

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

2015 – 2017

SOMMAIRE

Préambule	3
Article 1 : Politique et procédure de recrutement externe	5
1.1 Egalité de traitement dans le processus de recrutement et de sélection	5
1.2 Développement de la mixité des candidatures.....	5
1.2.1 Offres d'emploi.....	5
1.2.2 Actions auprès des écoles et universités (Relations écoles)	6
1.2.3 Initiatives auprès des populations scolaires.....	6
Article 2 : Procédures ressources humaines et évolution de carrière	6
2.1 Evolution de carrière : neutraliser les facteurs de nature à freiner l'évolution professionnelle.....	7
2.1.1 Neutralisation de l'impact de la maternité ou de l'adoption sur les évolutions professionnelles	9
2.1.2 Accompagnement des salariées enceintes et des départs en congés maternité / adoption / parental d'éducation / présence parental / solidarité familiale	9
2.1.3 Retour de congés maternité / adoption / parental d'éducation / présence parental / solidarité familiale	10
2.1.4 Les écarts de situation résultant d'un emploi à temps partiel (PS) / temps alterné (PN)	10
2.2 Mobilité, recrutements internes et mixité professionnelle : désamorcer les freins à la mixité.....	11
2.2.1 Rédaction des intitulés et définitions de fonction	11
2.2.2 Examen des candidatures.....	11
2.2.3 Actions contribuant à limiter les déséquilibres F/H dans les métiers à faible mixité.....	12
2.2.4 Favoriser l'accès des femmes aux postes à responsabilité	12
2.2.5 Accompagnement des salariés appartenant à la population femmes ou hommes minoritaire.....	13
Article 3 : Accès à la formation professionnelle	13
3.1 Garantir le même accès à la formation professionnelle	13
3.2 Faciliter l'exercice du leadership pour les femmes	14
Article 4 : Politique de rémunération	14
4.1 Egalité salariale et évolution des rémunérations.....	14
4.2 Autres éléments de rémunération non pérennes.....	15
4.3 Suivi comparé des rémunérations.....	15
4.4 Méthode d'analyse et traitement des éventuels écarts de salaire entre les femmes et les hommes	16
Article 5 : Conditions de travail et vie familiale.....	16
5.1 Informations relatives aux droits des parents.....	16
5.1.1 Rémunération des femmes enceintes durant la période de grossesse précédant le congé maternité.....	17
5.1.2 Congé paternité	17
5.1.3 Allaitement	17
5.1.4 Procréation médicalement assistée	18
5.1.5 Activité partielle parentale.....	18
5.1.6 Frais supplémentaires de garde pour personnel en mission sur Ordre de Déplacement (OD).....	18
Article 6 : Mixité de la représentation des salariés	18

Article 7 : Sensibilisation et communication / renforcer la lutte contre les stéréotypes	19
7.1 Communication sur l'accord.....	19
7.2 Communication et sensibilisation à l'égalité femmes/hommes.....	19
7.2.1 Accompagnement des managers et du réseau Ressources Humaines.....	19
7.2.2 La sensibilisation aux stéréotypes.....	19
7.2.3 La communication à l'ensemble des salariés	20
7.3 Politique RSE en faveur de l'égalité femmes/hommes.....	20
7.4 Recours	20
Article 8 : Mise en œuvre de l'accord.....	20
8.1 Champ d'application.....	20
8.2 Date et durée d'application.....	21
8.3 Adhésion	21
8.4 Révision de l'accord.....	21
8.5 Comité de suivi	21
8.5.1 Modalités de suivi.....	21
8.5.2 Indicateurs du comité de suivi.....	22
8.6 Coordination	22
8.7 Publicité et dépôt légal.....	22
ANNEXES.....	24
Annexe 1 : Cadre et obligations juridiques en vigueur à la date de signature du présent accord	24
Annexe 2 : Charte de déontologie.....	26
Annexe 3 : Méthode d'analyse des écarts salariaux	28
Annexe 4 : Lettre de mission Référents Diversité et Handicap.....	29

PF CP CM RW
 SN BL JX TC

Préambule

Dès 2002, Air France s'est inscrite dans une politique volontariste en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes par la signature de 3 accords triennaux successifs.

Les accords de 2002-2005 et 2006-2009 ont, notamment, permis :

- La refonte des procédures d'accès aux statuts d'AMDE, Cadre et Cadre groupe 2 ainsi que des outils de communication de la mobilité interne pour favoriser l'égalité des chances,
- La promotion du principe d'équité de la gestion salariale ainsi qu'un premier diagnostic sur les écarts de rémunérations moyennes entre les femmes et les hommes,
- La rémunération sur la base du salaire global mensuel moyen pendant le congé maternité pour les personnels navigants ayant fait l'objet d'un reclassement au sol ; la neutralisation de l'absence pour maternité et congé pathologique dans les décisions d'avancements pour les personnels au sol,
- L'édition de deux livrets de parentalité, l'un à destination du personnel au sol (« Etre parent à Air France ») l'autre à destination du personnel navigant commercial (« Livret de parentalité PNC »),
- Un partenariat conclu avec AirEmploi et avec le Réseau national pour l'égalité des chances dans l'éducation nationale afin de favoriser l'égal accès à la formation initiale et aux métiers, dès l'orientation scolaire.

L'accord triennal du 27 octobre 2010 sur l'Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes a permis de nouvelles améliorations telles que :

- Le renforcement des indicateurs de suivi et le développement d'actions et d'outils de formation - sensibilisation,
- La définition d'une méthodologie partagée concernant l'analyse des écarts salariaux,
- L'expérimentation de nouvelles mesures en matière d'articulation vie professionnelle / vie personnelle telles que le versement d'un complément de salaire pendant le congé paternité, la prise en charge d'une partie des frais de garde supplémentaires engendrés par un déplacement professionnel ou l'extension du congé familial aux salariés concluant un PACS,
- La majoration du DIF au retour de congé parental,
- La multiplication d'actions de sensibilisation en amont de l'entreprise (opération « Féminisons les métiers de l'aéronautique », Edugame en partenariat avec Air Emploi, stage OPEN, nouveau partenariat conclu avec Passeport Avenir...).

Dans le cadre de sa politique contractuelle, l'entreprise s'est engagée à agir pour réduire les éventuels écarts salariaux entre les femmes et les hommes. Afin de réduire ces écarts dans la limite d'une observation statistiquement significative, les accords salariaux annuels prévoient une mesure spécifique de compensation salariale dont les modalités ont été présentées aux organisations signataires (depuis 2008 pour les non cadres du personnel sol ; depuis 2010 pour les cadres du personnel sol).

Signataire de la Charte de la parentalité (2008), la compagnie réaffirme son engagement de continuer de faire évoluer les représentations liées à la parentalité dans l'entreprise, créer un environnement favorable aux salariés-parents (en particulier pour la femme enceinte) et respecter le principe de non-discrimination dans l'évolution professionnelle des salariés-parents.

En avril 2013, a été signé un « Engagement pour l'égalité entre les femmes et les hommes » entre le ministère des Droits des femmes représenté par la ministre, Mme Najat VALLAUD-BELKACEM et Air France représentée par Mr Alexandre de JUNIAC, Président Directeur Général. Par cette convention, la compagnie s'est engagée à mener une politique proactive de lutte contre le « plafond de verre » : soutien à l'articulation des temps de vie, féminisation des comités exécutifs et directeurs, accompagnement des PME sous-traitantes ou fournisseuses dans la démarche d'égalité professionnelle...

En 2014, un plan d'action sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été élaboré, compte-tenu de l'échec des négociations en vue d'un nouvel accord triennal. Ce plan s'est inscrit dans le cadre de la circulaire du 28 octobre 2011 dont les actions portent sur les 8 domaines suivants : embauche, formation,

CP
SN
BL
RF
AM
RE
176

promotion professionnelle, classification, qualification, conditions de travail, rémunération effective et articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

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

Il se fixe pour objectifs :

- d'assurer une continuité des dispositifs et outils déjà mis en œuvre sur l'Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- de poursuivre et renforcer la lutte contre les stéréotypes auprès de l'ensemble des salariés et faire ainsi évoluer la culture d'entreprise.
- d'intégrer plus concrètement l'égalité femmes/hommes dans l'ensemble des process Ressources Humaines afin de corriger les éventuels écarts discriminants le plus en amont possible (mobilité, formation, rémunération, évolution de carrière...). Il s'agit notamment de neutraliser les facteurs de nature à freiner l'évolution professionnelle des femmes (congé maternité, congé d'adoption, congé parental d'éducation, congé de présence parentale, congé de solidarité familiale, temps partiel), désamorcer les freins à la mixité, favoriser l'exercice du leadership au féminin ainsi que l'accès des femmes aux postes à responsabilité.

Il s'intègre à la politique globale de prévention des discriminations, de respect de la dignité au travail, d'égalité des chances et de gestion des ressources humaines basée sur les compétences et les résultats.

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

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, comme tous les champs d'actions de la diversité, ne peut progresser que si elle est l'affaire de tous. Aussi, les signataires se félicitent de l'intégration de considérations liées à l'égalité professionnelle dans d'autres accords de l'entreprise. Ils réaffirment leur volonté de poursuivre l'intégration de ces considérations dans le cadre des négociations à venir. Les partenaires sociaux chercheront à faire figurer dans les accords à venir, à chaque fois que cela sera pertinent, des indicateurs de suivi comparant les populations femmes et hommes.

L'annexe 1 précise le cadre et les obligations juridiques relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à la date de signature du présent accord.

Article 1 : Politique et procédure de recrutement externe

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

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

- une charte de déontologie (cf. annexe 2),
- la formation et le suivi des chargés de recrutement,
- des processus d'évaluation décrits et documentés et un système d'informations structurant.

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

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

Indicateurs de suivi : Egalité de traitement dans le processus de recrutement et de sélection

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

A fin décembre 2014, au global Air France : 25,94% des candidats évalués et 23,30% des candidats retenus sont des femmes

1.2 Développement de la mixité des candidatures

1.2.1 Offres d'emploi

Les parties signataires réaffirment leur volonté commune de faire progresser la mixité des métiers. Pour contribuer à cet objectif :

- Les démarches de contrôle et de sensibilisation des acteurs seront poursuivies et renforcées pour que les stéréotypes liés au sexe soient bannis des offres d'emploi externes, de tout processus de recrutement externe, incluant le recrutement des stagiaires et des étudiants en alternance et de tout processus de mobilité et de sélection interne (voir 2.2.1).
- L'entreprise s'engage à modifier, le cas échéant, les intitulés et/ou descriptifs de postes et de métiers qui contiendraient toute appellation discriminatoire à l'égard du sexe ou qui véhiculeraient des stéréotypes discriminatoires.
- De manière générale, l'entreprise favorise des intitulés et des formulations qui rendent les offres accessibles et attractives autant aux femmes qu'aux hommes. Le service de recrutement externe s'assure, dans la rédaction des offres externes, qu'elles soient accessibles et attractives autant aux femmes qu'aux hommes.

So CP C7 PL
BL X3 PL
PF J

1.2.2 Actions auprès des écoles et universités (Relations écoles)

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

- favoriser la mixité et la diversité des candidatures par les intitulés des offres de stage,
- communiquer auprès des étudiant(e)s sur l'importance qu'attache l'entreprise à la mixité dans ses métiers.

Depuis 2014, Air France participe aux côtés d'une trentaine d'entreprises au forum virtuel Seekube "Femmes Ingénieures". Ce forum permet d'entrer en contact de manière privilégiée avec des étudiantes en écoles d'ingénieurs, à la recherche d'un stage ou d'un emploi. Il contribue à la politique d'Air France en matière de féminisation des recrutements dans les métiers techniques.

1.2.3 Initiatives auprès des populations scolaires

Depuis leur création, les associations partenaires d'Air France (AirEmploi, AFMAé, JEREMY, Pays de Roissy...) contribuent à promouvoir la mixité des métiers d'Air France dans leurs actions. Ainsi, AirEmploi a lancé en 2008 un projet destiné à promouvoir l'accès des jeunes filles aux métiers techniques de l'aérien et de l'aéronautique. Elle l'a depuis reconduit et déployé à plus grande échelle. Le soutien de la compagnie à ce type d'initiative est réaffirmé.

En 2013, Air France a conclu un nouveau partenariat avec l'association Passeport Avenir, dont l'objectif est d'accompagner des étudiants issus des milieux populaires en classe préparatoire ou études universitaires, par l'intermédiaire de tuteurs référents dans les entreprises. Air France a demandé que cette démarche favorise autant l'accompagnement des jeunes filles que des jeunes hommes.

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

Article 2 : Procédures ressources humaines et évolution de carrière

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

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

En continuité des démarches engagées pour atteindre la parité en matière de représentation et permettre l'accès des femmes aux postes à responsabilité, les actions suivantes seront menées :

- Poursuivre l'effort d'intégration des femmes dans les instances dirigeantes d'Air France
- Mettre en place des actions de coaching et de mentoring
- Examiner des candidatures féminines et masculines lors des processus de recrutement, de nomination et de mobilité (cf. « Engagement pour l'égalité entre les femmes et les hommes » signé avec le ministère des Droits des femmes)
- Etudier la création d'un réseau de femmes ou réseau Egalité (mixte).

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

Air France se fixe pour objectif de favoriser la mixité à tous les niveaux de poste et de responsabilité. Afin d'assurer l'égalité des chances face à l'évolution professionnelle, l'entreprise favorise la construction de projets professionnels sur l'ensemble des métiers sans distinction liée au sexe.

Les entretiens annuels, ainsi que l'entretien professionnel, sont l'occasion pour les salarié(e)s de faire part de leurs souhaits et pour les managers de leur possibilité en matière d'évolution.

L'entretien annuel doit être un moment privilégié de dialogue entre le salarié et sa hiérarchie, il doit également être un lieu d'échange sur les conditions de travail du salarié, sa charge de travail, ses formations et les adaptations temporaires éventuelles de son temps de travail, en cohérence avec son activité.

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

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

Indicateurs de suivi : Egalité des chances face à l'évolution professionnelle

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

- Répartition par sexe des promotions PS par niveau, en distinguant temps plein et temps partiel

PS - Temps plein	% femmes niveau source 2013	% promotions femmes 2014 par niveau source
Ouvriers/employés	9,3%	33,3%
Techniciens/Maîtrise	35,1%	32,4%
AMDE	48,1%	60,0%
Cadres Techniques	0,4%	0,0%
Cadres Niv.I	27,7%	26,1%
Cadres Niv.II	31,2%	25,6%
Cadres Niv.III	26,4%	20,0%
Hors Cadres	17,6%	/
Total Cadres	27,6%	24,9%

PS - Temps partiel	% femmes niveau source 2013	% promotions femmes 2014 par niveau source
Ouvriers/employés	41,4%	80,8%
Techniciens/Maîtrise	78,2%	96,7%
AMDE	84,2%	66,7%
Cadres Techniques*	18,2%	100,0%
Cadres Niv.I*	76,5%	100,0%
Cadres Niv.II*	78,7%	100,0%
Cadres Niv.III*	60,5%	/
Hors Cadres*	0,0%	/
Total Cadres*	73,8%	100,0%

(*) : 100% des cadres à temps partiel sont des femmes

Handwritten notes: CP, BL, FF, Y, and other initials.

- Accès au statut d'AMDE, accès au statut cadre niveau I, accès au statut cadre niveau II : nombre de candidats aux sélections femmes et hommes, taux de réussite par sexe

A fin 2014 :

72 femmes et 51 hommes ont été candidats à l'accès au statut d'AMDE ;

54% des femmes et 56% des hommes ont réussi la sélection

86 femmes et 105 hommes ont été candidats à l'accès au statut cadre niveau I ;

82.5% des femmes et 81% des hommes ont réussi la sélection

47 femmes et 57 hommes ont été candidats à l'accès au statut cadre niveau II ;

50% des femmes et 50% des hommes ont réussi la sélection

- Répartition par sexe des promotions PNC par niveau, en distinguant temps plein et temps partiel

PNC - Temps plein	% femmes niveau source 2013	% promotions femmes 2014 par niveau source
Hôtesse / Stewards	56,5%	61,8%
Chefs de cabine	46,1%	26,1%
Chefs de cabine principaux	41,8%	100%*
Cadres	50,9%	/

(*) : 1 personne

PNC - Temps alterné	% femmes niveau source 2013	% promotions femmes 2014 par niveau source
Hôtesse / Stewards	86,3%	80,8%
Chefs de cabine	79,8%	83,7%
Chefs de cabine principaux	70,8%	/
Cadres	61,8%	/

- Taux de candidat(e)s F/H retenu(e)s aux sélections Chefs de cabine, Chefs de cabine principaux, cadre G1
- Taux de candidat(e)s F/H retenu(e)s au choix de la hiérarchie aux sélections Chefs de cabine, Chefs de cabine principaux relativement au taux de F/H de candidats.
- Proportion de femmes et d'hommes accédant aux grades de Chef de Cabine et Chef de Cabine Principal au choix, à l'ancienneté

A fin 2014 :

aucune sélection Chef de Cabine

60 Chefs de Cabine Principaux ont été sélectionnés au choix, dont 62% de femmes et 38% d'hommes

60 Chefs de Cabine Principaux ont été sélectionnés à l'ancienneté, dont 63% de femmes et 37% d'hommes

- Répartition par sexe des promotions Pilotes par niveau, en distinguant temps plein et temps partiel

Pilotes - Temps plein	% femmes niveau source 2013	% promotions femmes 2014 par niveau source
Pilotes	7,9%	9,7%
Commandants de bord	3,3%	2,5%
Instructeurs	2,3%	0%*
Encadrement	6,2%	18,2%

(*) : 1 seule femme a passé la sélection

C 07 AW
S 07 B 2 X 3 NC
RF 8

Pilotes - Temps alterné	% femmes niveau source 2013	% promotions femmes 2014 par niveau source
Pilotes	21,0%	50,0%
Commandants de bord	11,2%	0,0%
Instructeurs	8,1%	/
Encadrement	20,0%	/

- Proportion de femmes et d'hommes accédant aux statuts de cadre pilote et instructeur

A fin 2014 :

6 femmes et 211 hommes ont été candidats à l'accès au statut cadre pilote ;

33,3% des femmes et 13,2% des hommes ont réussi la sélection ;

50% des femmes et 21,2% des hommes ont accédé au statut cadre pilote.

13 femmes et 649 hommes ont été candidats à l'accès au statut d'instructeurs ;

0% des femmes (1 seule femme a passé la sélection) et 68,7% des hommes ont réussi la sélection ;

23,1% des femmes et 12,8% des hommes ont accédé au statut d'instructeur.

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

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

2.1.2 Accompagnement des salariées enceintes et des départs en congés maternité / adoption / parental d'éducation / présence parental / solidarité familiale

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

S'agissant spécifiquement des salariées enceintes :

- La salariée enceinte appartenant au personnel au sol bénéficie d'un entretien avec sa hiérarchie ou son responsable ressources humaines afin de définir les nécessaires adaptations de ses conditions de travail, notamment celles liées à d'éventuelles problématiques spécifiques d'exposition à des risques professionnels. La salariée enceinte appartenant au personnel au sol bénéficie également d'un entretien avec sa hiérarchie ou son responsable ressources humaines avant son départ en congé maternité. Cet entretien s'inscrit dans l'Entretien Annuel de Performance. En lien avec la médecine du travail, il sera poursuivi le même principe d'accès temporaire à un stationnement au plus près du lieu de travail, dans la mesure des possibilités existantes sur les différents sites Air France Personnel au Sol.
- La salariée enceinte appartenant au personnel navigant commercial est reçue par son ARH ou RRH afin d'examiner les conditions d'un reclassement temporaire au sol. Par ailleurs, un stationnement à la Cité PN lui sera accordé à sa demande pendant la durée de son affectation au sol. De même, l'accès à un stationnement temporaire au plus près de la cité PN pourra être envisagé pour le PNC féminin poursuivant une activité vol pendant sa grossesse et en faisant la demande (autorisation de stationnement réservé dans des emplacements à proximité des accès à la Cité PN).
- La salariée enceinte pilote est reçue par la Direction des Ressources Humaines afin d'examiner les conditions d'exercice d'une activité (sol et/ou vol) pendant la grossesse. Par ailleurs, l'accès à un stationnement temporaire au plus près de la cité PN pourra être envisagé pour les femmes pilotes poursuivant une activité de vol pendant leur grossesse et en faisant la demande.

Par ailleurs, pour les salariés concernés par un départ en congés liés à la parentalité (hors congé paternité), les parties signataires s'accordent pour :

SA CP X3 G7 / W
PF 3L 8

- Systématiser les entretiens de départ en congé lié à la parentalité, ceux-ci devant être intégrés aux supports d'entretiens d'évaluation ou de développement professionnel ;
- Améliorer la remontée des informations sur la réalisation effective de ces entretiens, au travers d'indicateurs de suivi uniformes sur l'ensemble des directions.

Indicateur de suivi : Accompagnement des départs en congés liés à la parentalité

- Taux d'entretiens de départ en congés liés à la parentalité réalisés, ramené au nombre de salarié(e)s concerné(e)s

2.1.3 Retour de congés maternité / adoption / parental d'éducation / présence parental / solidarité familiale

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

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

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

- Concernant le Personnel Sol, des actions d'accompagnement favorisant le retour de la personne sur son emploi (exemples : mise en double, formation métier,...) et permettant d'assurer la continuité de son parcours professionnel (exemple : reprise éventuelle d'une détection de potentiel,...) pourront être proposées. Dans certaines situations, cet accompagnement au retour pourra prendre la forme d'une période de professionnalisation.
- Chaque PNC est reçu en entretien, lors de son circuit retour, par le service chargé de l'accueil des "PNC Indisponibles" pour identifier avec lui ses besoins pour sa remise en ligne et mettre en œuvre les actions adaptées.
- En cas de module de reprise, chaque pilote est contacté par sa flotte à son retour pour lui expliciter les conditions de ce module et évaluer en concertation avec le pilote concerné ses besoins en termes de formation.

Une formation spécifique pour accompagner le retour des salarié(e)s après un congé maternité et/ou parental (toute population et niveau hiérarchique confondu) est en cours d'expérimentation.

Cette formation, qui a pour objectif de favoriser une reprise d'activité sereine, commencera à être déployée courant 2016 et fera l'objet d'un retour en comité de suivi.

Par ailleurs, à l'instar des dispositions prévues pour les salariés concernés par un départ en congés liés à la parentalité (hors congé paternité), l'entreprise s'engage à promouvoir et mettre en place un suivi par entité des entretiens de retour des congés liés à la parentalité.

Indicateurs de suivi : Accompagnement des retours de congés liés à la parentalité

- Taux d'entretiens de retour de congés liés à la parentalité réalisés par établissement, ramené au nombre de salarié(e)s concerné(e)s

2.1.4 Les écarts de situation résultant d'un emploi à temps partiel (PS) / temps alterné (PN)

Au-delà des indicateurs de suivi prévus par le présent accord, la répartition F/H des salariés évoluant à temps partiel (par taux d'activité) est une donnée transmise dans le cadre de la Base de Données Economiques et Sociales (BDES). Il est souligné par les signataires du présent accord que cet indicateur fera l'objet de toute leur attention.

Handwritten initials and signatures: SM, CP, PF, BLF, and a large signature.

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

- au suivi des promotions F/H des salariés à temps partiel (PS) / temps alterné (PN),
- à l'examen de la situation de l'évolution professionnelle des salariés F/H à temps partiel (PS) / temps alterné (PN) lors de l'entretien professionnel,
- à la sensibilisation des managers, à l'occasion de la rédaction d'offres internes, à la possibilité d'un management à temps partiel ou partagé.

2.2 Mobilité, recrutements internes et mixité professionnelle : désamorcer les freins à la mixité

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

2.2.1 Rédaction des intitulés et définitions de fonction

Pour pallier ce déséquilibre, une attention particulière est portée aux postes ouverts à la mobilité interne : dans la même optique que pour les recrutements externes, (voir 1.2.1) l'entreprise s'engage, tant au niveau de l'établissement qu'au niveau central, à veiller à ce que les offres d'emploi internes ne véhiculent pas de stéréotype lié au sexe. Les intitulés et les définitions de fonctions doivent être rédigés de manière à lever toute ambiguïté et à ne mettre en avant que les compétences nécessaires à leur exercice.

Les intitulés et le contenu des offres de poste internes seront contrôlés régulièrement et modifiés/corrigés, le cas échéant, en lien avec les rédacteurs. La sensibilisation directe des acteurs concernés (managers et réseau RH) sera renforcée, dans l'objectif de rendre attractives toutes les offres de mobilité interne, tant pour les femmes que pour les hommes. L'entreprise se fixe pour objectif de passer en 2017 de 65% à 90% d'offres de mobilité et de sélection interne testées ayant un « titre et un contenu mixte ».

Indicateurs de suivi : Lutte contre les stéréotypes dans les offres de mobilité et de sélection interne

- Proportion d'offres de mobilité et de sélection interne testées ayant un titre et un contenu mixte
En 2014, 65% des offres avaient un titre et un contenu mixte

2.2.2 Examen des candidatures

Dans l'objectif d'atteindre une meilleure mixité femmes/hommes, il sera procédé à l'examen de candidatures féminines et masculines lors des process de recrutement, de nomination et de mobilité, notamment dans les métiers à fort déséquilibre femmes/hommes.

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

Indicateurs de suivi : Amélioration de la mixité femmes/hommes

- % femmes/hommes reçu(e)s dans les sélections internes

SN CP 07 Ae
X3 TC
PF JBL

2.2.3 Actions contribuant à limiter les déséquilibres F/H dans les métiers à faible mixité

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

Le déséquilibre des populations femmes et hommes au sein de différents métiers est une réalité qui, malgré l'accord des parties sur la non existence dans l'entreprise de métiers masculins et de métiers féminins, concerne différents établissements/directions de l'entreprise.

Dans ce cadre, une cartographie des métiers concernés sera partagée au cours d'un des deux premiers comités de suivi du présent accord. A cette occasion, il sera également partagé un calendrier d'échanges ultérieurs, dans le cadre de cette instance de suivi, permettant d'aborder les objectifs, les indicateurs de suivi adaptés aux réalités locales d'entité/métier à faible mixité professionnelle, ainsi que les mesures permettant d'améliorer ces situations.

Car, de fait, des actions portant sur les conditions d'exercice de ces métiers, et notamment des actions locales, par entité, contribueront à limiter les déséquilibres H/F dans les métiers à faible mixité. Ce seront, par exemple, des actions permettant de faire connaître les environnements et conditions d'exercice des métiers à faible mixité professionnelle, telles que les oxygénations, ou encore d'autres actions d'information, de sensibilisation,....., mais également des actions d'ergonomie.

Indicateurs de suivi : Amélioration de la mixité femmes/hommes

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

- Proportion de femmes dans chaque Etablissement

Répartition F/H par établissement 2014	% Femmes	% Hommes
Global Air France	44,1%	55,9%
Pilotes	7,2%	92,8%
Personnel Navigant Commercial	65,7%	34,3%
Exploitation Aérienne PS	42,7%	57,3%
Siège et Supports	55,3%	44,7%
Systèmes d'information	31,0%	69,0%
Industriel	10,6%	89,4%
Fret	25,9%	74,1%
Exploitation Sol	48,1%	51,9%
Commercial International	51,1%	48,9%
Commercial France	79,1%	20,9%
TOTAL PS	38,8%	61,2%

2.2.4 Favoriser l'accès des femmes aux postes à responsabilité

Air France poursuivra son effort d'intégration des femmes dans ses instances dirigeantes : l'entreprise s'engage sur la présence de 30% de femmes d'ici 2017 dans les COMEX/CODIR.

Par ailleurs, lors des revues espace où sont évoquées, pour la population cadre, les projections moyen terme des emplois, des compétences et des personnes, une attention particulière sera portée à la mixité (accès à l'emploi, formation, candidatures) ainsi qu'à la mise en place d'actions d'accompagnement si nécessaire.

SA CP C7 RW
PF BL

Indicateurs de suivi : Amélioration de l'accès des femmes aux postes à responsabilité

- Part des femmes dans le COMEX
A fin décembre 2014, 25% femmes composent le COMEX Air France
- Part des femmes dans les 100 premiers postes de l'entreprise (par ordre hiérarchique - PS)
A fin décembre 2014, 18 femmes sont présentes dans les 100 premiers postes de l'entreprise (par ordre hiérarchique - PS)

2.2.5 Accompagnement des salariés appartenant à la population femmes ou hommes minoritaire

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

Article 3 : Accès à la formation professionnelle

3.1 Garantir le même accès à la formation professionnelle

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

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

Indicateurs de suivi : Garantie sur l'accès à la formation professionnelle

- Taux d'accès F/H à la formation par catégorie (PS, PNC, pilotes)

Taux d'accès 2014	Femmes	Hommes
Personnel Sol et Expatrié	95,20%	94,90%
PNC	100,00%	100,00%
Pilotes	100,00%	100,00%

- Proportion F/H d'agents formés (nombre agents F/H formés / nombre total agents formés) par catégorie

Agents formés	Femmes	Hommes
Personnel Sol et Expatriés	38,95%	61,65%
PNC	65,27%	34,73%
Pilotes	7,15%	92,85%

Pour bien appréhender ce dernier indicateur, ces proportions d'agents formés par sexe et par catégorie doivent être rapportées à la situation ci-après des effectifs moyens sur la même année de référence (données 2014) :

Effectif moyen 2014	Femmes	Hommes
Personnel Sol et Expatriés	38,60%	61,40%
PNC	65,50%	34,50%
Pilotes	7,20%	92,80%

SA
C7
CP
X3
RF
NL
BL

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

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

- des heures réalisées (nombre heures réalisées F/H / nombre total heures réalisées)
- du nombre de stagiaires (nombre actions de formation réalisées F/H / nombre total actions de formation réalisées).

La signature du présent accord intervient dans une période de mise en place de la loi concernant la formation professionnelle. L'ensemble des dispositions d'application restant encore à interpréter, les mesures concernant la formation professionnelle et qui pourraient bénéficier aux salarié(e)s parti(e)s en congé parental pendant une durée d'au moins douze mois à leur retour seront négociées ultérieurement entre les différentes parties prenantes.

D'ores et déjà, les parties signataires réaffirment leur volonté de s'inscrire dans la continuité du précédent accord en matière de formation professionnelle des salarié(e)s parti(e)s en congé parental pendant une durée d'au moins douze mois, dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

3.2 Faciliter l'exercice du leadership pour les femmes

L'entreprise met en place / développe des formations axées sur le leadership favorisant l'accès des femmes aux postes à responsabilité.

Des dispositifs de mentoring et de coaching seront mis en place pour les femmes ayant un potentiel de développement :

- Un retour d'expérience sera réalisé sur la session test de coaching « Accompagnement du leadership au féminin » mise en œuvre en 2015. Il permettra le développement de cette action.
- A l'identique, un module test sur le mentoring sera mis en place. Fondé sur un partage d'expérience, le mentoring est un mode d'accompagnement, qui, suivi et personnalisé, vise au développement professionnel et personnel de la personne mentorée. Il n'y a pas de lien hiérarchique entre le ou la mentor et la personne mentorée.

Article 4 : Politique de rémunération

4.1 Egalité salariale et évolution des rémunérations

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

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

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

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

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

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

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

Le déroulement de carrière impacte également l'évolution des rémunérations. Le respect de l'égalité professionnelle dans ce domaine est traité dans l'article 2 du présent accord.

Indicateurs de suivi : Egalité salariale

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

- % de salarié(e)s ne bénéficiant d'aucune augmentation individuelle
Pour les non cadres : 4,94% en 2014
Pour les cadres : 2,85% en 2014
- % de salarié(e)s ayant eu une période de congé maternité / adoption sur la période de référence ne bénéficiant d'aucune augmentation individuelle
- % de femmes ayant eu une compensation salariale et ne bénéficiant d'aucune augmentation individuelle
- % moyen d'augmentation individuelle
Pour les non cadres : 0,78% en 2014
Pour les cadres : 1,03% en 2014
- % moyen d'augmentation individuelle des salarié(e)s ayant eu une période de congé maternité / adoption sur la période de référence

Indicateur de suivi de l'évolution des salaires de base PNC :

- Taux de F/H bénéficiant d'un avancement au choix

4.2 Autres éléments de rémunération non pérennes

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

Le bénéfice des éléments de rémunération liés à l'emploi, aux horaires, à l'activité est régi par des règles objectives s'appliquant sans distinction aux femmes et aux hommes. Les règles d'attribution sont notamment objectivées par des relevés d'activité, de lieu de travail, d'environnement de travail ou par la réussite de tests pour certaines primes liées à l'emploi. Une attention particulière sera cependant portée à l'égale éligibilité à ces éléments de rémunération.

4.3 Suivi comparé des rémunérations

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

Par ailleurs, les résultats de la méthode d'analyse définie dans l'article 4.5, et son annexe 3 feront l'objet d'une présentation dans le cadre d'une réunion annuelle du comité de suivi du présent accord.

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

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

Les comparaisons de salaires de base de femmes et d'hommes au sein de groupes comparables au sens de ces critères ont montré la présence d'un nombre limité de sous-groupes de salarié(e)s personnel au sol pour lesquels existait, après correction de l'ancienneté, un écart de rémunération de base défavorable aux femmes. Afin de réduire ces écarts dans la limite d'une observation statistiquement significative, les accords salariaux ont prévu depuis 2008 une provision spécifique pour la mise en œuvre de mesures correctrices.

L'objectif de suivi et de correction des écarts éventuels de rémunération de base défavorables aux femmes est maintenu selon les mêmes principes pendant la durée du présent accord. Pour ce faire, la même méthode d'analyse, est retenue (voir annexe 3).

Cette méthode d'analyse des écarts salariaux permettra d'identifier d'éventuels écarts résiduels significatifs qui seront examinés dans le cadre d'une réunion annuelle de comité de suivi. Ils pourront faire l'objet d'une mesure correctrice d'égalisation, dont le principe sera acté dans le cadre de la NAO. Les mesures de rattrapage éventuellement mises en œuvre feront l'objet d'une information lors d'un comité de suivi du présent accord qui sera organisé dans le premier semestre de l'année.

Indicateurs de suivi : Mesures d'égalisation salariale

- Nombre d'agents et techniciens / non cadres personnels au sol femmes « élues » pour la mesure d'égalisation salariale
87 en 2014
- Nombre de femmes cadres niveaux I et II personnels au sol « élues » pour la mesure d'égalisation salariale
262 en 2014

Article 5 : Conditions de travail et vie familiale

5.1 Informations relatives aux droits des parents

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

- l'un destiné au Personnel au Sol (« Etre parent à Air France » disponible sur Intranet),
- le deuxième destiné au Personnel Navigant Commercial (« Livret de parentalité PNC » disponible sur IPN),
- le troisième destiné aux Pilotes (« Livret de parentalité Pilotes » disponible sur IPAD).

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

Ces livrets intègrent notamment les aspects suivants.

SN
C7 X3 176
CP & PF BL
Re

5.1.4 Procréation médicalement assistée

Compte tenu des contraintes dans les dates de traitement ou d'hospitalisation pour la procréation médicalement assistée (PMA) - dont la fécondation in vitro (FIV) - les différents services veillent, en conséquence, à faciliter l'organisation du travail et les plannings (hommes ou femmes) sous réserve de présentation d'un certificat médical et en lien étroit avec la médecine du travail.

5.1.5 Activité partielle parentale

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

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

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

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

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

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

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

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

Indicateur de suivi : Frais supplémentaires de garde pour personnel en mission sur OD

- nombre de salariés bénéficiaires du dispositif de prise en charge des frais supplémentaires de garde
En 2013, 2 salarié(e)s en ont bénéficié

Article 6 : Mixité de la représentation des salariés

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

Dans un contexte d'évolution des dispositions légales en la matière, les indicateurs pertinents à retenir seront définis en comité de suivi.

SN
CM
CP
PF
BL
RC
ML

Article 7 : Sensibilisation et communication / renforcer la lutte contre les stéréotypes

7.1 Communication sur l'accord

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

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

7.2 Communication et sensibilisation à l'égalité femmes/hommes

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

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

Il appartient en outre aux établissements de mettre en place les actions de sensibilisation et de communication en relation avec leurs métiers et leurs problématiques propres, ces actions faisant partie des plans d'action annexés à leurs rapports de situation comparée.

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

7.2.1 Accompagnement des managers et du réseau Ressources Humaines

Des actions d'information et de sensibilisation des managers et du réseau Ressources Humaines sur l'égalité professionnelle femmes/hommes seront développées (séminaires, livrets d'accompagnement, ...)

7.2.2 La sensibilisation aux stéréotypes

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

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

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

7.2.3 La communication à l'ensemble des salariés

La communication sur la thématique de l'égalité femmes/hommes à l'ensemble des salariés sera développée, notamment par la valorisation des actions mises en place pour favoriser l'égalité femmes/hommes :

- les accords, livrets de parentalité, ... seront rendus plus accessibles dans les sites Intralignes et IPN,
- tous les vecteurs permettant l'information directe des salariés seront utilisés ou déployés,
- un plan de communication spécifique sur l'égalité professionnelle des femmes et des hommes sera structuré et mis en place dès le 1^{er} semestre 2016.

Pour améliorer la lisibilité des interlocuteurs de l'égalité femmes/hommes, des actions de communication seront mises en place pour faire connaître l'existence des missions, services et postes consacrés à la question des diversités travaillant sur ces sujets (cf. annexe 4 - Lettre de mission Référents Diversité Handicap).

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

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

- **A l'intérieur de l'entreprise :**
 - o Capitaliser sur les résultats des enquêtes liées à l'égalité professionnelle femmes/hommes mises en œuvre et identifier des actions concrètes,
 - o Poursuivre ces sondages d'opinion sur des thématiques ou périmètres complémentaires,
 - o Communiquer sur l'engagement politique de l'entreprise (accords, chartes, conventions).
- **A l'extérieur de l'entreprise :**
 - o Actions auprès de l'éducation nationale sur l'orientation scolaire et professionnelle,
 - o Actions territoriales (ex : échange avec les TPE et PME sur la thématique égalité professionnelle, convention entreprises et quartiers),
 - o Actions en partenariat avec le Ministère du droit des femmes (ex : Convention pour l'égalité professionnelle du 9 avril 2013).

7.4 Recours

La Charte de prévention des harcèlements au travail prévoit des procédures internes de recours pour les salarié(e)s s'estimant victime de discrimination et/ou de harcèlement.

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

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

Article 8 : Mise en œuvre de l'accord

8.1 Champ d'application

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

Handwritten signatures and initials: SN, CP, PF, BL, and others.

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

8.2 Date et durée d'application

Le présent accord prendra effet à compter du 1^{er} novembre 2015 et cessera de produire tout effet au-delà du 31 décembre 2017.

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

8.3 Adhésion

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

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

8.4 Révision de l'accord

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités suivantes :

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

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

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

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

8.5 Comité de suivi

8.5.1 Modalités de suivi

Afin de suivre l'application du présent accord, les parties signataires conviennent de mettre en place un comité de suivi, de tirer le bilan des actions prévues et d'examiner les indicateurs de suivi. Il est composé de deux

SA
CP
FF
BL
AL
AD

représentants désignés par chaque organisation syndicale signataire, et de représentants de la direction. Il se réunira trois fois par an.

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

8.5.2 Indicateurs du comité de suivi

Chacun des engagements pris dans cet accord sera suivi par un indicateur spécifique annuel, dès lors que cet indicateur n'est pas déjà renseigné dans le rapport de situation comparée. En tout état de cause, la totalité des indicateurs sera examinée lors de la réunion du comité de suivi consacrée au bilan annuel de l'application de l'accord.

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

8.6 Coordination

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

8.7 Publicité et dépôt légal

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

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

SA C7 Ad
CPX/3 12
SF BL

Fait à Roissy en 7 exemplaires,
Le 02 novembre 2015

Pour Air France



Xavier Broseta
Directeur Général Adjoint Ressources Humaines et Politique Sociale

Pour les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise

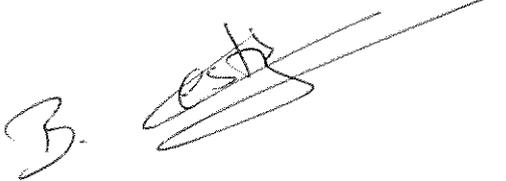
CGT

C. NAUOGG^{FO} C. PILLET - SNPC/FO



CFDT

B. Lestic



UNSA Aérien Air France

Flavie LATOURE

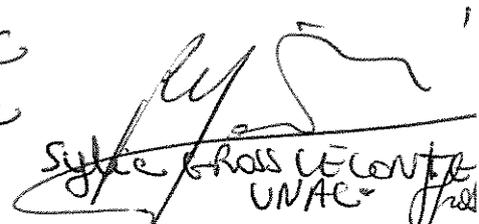

L'UNSA Aérien Air France oppose une
réserve à sa signature.

SPAF

CFE-CGC

R. NOUVEL

do CFE-CGC
oppose une
réserve à
sa signature



SNPL France Alpa

Paul FARGES

Sabine TUCKER



ANNEXES

Annexe 1 : Cadre et obligations juridiques en vigueur à la date de signature du présent accord

Depuis des décennies, les lois en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes se succèdent. L'annexe 4 fait le point sur les dates-clés de l'évolution du cadre réglementaire en matière d'égalité professionnelle.

- 1946 : L'égalité femmes-hommes dans tous les domaines est inscrite dans le préambule de la Constitution.
- 1965 : Les femmes peuvent désormais ouvrir un compte bancaire seules et travailler sans l'autorisation de leur mari.
- 1972 : Le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est inscrit dans la loi.
- 1975 : Il est dorénavant interdit de rédiger une offre d'emploi réservée à un sexe, de refuser une embauche ou de licencier en fonction du sexe.
- La loi n°83-635 du 13 juillet 1983, dite loi « Roudy » (du nom de la ministre des droits des femmes de l'époque), définit la notion de « travail à valeur égale » et crée l'obligation pour les entreprises de produire chaque année un rapport de situation comparée (RSC).
- La loi « Génisson » n°2001-397 du 09 mai 2001, applicable aux entreprises de plus de 50 salariés et aux branches professionnelles, rend obligatoire la négociation collective sur l'égalité professionnelle. Elle renforce l'obligation d'élaborer au sein des entreprises le RSC (rapport de situation comparée) sur la base d'indicateurs chiffrés. Pour les entreprises d'au moins 200 salariés, la loi institue l'obligation de constituer une commission de l'égalité professionnelle. En outre, elle impose l'obligation d'intégrer la dimension de l'égalité professionnelle femmes-hommes dans les autres thèmes de négociation collective obligatoires (salaires, classifications, formation professionnelle).
- 2004 : Le premier accord national interprofessionnel sur la mixité et l'égalité professionnelle est signé à l'unanimité par les syndicats et le patronat. Il se décline en plusieurs points : réduire les inégalités salariales, faciliter l'accès à la formation professionnelle pour les femmes, faire en sorte que la maternité ou la parentalité ne freinent pas les évolutions de carrière, mettre fin au déséquilibre entre les femmes et les hommes lors des recrutements.
- La loi n°2006-340 du 23 mai 2006 relative à l'égalité salariale est votée. Elle impose des négociations, tant au niveau de la branche que de l'entreprise, sur des mesures permettant de résorber les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Par ailleurs, la loi garantit l'évolution de la rémunération en cas de congé maternité. L'articulation des temps de vie fait également son apparition dans cette loi.
- La loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 prévoit à compter du 1er janvier 2012 une sanction financière pour les entreprises d'au moins 50 salariés qui n'ont pas d'accord collectif, ou à défaut de plan d'action unilatéral, en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Cette sanction financière peut aller jusqu'à 1% de la masse salariale.
- La loi « Copé-Zimmermann » n° 2011-103 du 27 janvier 2011 prévoit l'instauration progressive d'un quota minimum de personnes de chaque sexe au sein des conseils d'administration et de surveillance dans les sociétés cotées et les entreprises de plus de 500 salariés et ayant un chiffre d'affaires ou un total de bilan d'au moins 50 millions d'euros, et des entreprises publiques (au moins 40% de femmes d'ici 2017).
- La loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes introduit deux nouveaux thèmes de négociation : le déroulement des carrières et la mixité des emplois.
- La loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi permet le regroupement de négociations obligatoires. Elle prévoit d'inclure les données relatives à l'égalité professionnelle dans la BDES.

Toutes les entreprises ont des obligations en matière d'égalité professionnelle, qui se renforcent et se cumulent selon le nombre de leurs salariés. A ce jour, les principales obligations juridiques sont les suivantes :

- **Ne pas discriminer** : L'article L1132-1 du Code du travail relatif à la prévention des discriminations impose aux entreprises de s'appuyer sur des critères objectifs de choix, principalement les compétences des personnes, leurs expériences et leurs réalisations.
- **Garantir l'évolution de la rémunération en cas de congé maternité** : Depuis la loi de 2006 – dite de l'égalité salariale -, les femmes à leur retour de congé maternité doivent bénéficier de « l'augmentation générale ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé par

les salarié(e)s relevant de la même catégorie professionnelle, ou à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise ».

- **Appliquer les accords de branche sur l'égalité professionnelle, lorsqu'il en existe** : A défaut d'accord d'entreprise ou de branche, l'entreprise peut appliquer l'Accord national interprofessionnel de mars 2004.
- **Etablir un plan d'action** : Les actions clés sont soit correctrices d'inégalités existantes, soit anticipatrices pour éviter les inégalités futures.
- **Mettre en place une commission égalité dans le comité d'entreprise** : Dans les entreprises d'au moins 200 personnes, une commission de l'égalité professionnelle doit être créée au sein du comité d'entreprise (Article L2325-34).
- Pour les entreprises de 300 salariés et plus, le **décret n°2012-1408 du 18 décembre 2012** précise que les accords collectifs ou plans d'action doivent porter sur au moins quatre des domaines d'action définis par le code du travail et inclure obligatoirement celui de la rémunération : embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classification, conditions de travail, rémunération effective, articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

SA C7 M
CP X3 M
RF BL



● **PREAMBULE**

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

● **OBLIGATIONS JURIDIQUES :**

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

➢ **Respect du principe de non discrimination**

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

➢ **Obligation de pertinence**

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

➢ **Anonymat et confidentialité**

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

➢ **Obligation d'informer le candidat**

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

➢ **Matériels de tests couverts par des copyrights**

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

Handwritten notes and initials: 'C7', 'AL', 'X3', 'PL', 'BL', 'SA', 'CP', 'PF'.

➤ **Discernement et professionnalisme**

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

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

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

Fait à le Signature :

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

Handwritten initials: SN, CP, PF, BL, and a large signature.

Annexe 3 : Méthode d'analyse des écarts salariaux

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

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

NON-CADRES :

Données utilisées et périmètre de l'analyse

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

Méthode détaillée d'analyse des écarts

- Afin d'obtenir des regroupements constitués de salariés dont le métier et le niveau hiérarchique sont homogènes, répartition des salariés par macro- activité et par niveau hiérarchique (N1 à N5).
- Neutralisation de l'effet ancienneté : chaque coefficient est extrapolé (à raison d'1% par année d'ancienneté) afin de le ramener à une ancienneté commune pour tous les salariés du regroupement (égale à la moyenne des anciennetés du regroupement).
- Analyse des écarts dans les regroupements pour lesquels l'effectif est suffisamment important pour donner un sens à la moyenne (effectif supérieur ou égal à 5 salariés pour chaque sexe)
- Identification des regroupements dans lesquels on constate un écart défavorable aux femmes (seuil de significativité : 3%)

CADRES niveau I et niveau II :

Données utilisées et périmètre de l'analyse

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

Méthode détaillée d'analyse des écarts

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

CADRES niveau III :

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

Lettre de mission

Référents Diversité et Handicap

Madame, ou Monsieur,

Vous avez été désigné par votre Directeur(trice) des ressources humaines comme le/la **référent(e) Diversité et Handicap** de l'établissement dans le cadre de la politique diversité, égalité des chances et prévention des discriminations d'Air France.

Votre rôle est de coordonner la démultiplication de la politique de l'entreprise en matière de diversité et notamment de prévention des discriminations, d'égalité des chances dans les process RH, de politique de l'emploi des personnes handicapées, d'égalité professionnelle des hommes et des femmes, d'emploi des seniors, et de politique territoriale de l'emploi en direction des jeunes.

Dans le cadre de cette fonction, vous êtes l'interlocuteur privilégié du pôle diversité, et avez pour objectifs :

- ❖ D'assurer la bonne appropriation et application, par les équipes de la Direction des Ressources Humaines à laquelle vous appartenez, de la politique de l'entreprise en matière de diversité, prévention des discrimination et égalité des chances, et notamment des accords spécifiques aux domaines cités ci-dessus,
- ❖ D'élaborer, en lien avec le Pôle Diversité, un plan d'action pour votre établissement, et d'en coordonner la mise en œuvre et le suivi,
- ❖ D'animer les politiques Diversité et Handicap auprès des Responsables Ressources Humaines et des autres acteurs RH de votre direction et de leur assurer le support méthodologique nécessaire, en lien avec le pôle Diversité,
- ❖ Dans le cadre de la procédure de traitement des réclamations pour discrimination, d'assurer le suivi des éventuelles réclamations émanant d'un(e) salarié(e) de votre établissement, et d'assurer un rôle de médiation entre les responsables de l'établissement et le (la) salarié(e)s concernés. Vous pourrez être saisi de tout différent ayant un lien avec des propos, acte ou attitude à caractère discriminatoire,
- ❖ De coordonner, en lien avec les responsables relations sociales, la production du Rapport annuel sur la Situation Comparée des hommes et des femmes (RSC), pour la partie analyse des données et des indicateurs propres à votre établissement,
- ❖ De coordonner la transmission au Pôle Diversité des indicateurs et analyses nécessaires au suivi des actions mises en œuvre.

En tant que membre du comité Diversité et Handicap, vous participerez à ses réunions.

CM
SA
CP
PF
BL
RW
MC