inaptitude jusqu'à l'issue du congé de maternité : même règle que pour les arrêts maladie avec solde.

➤ Pour l'adoption d'un enfant

Il est accordé un congé d'une durée égale à la partie du congé de maternité qui suit l'accouchement (soit 10 semaines) rémunéré sur la base du Salaire Global Mensuel Moyen (sous déduction des IJ de la Sécurité sociale).

➤ Congé de paternité

Pendant le congé de paternité, l'entreprise verse sous conditions aux salariés un complément de salaire aux indemnités journalières de la Sécurité Sociale dans la limite de 1,2 plafond mensuel de la Sécurité Sociale (au prorata temporis de la durée du congé et du taux d'activité). Le salaire retenu comme référence est basé sur le salaire global moyen mensuel (SGMM) en incluant le prorata de prime uniforme annuelle (PUA) et de prime de fin d'année (PFA)."

➤ **Naissance ou l'adoption d'un enfant :**

Il est accordé au père (ou à la mère en cas d'adoption seulement), dans un délai de 15 jours entourant la naissance ou l'adoption de l'enfant. Sa durée est de 3 jours consécutifs ou non. Ce congé est rémunéré par l'entreprise, et peut être accolé à toutes les formes de congés.

Améliorations liées à accord PNC 2008/2013

➤ Création de 2 jours "joker " par an par PNC en cas d'évènement nécessitant une absence impérative. L'information est donnée par le PNC dès que possible et au plus tard le jour J avant l'horaire prévu du pointage. Ces jours sont déduits des droits à congés correspondant à la saison de l'année suivante. Ils ne génèrent pas d'abattement des jours de repos base mensuels. Certaines dates ou périodes, 15 jours maximum par année IATA, pourront être soumises à embargo

➤ Augmentation des quotas de TTA (50, 66,75 et 80%) :
30% dans le grade HST contre 25% précédemment
35% dans les grades CC et CCP contre 25%
de l'effectif de référence
dont le quota global de TTA à 50% ne pourra dépasser 4% de l'effectif de référence contre 3% précédemment.

➤ Possibilité de conserver le rythme de TTA lors de la promotion CC et CCP

I5 - Articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle

FAQ n°13 – Etre parent à Air France
Document mis à jour le 18 Octobre 2011



1. Organisation des enfants	3
2. Maternité	4
2.1. En quoi consiste la maternité chez AIR FRANCE en matière de congé maternité ?	4
2.2. Quels sont les droits en matière de congé maternité ?	4
2.3. Quels sont les droits PARENTAUX (congé parental) ?	7
2.4. Que se passe-t-il en cas de congé parental ?	7
3. Paternité	8
4. Absence	9
4.1. Quel est l'objectif ?	9
4.2. Quels sont les droits ?	9
4.3. Quelles sont les conditions de congé parental ?	9
4.4. Quels sont les droits PARENTAUX (congé parental) ?	9
4.5. Quels sont les droits PARENTAUX (congé parental) ?	9
5. Le congé parental et le congé parental	10
5.1. Quelles sont les conditions de congé parental ?	10
5.2. Quelles sont les conditions de congé parental ?	10
5.3. Quelles sont les conditions de congé parental ?	10
5.4. Quelles sont les conditions de congé parental ?	10
5.5. Quelles sont les conditions de congé parental ?	10
5.6. Quelles sont les conditions de congé parental ?	10
5.7. Quelles sont les conditions de congé parental ?	10
5.8. Quelles sont les conditions de congé parental ?	10
5.9. Quelles sont les conditions de congé parental ?	10
5.10. Quelles sont les conditions de congé parental ?	10
6. Le congé parental et le congé parental	11
6.1. Quelles sont les conditions de congé parental ?	11
6.2. Quelles sont les conditions de congé parental ?	11
6.3. Quelles sont les conditions de congé parental ?	11
6.4. Quelles sont les conditions de congé parental ?	11
6.5. Quelles sont les conditions de congé parental ?	11
6.6. Quelles sont les conditions de congé parental ?	11
6.7. Quelles sont les conditions de congé parental ?	11
6.8. Quelles sont les conditions de congé parental ?	11
6.9. Quelles sont les conditions de congé parental ?	11
6.10. Quelles sont les conditions de congé parental ?	11

Document mis à jour le 18 Octobre 2011
AIR FRANCE

Les 2 derniers accords sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'étant fixé pour orientation une approche qui respecte l'équilibre entre la vie professionnelle et familiale, l'entreprise a mis en place un accompagnement des congés maternité et parentaux par :

- la réalisation d'un entretien avant le départ en congé maternité ou parental, et par l'organisation du retour après une longue absence ;
- l'information des salariés sur la parentalité à travers un livret d'informations spécifiques récapitulant les mesures générales et propres à l'entreprise.

➡ Ce livret est disponible sous IPN.

Participation du CE à l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle

Chaque année le CE lignes définit sa politique de subvention en fonction des ressources.
A ce jour il offre à ses agents les possibilités suivantes :

Vacances jeunes, colonies de vacances, bons de Noël pour les agents et enfants, bons de rentrée scolaire pour les enfants, bons de naissances, mercredis éducatifs, subventions des activités sportives pour l'agent et ses enfants, stages interculturels, stages de soutien scolaire, consultation d'un avocat, consultation d'un spécialiste du stress, arbre de Noël, stage de retraite, restaurant et cafétéria adaptés aux besoins des agents, agence de voyage.

I6 - Services de proximité

I6 – a - Participation de l'entreprise et du comité d'entreprise aux modes d'accueil de la petite enfance

Suite à un accord signé en 2001 entre la Direction d'Air France et les organisations syndicales, l'aide aux modes d'accueil de la petite enfance est gérée par le CCE. Chaque année, l'entreprise verse au CCE le montant global dédié aux allocations de garde d'enfants (AGE), majoré de 30%. Cette part complémentaire de 30%, qui représente entre 580.000€ et 640.000€ par an, est exclusivement utilisée par le CCE pour la création de structures d'accueil de jeunes enfants, dédiées aux agents d'Air France, tout particulièrement à ceux travaillant en horaires décalés.

Aujourd'hui, le CCE a réservé des berceaux dans 6 crèches inter-entreprises répartis comme suit au 31.12.2012:

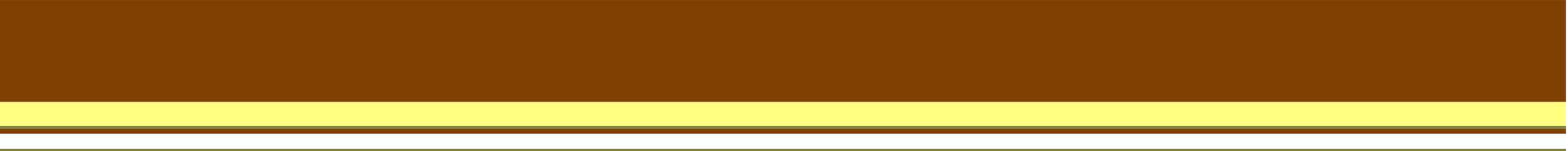
Crèches inter-entreprises	Localisation	Nombre de berceaux réservés (en horaires atypiques)	Nombre d'enfants accueillis	Nombre de familles concernés
Crèche attitude Les globes trotteurs	ROISSY CDG	19 dont 7 en horaires administratifs	28	25
Association les Ptits Avions L'escale de Chênevières les Louvres	ROISSY CDG	50	111	98
Groupe Babilou Les Ptits Louping	ORLY	8	28	28
Petite Enfance Gestion Les gazouillis	MONTREUIL	11 en horaires semi-atypiques	23	23
Groupe Babilou L'imagin'R	TOULOUSE	15	25	22
Pole Petite Enfance SLEA Planète Câlines	LYON	4	13	8
TOTAL AF		107	228	204

Les Crèches à horaires atypiques accueillent des enfants de 0 à 3 ans en amplitude horaire élargie de 5h à 23h.

Des informations supplémentaires sont disponibles sur le site internet du CCE d'Air France : <http://cce.airfrance.fr>, dans « Nos actions », rubrique « La petite enfance »

I6 – b- Crédit d'impôt famille

Le CCE n'étant pas imposable, il n'est par conséquent pas concerné par le crédit d'impôt famille. En revanche, l'entreprise bénéficie de ce crédit d'impôt au titre des compléments de salaires versés lors des congés maternités, d'adoption et des congés pour enfant malade, à hauteur du plafond (500 000 euros).



Troisième Partie : Indicateurs supplémentaires spécifiques

INDICATEURS SUPPLEMENTAIRES

Le contenu obligatoire du RSC est fixé par la loi. Ainsi l'analyse chiffrée s'appuie sur **des indicateurs pertinents** définis par décret, qui retracent pour chacune des catégories professionnelles, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail et de rémunération effective. Ces indicateurs offrent une grille de lecture, commune à toutes les entreprises, comportant des statistiques exprimées en pourcentages.

Cependant, la loi prévoit qu'éventuellement, ceux-ci peuvent être complétés par des indicateurs spécifiques à l'entreprise, s'ils sont jugés pertinents. C'est le choix qu'a fait Air France, en proposant d'introduire dans le rapport des indicateurs supplémentaires (en plus des indicateurs légaux), adaptés à la réalité de chaque établissement, sur proposition des commissions « Egalité Professionnelle » des différents Comités d'Entreprise, et après validation de la pertinence par la direction des Ressources Humaines.

1) Indicateur supplémentaire n°1

Répartition par sexe des candidatures et des réussites à la sélection cadre

Pas de sélection en 2012

Répartition par sexe des candidatures à l'embauche

Pas d'embauche en 2012

2) Indicateur supplémentaire n°2

Bilan des affectations sol pour les PNC ayant déclaré leur grossesse

Nb de déclarations : 585

Nb de reclassements : 540

3) Indicateur supplémentaire n°3

TTA : Taux de satisfaction des demandes

4) Indicateur supplémentaire n°4

PROMOTIONS

Voir tableau ci-après

TS2D : Evolution de carrière - Promotions PNC

Air France

Temps plein et Temps alterné

		Personnes promues vers ce groupe	% Femmes	Age moyen (ans)	Anceté Cie moyenne (ans)	Formation (heures)			Temps alterné	
						Moyenne annuelle	Adaptation au poste & Maintien ou évolution dans l'emploi	Développement des compétences	Effectif	%
Promotions Cadres groupe 3	Femmes	1	100,0%	47,0	25,7	9,8	7,3	2,5		
	Hommes									
	Total	1		47,0	25,7	9,8	7,3	2,5		
Promotions Cadres groupe 2	Femmes	1	100,0%	43,0	24,1	29,8	0,5	29,3		
	Hommes									
	Total	1		43,0	24,1	29,8	0,5	29,3		
Promotions Cadres groupe 1	Femmes									
	Hommes									
	Total									
Promotions Chefs de Cabine Principaux	Femmes									
	Hommes									
	Total									
Promotions Chefs de Cabine	Femmes	6	50,0%	40,2	14,8	0,2	0,2		3	50,0%
	Hommes	6		45,8	13,9	0,2	0,2		1	16,7%
	Total	12		43,0	14,3	0,2	0,2		4	33,3%

TS2D : Evolution de carrière - Promotions PNC

Air France

Temps plein

		Personnes promues vers ce groupe	% Femmes	Age moyen (ans)	Anceté Cie moyenne (ans)	Formation (heures)			Temps alterné	
						Moyenne annuelle	Adaptation au poste & Maintien ou évolution dans l'emploi	Développement des compétences	Effectif	%
Promotions Cadres groupe 3	Femmes	1	100,0%	47,0	25,7	9,8	7,3	2,5		
	Hommes									
	Total	1		47,0	25,7	9,8	7,3	2,5		
Promotions Cadres groupe 2	Femmes	1	100,0%	43,0	24,1	29,8	0,5	29,3		
	Hommes									
	Total	1		43,0	24,1	29,8	0,5	29,3		
Promotions Cadres groupe 1	Femmes									
	Hommes									
	Total									
Promotions Chefs de Cabine Principaux	Femmes									
	Hommes									
	Total									
Promotions Chefs de Cabine	Femmes	3	37,5%	38,3	11,0	0,2	0,2			
	Hommes	5		46,2	13,3	0,2	0,2			
	Total	8		43,3	12,5	0,2	0,2			

TS2D : Evolution de carrière - Promotions PNC

Air France

Temps alterné

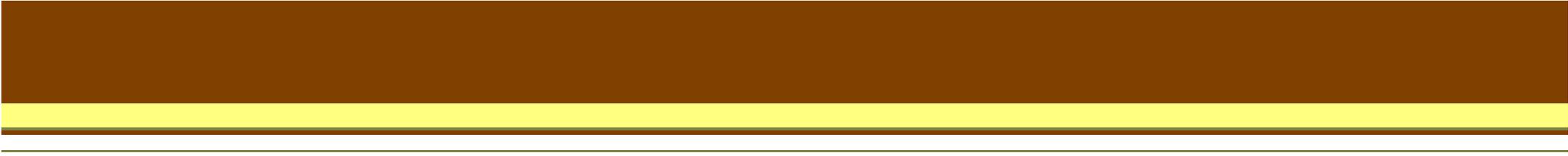
		Personnes promues vers ce groupe	% Femmes	Age moyen (ans)	Anceté Cie moyenne (ans)	Formation (heures)			Temps alterné	
						Moyenne annuelle	Adaptation au poste & Maintien ou évolution dans l'emploi	Développement des compétences	Effectif	%
Promotions Cadres groupe 3	Femmes									
	Hommes									
	Total									
Promotions Cadres groupe 2	Femmes									
	Hommes									
	Total									
Promotions Cadres groupe 1	Femmes									
	Hommes									
	Total									
Promotions Chefs de Cabine Principaux	Femmes									
	Hommes									
	Total									
Promotions Chefs de Cabine	Femmes	3	75,0%	42,0	18,6	0,1	0,1		3	100,%
	Hommes	1		44,0	16,7				1	100,%
	Total	4		42,5	18,1	0,1	0,1		4	100,%

5) Indicateur supplémentaire n°5

		H_F		
NBJ	2012	F	M	Total général
0	Nb PNC Nb Jours AEM	2269	1126	3395
1	Nb PNC Nb Jours AEM	1116 1116	387 387	1503 1503
2	Nb PNC Nb Jours AEM	844 1688	271 542	1115 2230
3	Nb PNC Nb Jours AEM	629 1887	185 555	814 2442
4	Nb PNC Nb Jours AEM	436 1744	113 452	549 2196
5	Nb PNC Nb Jours AEM	324 1620	99 495	423 2115
6	Nb PNC Nb Jours AEM	401 2406	95 570	496 2976
>6	Nb PNC Nb Jours AEM	203 1464	61 447	264 1911
Total Nb PNC		6222	2337	8559
Total Nb Jours AEM		11925	3448	15373

6) Indicateur supplémentaire n°6

Voir indicateur TD6



PLAN d'ACTION

Informations complémentaires relatives au plan d'action de la compagnie en matière d'égalité professionnelle

Accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

Air France est pleinement engagée dans une politique volontariste en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, comme en témoigne la signature de trois accords depuis 2002, visant notamment à promouvoir la mixité des métiers, l'égalité des chances tout au long de la carrière, et une meilleure conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle.

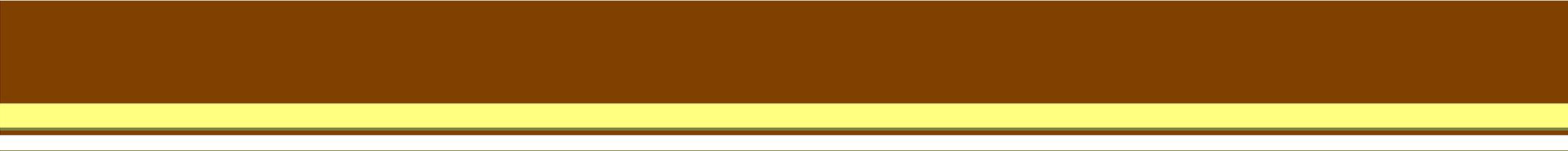
Bilan du plan d'actions précédent de l'établissement et plan d'actions de l'établissement pour l'année à venir

1) Rééquilibrage des pourcentages F/H du grade d'embauche au grade ultime de cadre groupe 3 : lors des promotions d'un grade à un autre, tendre vers le taux de féminisation du grade source.

2) Accroissement de l'éventail des postes de reclassement au sol des PNC en maternité, par diversification des postes offerts (type de poste, secteur géographique) par information du plus grand nombre de hiérarchies de la possibilité d'affectations de ces PNC inaptés temporaires. Affectations PNC en inaptitude hors métropole.

3) Facilitation du retour des PNC inaptés temporaires ou de retour de congés sans solde (la quasi-totalité concerne les retours de congés parentaux) par maintien d'un lien avec l'entreprise grâce à envoi d'un courrier systématique à tout PNC faisant l'objet d'une inaptitude temporaire proposant un type de lien au choix du PNC : IPN, casier, mail, téléphone ou aucun, et par offre d'une remise à niveau personnalisée lors de la reprise d'activité vol. Accompagnement personnalisé avec proposition d'outils adaptés à la reprise "stage stress et aéronautique", stage "gestion du stress", accompagnement en vol par des PNC "référents soutien vol" (formés par le psychologue PNC du centre anti-stress, DIF possible), accompagnement éventuel d'un psychologue PNC.

4) Augmentation du taux de retour des fiches bilan sur l'activité du PNC inapte temporaire - 2/3 des inaptitudes temporaires sont liées à la maternité - dans le service sol d'affectation, par sensibilisation de la hiérarchie et incitation à anticiper l'entretien par rapport à la date de début du congé de maternité; cette fiche permet la prise en compte des compétences manifestées pendant l'affectation sol, lors d'un reclassement au sol définitif volontaire ou dû à une inaptitude définitive.



ANNEXES

Annexe 1 : Données 2011

TS2-C : Tableau de synthèse de l'évolution de carrière PNC

Air France

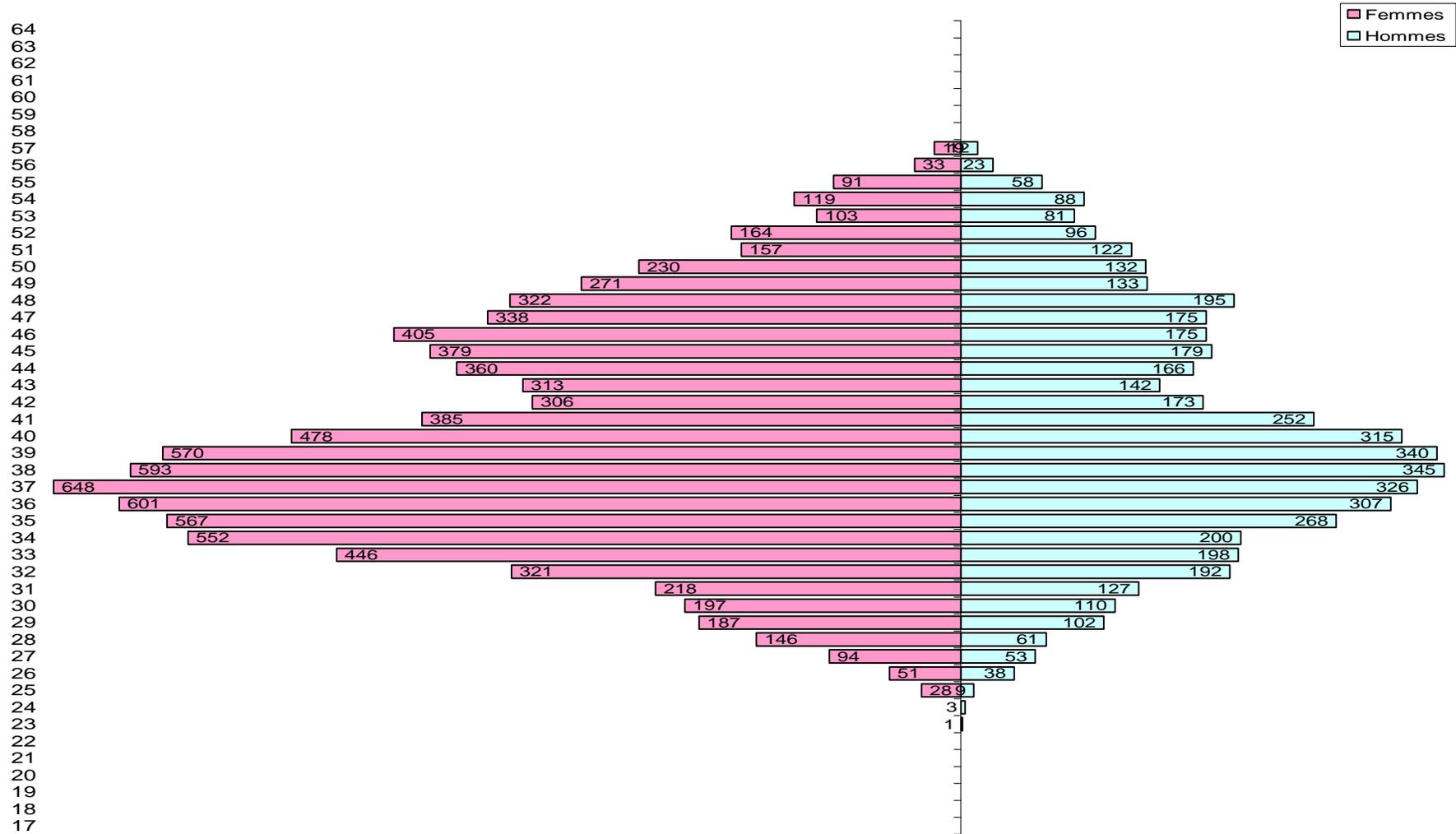
CDI et CDD

Temps plein et Temps alterné

		Situation en 2010 de l'effectif 2011	% Femmes	Age moyen (ans)	Anceté Cie moyenne (ans)	Anceté CSP moyenne (ans)	Promotions 2011		Formation (heures)			Temps alterné	
							Effectif promu	% promus	Moyenne annuelle	Adaptation au poste & Maintien ou évolution dans l'emploi	Développement des compétences	Effectif	%
Cadres groupe 3	Femmes	6	42,9%	51,2	28,5	5,1		0,0%	17,4	8,3	9,1		
	Hommes	8		52,0	30,3	5,8		0,0%	12,9	5,4	7,5		
	Total	14		51,6	29,5	5,5		0,0%	14,9	6,7	8,2		
Cadres groupe 2	Femmes	35	41,7%	50,0	26,6	6,8		0,0%	20,7	11,1	9,6	5	14,3%
	Hommes	49		51,5	28,6	7,0		0,0%	13,5	8,3	5,2	5	10,2%
	Total	84		50,9	27,7	6,9		0,0%	16,4	9,4	7,0	10	11,9%
Cadres groupe 1	Femmes	123	55,9%	47,6	24,3	7,3	5	4,1%	7,4	3,4	4,0	31	25,2%
	Hommes	97		47,5	23,3	7,1	7	7,2%	8,0	3,3	4,7	19	19,6%
	Total	220		47,5	23,8	7,2	12	5,5%	7,7	3,4	4,3	50	22,7%
Chefs de Cabine Principaux	Femmes	429	53,6%	49,6	26,3	6,5	3	0,7%	0,1		0,1	300	69,9%
	Hommes	371		50,4	26,5	6,9	1	0,3%	0,4	0,4		166	44,7%
	Total	800		50,0	26,4	6,7	4	0,5%	0,2	0,2		466	58,3%
Chefs de Cabine	Femmes	1 788	63,1%	44,6	20,4	7,4	78	4,4%	0,2	0,1	0,1	1 121	62,7%
	Hommes	1 046		44,8	19,8	7,5	39	3,7%				259	24,8%
	Total	2 834		44,7	20,2	7,5	117	4,1%	0,2	0,1	0,1	1 380	48,7%
Hotesses et Stewards	Femmes	7 310	66,8%	37,9	12,0	11,3	53	,7%	0,5	0,4	0,1	3 008	41,1%
	Hommes	3 626		37,4	10,5	9,5	60	1,7%	0,6	0,5	0,1	435	12,%
	Total	10 936		37,7	11,5	10,7	113	1,%	0,5	0,4	0,1	3 443	31,5%
TOTAL	Femmes	9 692	65,1%	39,8	14,4	10,3	139	1,4%	0,5	0,4	0,1	4 465	46,1%
	Hommes	5 197		40,2	13,9	8,9	107	2,1%	0,7	0,5	0,2	884	17,%
	Total	14 889		39,9	14,2	9,8	246	1,7%	0,7	0,5	0,2	5 349	35,9%

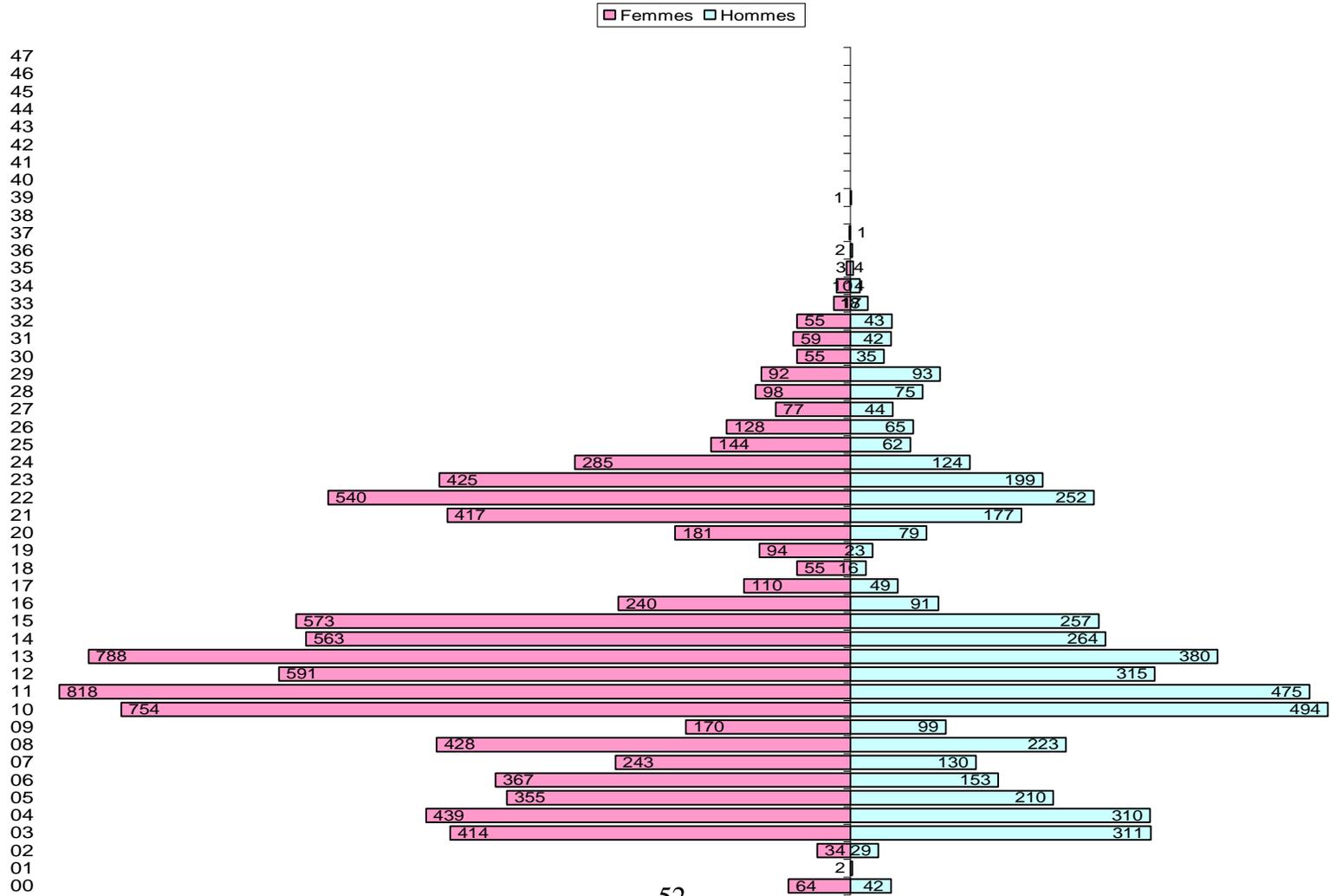
TD1A-C : Pyramide des âges PNC

Air France
Toute catégorie socio-professionnelle
Tout type de contrat
Temps plein et Temps alterné



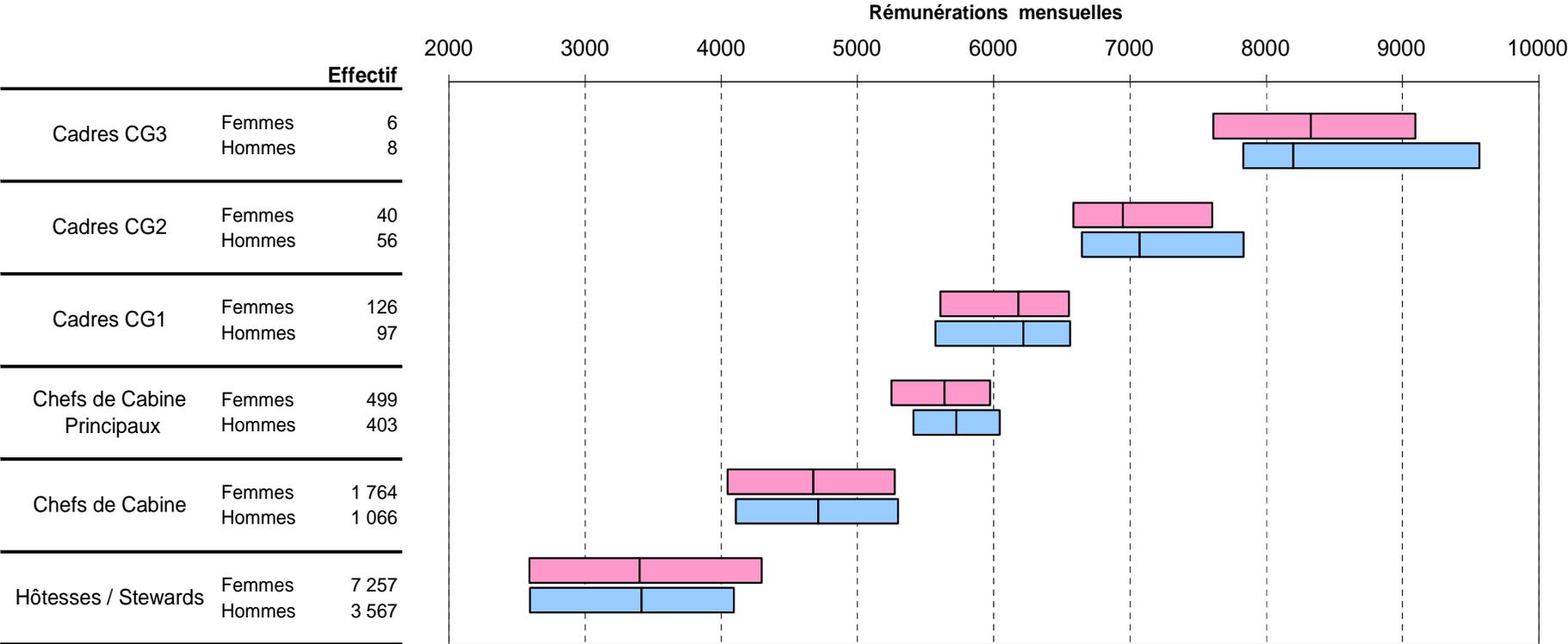
TD1B-C : Pyramide des anciennetés PNC

Air France
Toutes catégories professionnelles
CDI et CDD
Temps plein et Temps alterné



TD2-C : Eventail des rémunérations PNC

Air France
CDD et CDI
Temps plein et Temps alterné
Rémunération mensuelle



TD3-C - Tableau des mouvements PNC

Air France

		Effectif Total	Répartition H/F		% Femmes	Age Moyen		Ancienneté Cie Moyenne	
			Femmes	Hommes		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Effectifs CDI 2010		14 933	9 680	5 253	64,8%	39,5	40,0	13,6	13,3
Entrées	Embauches	16	8	8	50,0%	29,7	30,7	0,3	1,9
	Intégrations	97	58	39	59,8%	31,5	29,5	0,5	0,6
	Autres entrées								
	Passages PPS-PNC ou PNT-PNC	20	15	5	75,0%	44,8	41,1	18,3	13,7
	Retours d'indisponibilité	503	453	50	90,1%	38,6	39,6	12,6	13,3
Sorties	Retraites	126	68	58	54,0%	55,4	55,4	30,6	30,9
	Démissions	57	43	14	75,4%	39,9	38,0	12,6	12,7
	Licenciements	16	9	7	56,3%	38,4	39,1	10,8	11,5
	Décès	14	8	6	57,1%	40,0	41,6	13,7	15,1
	Rupture de la période d'essai								
	Inaptitudes	41	25	16	61,0%	44,0	45,5	18,2	19,7
	Autres sorties	1	1		100,0%	28,0		1,5	
	Passages PNC-PPS ou PNC-PNT	31	24	7	77,4%	44,2	41,8	18,8	12,7
Passages en indisponibilité	394	344	50	87,3%	37,6	40,5	11,8	14,2	
Effectifs CDI 2011		14 889	9 692	5 197	65,1%	40,3	40,7	14,4	13,9
Effectifs CDD 2011									

TD4-C : Tableau des durées du travail PNC

Air France

CDD et CDI

	Effectif	Temps Plein	Temps Alterné		Passage Temps Alterné	Retour Temps Plein	Taux des Temps Alternés					Motif des Temps Alternés				
			Effectif	%			50%	66%	75%	83%	92%	Convenance personnelle	Parental	Médical		
Cadres groupe 3	Femmes	6	6													
	Hommes	8	8													
	Total	14	14													
Cadres groupe 2	Femmes	40	34	6	15,0%	1	1				16,7%	83,3%	100,0%			
	Hommes	56	51	5	8,9%	2					20,0%	80,0%	100,0%			
	Total	96	85	11	11,5%	3	1				18,2%	81,8%	100,0%			
Cadres groupe 1	Femmes	126	96	30	23,8%	8	4	6,7%		20,0%	16,7%	56,7%	90,0%	3,3%	6,7%	
	Hommes	97	76	21	21,6%	9				14,3%	9,5%	76,2%	100,0%			
	Total	223	172	51	22,9%	17	4	3,9%		17,6%	13,7%	64,7%	94,1%	2,0%	3,9%	
Chefs de Cabine Principaux	Femmes	499	151	348	69,7%	15	30	4,9%	17,0%	28,7%	29,0%	20,4%	98,6%	0,9%	0,6%	
	Hommes	403	231	172	42,7%	15	11	5,2%	4,1%	16,9%	33,1%	40,7%	98,3%		1,7%	
	Total	902	382	520	57,6%	30	41	5,0%	12,7%	24,8%	30,4%	27,1%	98,5%	0,6%	1,0%	
Chefs de Cabine	Femmes	1 764	672	1 092	61,9%	40	80	13,6%	14,7%	28,1%	25,9%	17,8%	90,4%	6,9%	2,7%	
	Hommes	1 066	806	260	24,4%	23	32	6,5%	6,9%	13,8%	29,6%	43,1%	95,8%	1,5%	2,7%	
	Total	2 830	1 478	1 352	47,8%	63	112	12,2%	13,2%	25,4%	26,6%	22,6%	91,4%	5,8%	2,7%	
Hotesses et Stewards	Femmes	7 257	4 268	2 989	41,2%	315	268	17,8%	17,2%	28,0%	23,9%	13,2%	82,9%	14,9%	2,2%	
	Hommes	3 567	3 141	426	11,9%	53	38	11,3%	9,6%	18,8%	26,5%	33,8%	92,5%	4,2%	3,3%	
	Total	10 824	7 409	3 415	31,6%	368	306	17,0%	16,2%	26,9%	24,2%	15,8%	84,1%	13,5%	2,4%	
TOTAL	Femmes	9 692	5 227	4 465	46,1%	379	383	15,7%	16,4%	28,0%	24,7%	15,3%	86,0%	11,7%	2,3%	
	Hommes	5 197	4 313	884	17,0%	102	81	8,4%	7,5%	16,7%	28,3%	39,1%	94,8%	2,5%	2,7%	
	Total	14 889	9 540	5 349	35,9%	481	464	14,5%	14,9%	26,1%	25,3%	19,2%	87,5%	10,2%	2,3%	

Annexe 2 : tableau de correspondance des indicateurs

Article D2323-12 du code du travail

Transféré par [Décret n°2011-822 du 7 juillet 2011 - art. 4](#)

Le rapport annuel prévu à l'article [L. 2323-57](#) comporte des indicateurs permettant d'analyser la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise et son évolution. Ce rapport comporte également des indicateurs permettant d'analyser les conditions dans lesquelles s'articulent l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale des salariés.

Ces indicateurs comprennent des données chiffrées permettant de mesurer les écarts. Ils contiennent également des données explicatives sur les évolutions constatées ou à prévoir.

Ces indicateurs sont les suivants :

I. – Indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise

1° Conditions générales d'emploi.	a) Effectifs : Données chiffrées par sexe : — Répartition par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail (CDI ou CDD) ; — Age moyen par catégorie professionnelle ;	TS1 TS2
	b) Durée et organisation du travail : Données chiffrées par sexe : — Répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel (compris entre 20 et 30 heures et autres formes de temps partiel) ; — Répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail posté, travail de nuit, horaires variables, travail atypique dont travail durant le week-end ;	TS1 TS2 TD4 TD5
	c) Données sur les congés : Données chiffrées par sexe : — Répartition par catégorie professionnelle ; Selon le nombre et le type de congés dont la durée est supérieure à six mois : compte épargne-temps, congé parental, congé sabbatique ;	TD6
	d) Données sur les embauches et les départs : Données chiffrées par sexe : — Répartition des embauches par catégorie professionnelle et type de contrat de travail ; — Répartition des départs par catégorie professionnelle et motifs : retraite, démission, fin de contrat de travail à durée déterminée, licenciement ;	TD3

	e) Positionnement dans l'entreprise : Données chiffrées par sexe : — Répartition des effectifs par catégorie professionnelle ;	TS1, TS2 TD4, TD5 TD6
	f) Promotion : Données chiffrées par sexe : — Nombre de promotions par catégorie professionnelle ; — Durée moyenne entre deux promotions.	TS2
	g) Ancienneté : Données chiffrées par sexe : — Ancienneté moyenne dans l'entreprise par catégorie professionnelle ; — Ancienneté moyenne dans la catégorie professionnelle.	TS1, TS2
2° Rémunérations.	Données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle : — Eventail des rémunérations ; — Rémunération moyenne ou médiane mensuelle ; — Nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations.	TD2 TS1 I1
3° Formation.	Données chiffrées par sexe : Répartition par catégorie professionnelle selon : — le nombre moyen d'heures d'actions de formation par salarié et par an ; — la répartition par type d'action : adaptation au poste, maintien dans l'emploi, développement des compétences.	TS2
4° Conditions de travail.	Données générales par sexe : Répartition par poste de travail selon : — L'exposition à des risques professionnels ; — La pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches.	I3

II. Indicateurs relatifs à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale

1° Congés.	a) Existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour le congé de paternité, le congé de maternité, le congé d'adoption ;	I4
	b) Données chiffrées par catégorie professionnelle : — Nombre de jours de congés de paternité pris par le salarié par rapport au nombre de jours de congés théoriques.	TD6
2° Organisation du temps de travail dans l'entreprise.	a) Existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle ;	I5
	b) Données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle : — Nombre de salariés ayant accédé au temps partiel choisi ; — Nombre de salariés à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein.	TD4
	c) Services de proximité : — Participation de l'entreprise et du comité d'entreprise aux modes d'accueil de la petite enfance ; — Évolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille.	I6

Annexe 3 : guide de lecture des indicateurs

Objectif du guide

Ce guide a pour objectif de clarifier les indicateurs utilisés dans les tableaux du rapport sur la situation comparée des conditions d'emploi et de formation des femmes et des hommes (RSC) pour l'année 2012.

Pour chaque tableau du RSC, un tableau explicatif reprend dans l'ordre l'intitulé de chacune des « colonnes » avec les définitions correspondant à l'indicateur utilisé, et éventuellement des exemples.

Informations générales

Tous les tableaux du rapport sont ventilés selon la catégorie professionnelle des salariés. Cette catégorie professionnelle (ou CSP) désigne les regroupements suivants :

- Pour le Personnel Sol (PPS) :
 - Agents (A)
 - Techniciens/ Maîtrise (B)
 - AMDE
 - Cadres (C)
 - Cadres Techniques (CTE)
 - Cadres Groupe 1 (CG1)
 - Cadres Groupe 2 (CG2)
 - Cadres Groupe 3 (CG3)
 - Hors-Cadres (HC)
- Pour le Personnel Navigant Commercial (PNC) :
 - Hôtesse et Stewards (HST)
 - Chefs de Cabine (CC)
 - Chefs de Cabine Principaux (CCP)
 - Cadres Groupe 1 (CG1)
 - Cadres Groupe 2 (CG2)
 - Cadres Groupe 3 (CG3)
- Pour le Personnel Navigant Technique (PNT) :
 - Stagiaires (STG)
 - Officiers Mécaniciens Navigants (OMN)
 - Officiers Pilotes de Ligne (OPL)
 - Commandants De Bord (CDB)
 - Instructeurs (INS)
 - Encadrement (CAD)

Tableau synthétique 1 (TS1) : Synthèse des rémunérations

INDICATEURS	DEFINITIONS
Effectif	Il s'agit de l'effectif au 31 décembre 2012, au sens des indicateurs 111 et 119 du Bilan Social (effectif inscrit au registre du personnel, payé au moins un jour au cours du mois de décembre 2012, affecté en France, Métropole et DOM).
% Femmes	% de femmes dans la catégorie au 31 décembre 2012
Age moyen (ans)	Moyenne d'âge au 31 décembre 2012
Ancienneté Cie moyenne (ans)	Moyenne de l'ancienneté dans la compagnie, au 31 décembre 2012. Elle reprend l'ancienneté acquise dans les entreprises fusionnées et prend en compte les absences qui suspendent l'ancienneté.
Ancienneté CSP moyenne (ans)	Ancienneté moyenne dans la catégorie professionnelle au 31 décembre 2012. Attention : pour le personnel issu d'une fusion, l'information n'est disponible que pour les périodes postérieures à la fusion, ce qui rend cet indicateur imprécis.
Rémunération Moyenne Mensuelle (euros)	Brut fiscal pour Personnel Sol, Personnel Navigant Commercial et Personnel Navigant Technique. Pour le Personnel Sol, 3 indicateurs complémentaires sont développés ci-dessous pour apprécier les différences de rémunérations globales.
Brut fiscal (indicateur 211)	L'indicateur correspond au 12 ^{ème} de brut fiscal annuel sur une base temps plein, c'est-à-dire ce qu'aurait été le brut fiscal mensuel si le salarié avait été présent à temps plein toute l'année.
G2 mensuel (pour Personnel Sol uniquement)	Le G2 mensuel permet un focus sur la rémunération fixe du Personnel Sol G2 mensuel = (Traitement Mensuel Fixe (TMF) multiplié par 13 mois + Prime Uniforme Annuelle (PUA))/12. Le G2 utilisé ici est calculé à partir du TMF au 31 décembre 2012.
Majorations Horaires (pour Personnel Sol uniquement)	Les majorations horaires constituent un complément de rémunération versé aux salariés qui effectuent des horaires spécifiques (entre 21h et 7h, le dimanche, les jours fériés). L'indicateur est construit comme suit : moyenne mensuelle des majorations horaires perçues au cours de l'année 2012 dans la catégorie divisée par l'effectif.
Primes Emploi (pour Personnel Sol uniquement)	Les primes liées à l'emploi sont (comme leur nom l'indique) liées à l'exercice d'un emploi particulier. Le salarié les perd s'il change d'emploi. Il peut s'agir par exemple de primes d'insalubrité, d'intempéries... L'indicateur est construit comme suit : moyenne mensuelle des primes liées à l'emploi perçues au cours de l'année 2012 dans la catégorie divisé par l'effectif.

TS1 (suite) : Synthèse des rémunérations

INDICATEURS	DEFINITIONS
Répartition des effectifs Temps Partiel (TP) pour le Personnel Sol et Temps Alterné (TA) pour le Personnel Navigant Commercial et le Personnel Navigant Technique	Sont considérés comme « effectifs à temps partiels » ou « effectifs à temps alternés » tous les salariés dont le taux d'activité contractuel au 31 décembre 2012 est inférieur à 100%.
Pour le Personnel Sol : moins 50% ; de 50% à 60% ; de 60% à 80% ; 80% et plus	Les bornes en gras sont incluses dans l'intervalle concerné. De ce fait, la première catégorie inclut tous les effectifs dont le taux d'activité contractuel est strictement inférieur à 50%. La seconde catégorie inclut tous les effectifs dont le taux d'activité est supérieur ou égal à 50% mais strictement inférieur à 60%. La troisième catégorie inclut tous les effectifs dont le taux d'activité est supérieur ou égal à 60% mais strictement inférieur à 80%. Enfin, la dernière catégorie inclut tous les effectifs dont le taux d'activité contractuel est supérieur ou égal à 80% mais strictement inférieur à 100%. Ce découpage correspond à l'indicateur 414 du bilan social.
Pour le Personnel Navigant Commercial et le Personnel Navigant Technique : 50% ; 66% ; 75% ; 83% ; 92%	Ce découpage correspond à l'indicateur 414 du bilan social.

Tableau synthétique 2 (TS2) : Synthèse des évolutions de carrière

INDICATEURS	DEFINITIONS
Situation en 2011 de l'effectif 2012	<p>Comme dans le TS1, il s'agit de l'effectif 2012, mais classé ici selon sa répartition en 2011, afin de mieux apprécier les progressions de carrière.</p> <p>A titre d'exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Personnel Sol : si un agent est promu de « A8 » en « B1 » au cours de l'année 2012, il apparaît « B1 » dans le TS1, mais « A8 » dans le TS2. En effet, le faire apparaître dans sa nouvelle catégorie nous amènerait à croire que c'est un technicien B1 qui a été promu. Or c'est en tant qu'agent A8 qu'il l'a été. - Personnel Navigant Commercial : si un chef de cabine est promu de « CC » en « CCP » au cours de l'année 2012, il apparaît « CCP » dans le TS1, mais « CC » dans le TS2. En effet, le faire apparaître dans sa nouvelle catégorie nous amènerait à croire que c'est une chef de cabine principal CCP qui a été promu. Or c'est en tant que chef de cabine CC qu'il l'a été. - Personnel Navigant Technique : si un officier pilote de ligne est promu de « OPL » en « CDB » au cours de l'année 2012, il apparaît « CDB » dans le TS1, mais « OPL » dans le TS2. En effet, le faire apparaître dans sa nouvelle catégorie nous amènerait à croire que c'est un commandant de bord qui a été promu. Or c'est en tant que officier pilote de ligne qu'il l'a été. <p>C'est pourquoi nous avons retenu la « situation 2011 de l'effectif 2012 ». De ce fait, le total des effectifs est le même que dans les autres tableaux, mais les sous totaux par catégorie sont différents.</p>
% Femmes	Voir TS1
Age moyen (ans)	Voir TS1
Ancienneté Cie moyenne (ans)	Voir TS1
Ancienneté CSP moyenne (ans)	Voir TS1
Promotions de niveau 2012 (Personnel Sol)	On comptabilise ici toutes les promotions, c'est-à-dire les changements de niveau, par exemple de A7 à A8, qu'ils se traduisent ou non par un changement de groupe.
Promotions 2012 (Personnel Navigant Commercial et Personnel Navigant Technique)	On comptabilise ici toutes les promotions, c'est-à-dire les changements de niveau pour le Personnel Navigant Commercial, par exemple de CC à CCP, et les changements de qualif. avion ou passage CDB pour le Personnel Navigant Technique.
Effectif promu	Nombre de salariés appartenant à la catégorie au 31 décembre 2011 ayant obtenu une promotion au cours de l'année 2012.
% promus	Effectif promu rapporté à l'effectif de la catégorie au 31 décembre 2011

TS2 (suite) : Synthèse des évolutions de carrière

INDICATEURS	DEFINITIONS
Durée entre 2 promotions (pour Personnel Sol uniquement)	Pour les salariés concernés par une promotion au cours de l'année 2012, cet indicateur calcule la durée écoulée depuis leur promotion précédente.
% promus dans le groupe supérieur (pour Personnel Sol uniquement)	% de promotions dans le groupe supérieur (passage techniciens, AMDE, CG1, CG2, CG3, HC...) L'indicateur est calculé comme suit : nombre de passages dans le groupe supérieur / effectif de la catégorie
Effectif non promu (pour Personnel Sol uniquement)	Nombre de salariés appartenant à la catégorie au 31 décembre 2011 et n'ayant pas changé de niveau au cours de l'année 2012.
Durée depuis la dernière promotion (pour Personnel Sol uniquement)	Pour les salariés qui n'ont pas été promus en 2012, cet indicateur calcul la durée écoulée depuis la dernière promotion.
Formation (heures)	La formation à l'initiative de l'entreprise est ventilée en 2 catégories (définies par l'accord du 5 juillet 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie - Article 1 ^{er} , paragraphe 9.6.2) : « Adaptation au poste et maintien ou évolution dans l'emploi » et « Développement des compétences » (codification enregistrée dans SAP). Les données correspondent à l'indicateur 515 du bilan social.
Moyenne Annuelle	Nombre total d'heures de formation ramené au nombre de salariés de la catégorie
Adaptation au poste et maintien ou évolution dans l'emploi (catégorie 1 du plan de formation à l'initiative de l'employeur)	« Les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution de l'emploi ou au maintien dans l'emploi visent à l'acquisition ou au perfectionnement de compétences correspondant au poste occupé et utilisables immédiatement et directement sur celui-ci. Elles visent aussi à l'acquisition ou au perfectionnement de compétences rendues nécessaires par l'évolution des emplois, des technologies, des méthodes et des organisations. »
Développement des compétences (catégorie 2 du plan de formation à l'initiative de l'employeur)	« Les actions de développement des compétences visent à permettre au salarié d'acquérir de nouvelles compétences qui ne sont pas directement liées au poste occupé. Elles accompagnent l'évolution professionnelle et l'employabilité sans être immédiatement et directement utilisable sur le poste occupé et/ ou dans l'organisme. »
Temps partiel (pour Personnel Sol) - Temps alterné (pour Personnels Navigants Commercial et Technique)	Voir TS1
Effectif	Effectif à temps partiel (pour Personnel Sol) ou temps alterné (pour Personnels navigants Commercial et Technique)
%	%

Tableau détaillé 1A (TD1 -A) : Pyramides des âges

INDICATEURS	DEFINITIONS
Age	Age au 31.12.2012, en année pleine

Tableau détaillé 1B (TD1 - B) : Pyramide des anciennetés compagnie

INDICATEURS	DEFINITIONS
Ancienneté compagnie	Ancienneté compagnie au 31.12.2012, en année pleine

Tableau détaillé 2 (TD2) : Eventail des rémunérations G2 + variable

INDICATEURS	DEFINITIONS
Rémunération G2 + variable	Les rémunérations sont données en brut mensuel, elles incluent les parties fixes (G2) et variables (majorations horaires + primes liées à l'emploi). Le début de plage correspond à la rémunération moyenne du premier décile et la fin de la plage à la rémunération moyenne du dernier décile. L'indicateur n'est donné que pour des populations significatives (plus de 5 personnes).
Médiane de rémunération	Représentée par un tiret vertical, la médiane de rémunération du groupe concerné correspond à la valeur en-dessous de laquelle la moitié des salariés les moins bien payés est rémunérée (ou au-dessus de laquelle la moitié des salariés les mieux payés est rémunérée).

Tableau détaillé 3 (TD3) : Mouvements, entrées et sorties

INDICATEURS	DEFINITIONS
Effectifs indisponibles	Un salarié est dit indisponible s'il est inscrit à l'effectif mais qu'il n'a pas été payé en décembre de l'année concernée. C'est le cas des salariés en absences sans solde (ex : congés parentaux d'éducation, congés sabbatiques...)
Entrées CDI	Regroupe tous les salariés qui sont entrés en CDI dans le périmètre du CE, pour l'un des motifs qui suivent.
Embauches	L'indicateur inclut tous les salariés qui ont été embauchés en CDI entre le 1 ^{er} janvier et le 31 décembre de l'année concernée (il peut s'agir d'intégration de salariés précédemment en CDD)
Intégrations	Intégration en CDI de salariés en CDD
Autres entrées	Inclut par exemple les salariés détachés à Air France
Passages PN-PS ou Retours d'expatriation (pour Personnel Sol)	Passage au sol pour les salariés PN au 31/12/2011 + retour d'expatriation
Passages PPS-PNC ou PNT-PNC (pour Personnel Navigant Commercial)	Passage PNC pour les salariés PPS ou PNT au 31/12/2011
Passages PPS-PNT ou PNC-PNT (pour Personnel Navigant Technique)	Passage PNT pour les salariés PPS ou PNC au 31/12/2011
Retours d'indisponibilité	L'indicateur regroupe les salariés qui étaient indisponibles au 31 décembre 2011 et qui ne le sont plus 1 an plus tard, soit parce qu'ils ont repris leurs fonctions, soit parce qu'ils ont quitté l'entreprise.
Sorties CDI	Regroupe tous les salariés qui sont sortis de l'effectif au cours de l'année 2012 alors qu'ils étaient en CDI pour l'un des motifs qui suivent.
Retraites	R.A.S
Démissions	R.A.S
Licenciements	R.A.S
Décès	R.A.S
Rupture de la période d'essai	R.A.S
Inaptitudes (pour Personnels Navigants Commercial et Technique)	R.A.S
Autres sorties	Par exemple fin de détachement fonctionnaire
PDV (pour Personnel Sol)	R.A.S
Passages PS-PN ou Expatriation (pour Personnel Sol)	R.A.S
Passages PNC-PPS ou PNC-PNT (pour Personnel Navigant Commercial)	R.A.S.
Passages PNT-PPS ou PNT-PNC (pour Personnel Navigant Technique)	R.A.S.
Passages en indisponibilité	Personnes inscrites à l'effectif mais qui ne sont plus payées au 31.12.2012 (ex : congé sabbatique, Congé d'Education Parental, longue maladie...)

Tableau détaillé 4 (TD4) : Durée du travail

INDICATEURS	DEFINITIONS
Effectif total	voir TS1
Effectif temps plein	voir TS1
Temps Partiel (Personnel Sol) – Temps Alterné (Personnel Navigants Commercial et Technique)	voir TS1
Passage Temps Partiel (Personnel Sol) – Passage Temps Alterné (Personnel Navigants Commercial et Technique)	Regroupe les salariés dont le taux d'activité était de 100% au 31/12/2011 et strictement inférieur à 100% au 31 décembre 2012
Retour Temps plein	Regroupe les salariés dont le taux d'activité était strictement inférieur à 100% au 31/12/2011 et égal à 100% au 31 décembre 2012
Répartition des effectifs Temps Partiel pour le Personnel Sol et Temps Alterné pour les Personnels Navigants Commercial et Technique	voir TS1
Répartition des Temps Partiel pour le Personnel Sol et Temps Alterné pour les Personnels Navigants Commercial et Technique par motif	L'objectif est de comparer les motifs de temps partiels entre les femmes et les hommes, ainsi que d'évaluer leur caractère contraint.
Convenance personnelle	Cet indicateur regroupe les salariés qui ont eu un taux d'activité à 100% et ont signé un avenant à leur contrat pour réduire leur taux d'activité, raison pour laquelle on peut considérer que ce temps partiel est « choisi », c'est-à-dire non imposé par l'entreprise.
Parental (pour Personnel Sol)	Cet indicateur regroupe les salariés bénéficiant du temps partiel parental, autrement appelé congé parental à temps partiel (jusqu'au 4 ^{ème} anniversaire de l'enfant)
Familial (pour Personnel Sol)	Cet indicateur correspond aux temps partiels présence familiale et solidarité familiale
Médical	Cet indicateur regroupe les salariés bénéficiant d'un temps partiel pour raisons médicales.
Fin de carrière (pour Personnel Sol)	Cet indicateur regroupe tous les salariés bénéficiant d'un temps partiel de fin de carrière.
Depuis l'embauche (pour Personnel Sol)	Cet indicateur regroupe tous les salariés dont le taux d'activité est inférieur à 100% depuis l'embauche. Les temps partiels « imposés par l'entreprise » se trouvent donc dans cette catégorie.
Divers (pour Personnel Sol)	Cet indicateur correspond aux temps partiels pour création d'entreprise, CET et autres codes éventuels

- Roulement + décalé : l'horaire de travail du salarié combine les deux caractéristiques précédentes : aucun jour de repos fixe et prise ou fin de service entre 21h et 7h du matin.

Tableau Détaillé 6A (TD6 - A) : Tableau des absences avec solde et parentalité

INDICATEURS	DEFINITIONS
Absences avec solde en 2012 des salariés à l'effectif au 31 décembre 2012.	
Absences maladie	absences avec solde pour cause de maladie (correspond à l'indicateur 182 du bilan social).
Absences Accidents du travail	absences avec solde pour cause d'accident du travail ou de trajet (correspond à l'indicateur 184 du bilan social).
Absences Maternité/Paternité	absences avec solde pour cause de maternité ou paternité (correspond aux indicateurs 185 et 185a du bilan social).
Congés familiaux	congrés avec solde pour événements familiaux (mariage, naissance, décès, ...) (correspond à l'indicateur 186 hors enfants malades du bilan social).
Absences enfants malades	absences avec solde pour enfants malades.
Absences autres causes	absences pour autres causes (correspond à l'indicateur 187 du bilan social).
Pour chaque absence, sont déclinés les indicateurs suivants :	
Durée moy.	nombre moyen de jours (jours calendaires) d'absence par an (total des absences / effectif au 31 décembre)
Personnes avec arrêts ; Nbre	nombre de personnes ayant eu des absences
Personnes avec arrêts ; Prise moy.	durée moyenne en jours calendaires d'absence par an pour les personnes ayant eu des absences (total des absences / Nbre personnes avec arrêts).
Maternité / Paternité des salariés à l'effectif au 31 décembre :	
Roulement + décalé Congés pris et terminés ; Nbre et Durée moy.	(voir notes de pages) - nombre de personnes ayant pris et terminés des congés maternité ou paternité - durée moyenne de ces congés
Nbre pers. concernées	nombre de salariés ayant déclaré la naissance ou l'adoption d'un enfant pendant l'année
% droit utilisé	R.A.S.

Tableau Détaillé 6B (TD6 - B) : Tableau des congés sans solde clos dans l'année

INDICATEURS	DEFINITIONS
Congés sans solde inférieurs à 6 mois	
Enfants malades	R.A.S.
Solidarité familiale	R.A.S.
Congés d'Education Parentaux	R.A.S.
Compte Epargne temps	R.A.S.
Congés sabbatiques	R.A.S.
Congés Formation	R.A.S.
Congés sans solde supérieurs à 6 mois	
Congés d'Education Parentaux	R.A.S.
Solidarité familiale	R.A.S.
Compte Epargne temps	R.A.S.
Congés sabbatiques	R.A.S.
Création Entreprise	R.A.S.
Congés Formation	R.A.S.
Pour chaque absence, sont déclinés les indicateurs suivants :	
Nbre	<p>Nombre de personnes ayant clos des congés sans solde dans l'année. Pour les <u>salariés à l'effectif au 31 décembre</u>, cela correspond à des salariés ayant pris et terminé sur 2012 des congés sans solde ou ayant terminé en 2012 un congé sans solde débuté avant 2012, puis qui ont repris une activité dans l'entreprise. Pour les <u>salariés hors effectif au 31 décembre</u>, cela correspond à des salariés ayant pris et terminé sur 2012 des congés sans solde ou ayant terminé en 2012 un congé sans solde débuté avant 2012, puis qui ont repris un autre congé sans solde ou bien qui ont quitté définitivement l'entreprise.</p>
Durée moy.	Moyenne des durées totales de congés clos.

Document réalisé par DP.EJ, en collaboration avec DP.ET - Juillet 2013