

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

1^{er} janvier 2025 – 31 décembre 2027

SOMMAIRE

SOMMAIRE	1
Article 1 Rôle de réseau d'acteurs contribuant à la politique égalité professionnelles femmes/hommes..4	
1.1 Le pôle Diversité	4
1.2 Les référents diversité	4
1.3 Les managers	4
1.4 Le réseau Ressources Humaines	4
1.5 Les organisations syndicales.....	4
Article 2 Politique et procédure de recrutement externe et interne.....	5
2.1 Egalité de traitement dans le processus de recrutement et de sélection	5
2.2 Développement de la mixité des candidatures	5
2.2.1 Offres d'emploi externes et internes	5
2.2.2 Actions auprès des écoles et universités (Relations écoles)	6
2.2.3 Actions en amont et sur le long terme : Initiatives auprès des populations scolaires.....	6
2.2.4 Examen des candidatures et sélection	6
2.2.5 Sensibilisation des équipes et pratiques innovantes	7
2.2.6 Actions contribuant à améliorer la mixité dans les métiers à prédominance masculine ou féminine.....	7
Article 3 Favoriser l'évolution professionnelle.....	7
3.1 Représentation des femmes dans les instances dirigeantes et notamment dans les comités de direction (codirs).....	8
3.2 Evolution professionnelle des femmes sur les postes cadre.....	8
3.3 Evolution professionnelle des femmes non-cadres	9
3.4 Equilibre femmes/hommes à tous les niveaux	9
3.5 Temps partiel et Evolution professionnelle.....	9
3.6 Actions d'accompagnement mises en œuvre	9
3.6.1 Accompagnement par les managers des salariées dans leur évolution professionnelle	9
3.6.2 Formation et Programmes de développement.....	10
3.7 Un nouveau réseau mixité : Wo&Men	10
3.8 Garantir le même accès à la formation professionnelle	10
3.9 Garantir le respect de la prise de parole des femmes dans l'entreprise	11
Article 4 : Parentalité et vie professionnelle	11
4.1 Rémunération des femmes enceintes durant la période de grossesse précédant le congé maternité	11
4.2 Congés liés à la parentalité	11
4.2.1 Neutralisation de l'impact des congés maternité, paternité et accueil de l'enfant, ou d'adoption	11
4.2.2 Accompagnement RH et managérial.....	12
4.2.3 Entretiens obligatoires lors des départs en congé lié à la parentalité.....	13
4.2.4 Congé paternité et d'accueil de l'enfant	13
4.3 Retour de congés maternité / adoption / parental d'éducation / présence parentale.....	13
4.3.1 Entretien retour	13
4.3.2 Formation	14
4.4 Allaitement	14
4.5 Assistance médicale à la procréation AMP.....	15
4.6 Fausse couche et interruption médicale de grossesse.....	15
4.7 Interruption Volontaire de Grossesse	15

4.8 Réduction d'activité liée à la parentalité.....	16
4.9 Frais supplémentaires de garde pour personnel en mission sur Ordre de Déplacement (OD).....	16
Article 5 Politique de rémunération	16
5.1 Egalité salariale et évolution des rémunérations.....	16
5.2 Autres éléments de rémunération non pérennes.....	17
5.3 Suivi comparé des rémunérations.....	17
5.4 Méthode d'analyse et traitement des éventuels écarts de salaire entre les femmes et les hommes	17
Article 6 Mixité de la représentation des salariés	18
Article 7 Lutte contre le sexisme et les violences familiales	18
7.1 Lutte contre le sexisme en entreprise	18
7.2 Lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales.....	19
Article 8 Sensibilisation et communication	19
8.1 Communication à l'ensemble des salariés et sensibilisation aux stéréotypes de genre	19
8.2 Accompagnement des managers et du réseau Ressources Humaines.....	20
8.3 Politique RSE en faveur de l'égalité femmes/hommes	20
Article 9 Mise en œuvre de l'accord.....	20
9.1 Champ d'application.....	20
9.2 Date et durée d'application.....	20
9.3 Adhésion	21
9.4 Révision de l'accord	21
9.5 Comité de suivi	21
9.5.1 Modalités de suivi.....	21
9.5.2 Indicateurs du comité de suivi.....	21
9.6 Coordination	22
9.7 Publicité et dépôt légal	22
ANNEXES	23
Annexe 1 : Indicateurs	23
Annexe 2 : Charte de Déontologie.....	26
Annexe 3 : Méthode d'analyse des écarts salariaux	28

Préambule

Depuis 2002, Air France s'est inscrit dans une politique volontariste en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes par la signature de 6 accords triennaux, avec pour grandes orientations :

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

Bien que la thématique de la santé des femmes (endométriose, ménopause...) ne figure pas dans le cadre du présent accord, l'entreprise est consciente qu'elle peut être un frein à leur évolution professionnelle et entend intensifier sa prise en compte (par voie de négociation ou dans le cadre des politiques RH).

Ce septième accord s'inscrit dans le prolongement de l'ambition portée par la compagnie Air France de positionner l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes comme un axe de progrès et de vigilance continu. Malgré la trajectoire financière dégradée qu'Air France connaît en 2024, cette ambition reste forte.

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

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

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

Les parties se sont réunies les 8 novembre, 22 novembre, 02 décembre et 16 décembre 2024 afin de négocier sur la base d'informations échangées (bilan du précédent accord Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes).

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

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

L'obligation de négocier sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est donc réputée remplie au titre du présent accord pour la période allant du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2027.

CM YB LD LD L.N³ CG Cf BR PT
CM YB LD LD L.N³ CG Cf BR PT

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

1.1 Le pôle Diversité

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

1.2 Les référents diversité

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

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

Le pôle Diversité communique par ailleurs sur Intralignes dans l'espace Diversité/Inclusion/Contacts utiles au sein de l'entreprise, la liste à jour des référents et s'assure de la formation des nouveaux référents Diversité entrant dans le réseau.

1.3 Les managers

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

1.4 Le réseau Ressources Humaines

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

1.5 Les organisations syndicales

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

Article 2 Politique et procédure de recrutement externe et interne

Les parties conviennent qu'il n'y a pas dans l'entreprise des métiers masculins et des métiers féminins. Elles constatent toutefois qu'un déséquilibre de mixité persiste dans certaines directions sur certains postes et à certains niveaux.

Les parties conviennent par ailleurs que la mixité des équipes est facteur de performance. L'entreprise s'engage à mettre en place des actions pour favoriser cette mixité. Des équipes diversifiées en termes de genre, (mais également en termes d'âge, d'origine et d'expériences) apportent des perspectives variées, favorisant ainsi l'innovation et améliorant la prise de décision.

Dans ce cadre, l'entreprise vise un objectif de recrutement de 50 % de femmes sur la totalité des recrutements (CDI, CDD, Alternants) sur la durée de l'accord. Un point sera fait annuellement en comité de suivi, en tenant compte du contexte de recrutement de l'entreprise et des typologies de recrutement.

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

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

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

Tous les chargés de sélection et de recrutement suivent une formation théorique, pratique et qualifiante à l'entretien dans laquelle les principes de non-discrimination sont soulignés. Par ailleurs, les managers (cadres et AMDE) suivent un e-learning obligatoire : « Recruter sans discriminer », dès lors qu'ils sont en situation de recruteur.

2.2 Développement de la mixité des candidatures

2.2.1 Offres d'emploi externes et internes

Afin de faire progresser la mixité des métiers :

- Les démarches de contrôle et de sensibilisation des acteurs seront poursuivies et renforcées pour que les stéréotypes liés au sexe soient bannis des offres d'emploi externes et internes,
- L'entreprise s'engage à modifier, le cas échéant, les intitulés et/ou descriptifs de postes et de métiers qui contiendraient toute appellation discriminatoire à l'égard du sexe ou qui véhiculeraient des stéréotypes de genre sur les métiers ou sur leurs caractéristiques supposées (disponibilité par exemple)
- De manière générale, l'entreprise favorise des intitulés et des formulations qui rendent les offres accessibles et attractives autant aux femmes qu'aux hommes.

Globalement, l'entreprise continuera à être vigilante sur l'adaptation de la rédaction des titres et fonctions selon les genres en favorisant le caractère inclusif et en apposant systématiquement la mention F/H.

Une fiche pratique sera rédigée et rendue accessible aux managers rédigeant les offres de poste. Cette fiche fera l'objet d'un échange en comité de suivi préalablement à sa diffusion.

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

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

2.2.2 Actions auprès des écoles et universités (Relations écoles)

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

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

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

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

Depuis leur création, les associations partenaires d'Air France (« AirEmploi », « AFMAé », « JEREMY », « Pays de Roissy », Article 1, Nos Quartiers ont des Talents...) contribuent à promouvoir la mixité des métiers d'Air France dans leurs actions. Ainsi, « AirEmploi » s'attache à promouvoir l'accès des femmes aux métiers techniques de l'aérien et de l'aéronautique, notamment dans le cadre de l'opération « Féminisons les métiers de l'aérien » et depuis 2022 de la charte « Féminisons les métiers de l'aérien, de l'aéronautique et du spatial, signée dès l'origine par Air France.

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

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

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

2.2.4 Examen des candidatures et sélection

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

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

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

CM YB LD LD⁶ CG Cf BR PT

L'étude avec ISM Corum concernant la composition des candidatures reçues et leur issue en fonction du genre sera reconduite sur la période de l'accord. Les résultats seront partagés en comité de suivi.

2.2.5 Sensibilisation des équipes et pratiques innovantes

Pour ouvrir les postes et les équipes à des profils toujours plus diversifiés, Air France propose un panel d'outils et de bonnes pratiques :

- La Fresque de la Diversité, ouverte à tous les salariés, pour sensibiliser de manière ludique et interactive aux biais cognitifs et aux discriminations
- Pour les managers, un Guide du manager inclusif, un e-learning « Recruter sans discriminer », obligatoire depuis 2021 et accessible en My learning, une formation « Recruter de manière inclusive grâce aux soft skills »

Par ailleurs, le service recrutement expérimente de nouvelles pratiques de recrutement, plus inclusives et favorisant les mises en situation (méthode MRS « méthode de recrutement par simulation » avec France Travail).

Enfin, certaines directions mettent en place un réseau favorisant les rencontres et échanges entre alternantes et ex-alternantes.

Ces initiatives devront être poursuivies sur la durée de l'accord.

2.2.6 Actions contribuant à améliorer la mixité dans les métiers à prédominance masculine ou féminine

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

Par ailleurs, un état des lieux portera sur l'aspect inclusif des locaux (vestiaires, toilettes...). Il débutera en 2025.

Une communication plus large sera faite dans l'entreprise concernant les postes à pourvoir dans les directions à faible mixité pour diversifier les profils.

Article 3 Favoriser l'évolution professionnelle

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.

La présence des femmes dans les postes à responsabilité et les postes de direction doit être améliorée et une attention accrue doit être portée aux parcours des femmes non-cadres.

La Direction souhaite par ailleurs continuer à développer une culture d'entreprise soutenant la parité à tous les niveaux.

Afin d'accélérer la participation des femmes à la vie économique et professionnelle, la loi « Rixain » du 24 décembre 2021 comporte plusieurs mesures visant à une plus grande égalité entre les femmes et les hommes dans les entreprises. Cette loi instaure une obligation de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans les postes de direction des grandes entreprises.

Ainsi, les entreprises concernées se voient dans l'obligation de :

- Depuis le 1er mars 2022 : publier annuellement les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes.

CM YB LD LD LD⁷ CG Cf BR PT

- À compter du 1er mars 2026 : atteindre un objectif d'au moins 30 % de femmes et d'hommes cadres dirigeants et d'au moins 30 % de femmes et d'hommes membres d'instances dirigeantes.
 - Dans le cas où ces objectifs ne sont pas atteints, l'entreprise concernée doit définir des mesures adéquates et pertinentes de correction.
- À compter du 1er mars 2029 : les objectifs chiffrés passent de 30 % à 40 %.
 - Dans le cas où ces objectifs ne sont pas atteints, l'entreprise concernée dispose d'un délai de deux ans pour se mettre en conformité, et doit, au bout d'un an, publier des objectifs de progression et les mesures de correction retenues. Si à l'expiration de ce délai, les objectifs ne sont toujours pas atteints, l'employeur encourt une pénalité financière, d'un montant maximum de 1 % des rémunérations et gains.

Au-delà de ces obligations légales, l'entreprise se donne pour objectif d'atteindre :

- 35% de femmes en moyenne dans les comités de direction d'ici 2026 et 40% d'ici 2029
- 42% de femmes parmi les cadres d'ici fin 2026
- 50% de femmes parmi les promotions N3.1 du personnel au sol

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

Attentive à la représentation femmes/hommes dans ses instances dirigeantes, Air France poursuit son engagement et ses actions pour favoriser l'accès des femmes dans les différents comités de direction.

Dans le cadre d'un plan d'action mixité lancé en 2023, l'entreprise s'est engagée,

- à nommer un sponsor en Comex
- à organiser une talent review femmes une fois par an en Comex et au moins une talent review femmes annuelle par direction
- à préparer des viviers de femmes pour l'avenir
- à travailler sur les parcours et les postes repères
- à poursuivre les formations leadership

3.2 Evolution professionnelle des femmes sur les postes cadres

Au 1er novembre 2024, la part des femmes cadres dans l'entreprise a atteint un taux de 40,1% (celui-ci était de 39,6% au 31 décembre 2023 et 38,4% au 1^{er} janvier 2022) avec des situations différentes suivant les établissements. Dans le cadre du présent accord, Air France s'engage à faire progresser ce taux. L'entreprise se fixe pour objectif 42% de femmes cadres à fin 2026 et s'engage à communiquer chaque année sur l'évolution du taux.

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

L'entreprise continue également à suivre l'évolution des femmes dans les secteurs dans lesquelles la part des femmes dans les postes à responsabilité ne reflète pas la part des femmes au global de la direction.

3.3 Evolution professionnelle des femmes non-cadres

Un plan d'action dédié à l'évolution professionnelle des femmes non-cadres au sein d'Air France (avec un focus AMDE) sera lancé au cours du présent accord. Il visera à offrir des opportunités de développement personnel, de formation et de mentorat aux femmes non-cadres de l'entreprise afin de favoriser leur progression de carrière et de renforcer l'égalité des chances. Ce plan d'action fera l'objet d'un échange en comité de suivi.

3.4 Equilibre femmes/hommes à tous les niveaux

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

3.5 Temps partiel et évolution professionnelle

L'entreprise est consciente que des freins à l'évolution professionnelle subsistent pour les salariés employés à temps partiel/temps alterné.

Elle souhaite faire évoluer la culture d'entreprise à ce sujet ainsi que les pratiques managériales.

Il est rappelé que les salariés en temps partiel ne doivent pas être défavorisés en termes de carrière, rémunération, formation, mobilité, dans le respect des règles relatives à chaque catégorie de personnel. Par ailleurs, les objectifs doivent être adaptés en fonction du temps de présence.

Il est précisé que la plupart des postes à pourvoir dans l'entreprise sont compatibles avec un temps partiel à 80%.

La précision de la possibilité de recourir au temps partiel sera indiquée en chapeau de l'ensemble des offres d'emploi concernées.

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

Le sujet de l'évolution professionnelle des femmes et des hommes à temps partiel fera l'objet d'un point annuel en comité de suivi.

3.6 Actions d'accompagnement mises en œuvre

3.6.1 Accompagnement par les managers des salariées dans leur évolution professionnelle

L'entretien annuel de performance (EAP) ainsi que l'entretien professionnel (EP) sont l'occasion pour les salariés de faire part de leurs souhaits d'évolution professionnelle et pour les managers de les accompagner. L'accompagnement des salariées est un objectif managérial formalisé dans le *leadership model* de l'entreprise.

L'entretien annuel doit être un moment privilégié de dialogue entre les salariés et leur hiérarchie. Il doit également être un lieu d'échange sur les conditions de travail des salariés, la charge de travail, les formations.

3.6.2 Formation et Programmes de développement

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

- mentoring de salariées de niveaux AMDE à cadre supérieur par des cadres de niveau 2 à hors cadre
- programme de développement et d'accompagnement professionnel pour des femmes cadres niveau 2 (N.2.1/N2.2) à niveau 3 (N3.1/N3.2) (programme Femmes de talent)

A compter de 2025, un nouveau programme sera proposé aux femmes Cadres groupe 2 « le défi 100 jours ». Cette formation s'adresse aux femmes qui souhaitent mettre en avant leur ambition professionnelle, développer leur potentiel ainsi que leur carrière au contact de leaders inspirantes. Ce programme qui dure environ 5 mois, alterne webinaires, réflexions, ateliers en groupe, défis à relever. Il permet l'acquisition de trois grands comportements : renforcer sa confiance, apprivoiser la prise de risques et développer son influence. Deux promotions d'une vingtaine de femmes seront organisées chaque année sur les 3 années de l'accord. Les managers des femmes formées sont parties prenantes du processus de formation. Ils seront sensibilisés et auront un rôle d'accompagnement et de soutien tout au long du parcours.

Afin d'ouvrir plus largement cette formation, des places seront ouvertes à des femmes de l'entreprise souhaitant se positionner. Une sélection sera faite sur lettre de motivation. Une attention particulière sera portée aux femmes seniors ou à temps partiel.

Consciente que la détection de potentiel doit s'effectuer le plus en amont possible dans la carrière professionnelle et que l'accompagnement doit se faire sur la durée, l'entreprise a également développé en 2023 pour les femmes AMDE et cadres groupe 1 un programme d'accompagnement spécifique « développer son potentiel ».

Ce programme montera en puissance avec l'organisation chaque année de 3 à 4 promotions par an sur la durée de l'accord. Ce programme alterne sessions en présentiel et en distanciel autour de thématiques telles que s'appuyer sur ses forces, influence et réseau, communication impactante. Chaque promotion est accompagnée par une "marraine" Air France au parcours inspirant.

Air France poursuivra et développera ces actions afin de renforcer la présence des femmes dans les postes à responsabilité et s'assurera que les femmes PNC (cadres PNC) et pilotes (OPL, CDB,) soient également représentées dans les programmes « défi 100 jours » et « développer son potentiel ».

3.7 Un nouveau réseau mixité : Wo&Men

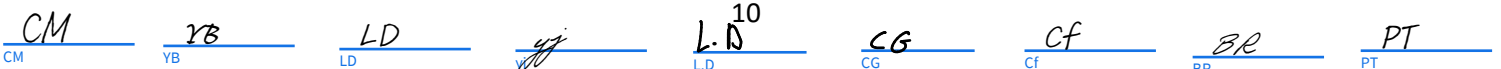
En 2024, Air France a accompagné la relance du réseau égalité professionnelle femmes/hommes (ex-réseau Women for Tomorrow). Ce réseau a été lancé officiellement et a pris le nom de **WO&MEN**. Il est ouvert à toute personne de l'entreprise Air France souhaitant promouvoir la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à tous les niveaux et dans tous les métiers de l'entreprise. Les membres du réseau **WO&MEN** s'engagent à sensibiliser leur entourage professionnel à la mixité et à œuvrer pour l'égalité professionnelle en développant les relations entre les personnes, en ouvrant leurs propres réseaux professionnels et en partageant leurs expériences, leurs conseils et leurs appuis.

Le Comité de pilotage du réseau **WO&MEN** est constitué de membres du réseau volontaires et disponibles pour s'engager dans des actions de promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il est constitué pour une durée d'un an et est limité à 12 personnes. Il se réunit une fois par mois.

4 sponsors, issus des directions opérationnelles, soutiennent le réseau.

3.8 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 à la formation professionnelle pour les femmes et les hommes.


CM YB LD LD CG CF BR PT

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

3.9 Garantir le respect de la prise de parole des femmes dans l'entreprise

Créer un climat favorable à la prise de parole des femmes en entreprise nécessite une approche proactive.

- Politique de réunions inclusives :

Des règles de conduite pour les réunions telles que l'écoute active, le respect des idées de chacun et l'évitement de l'interruption des autres participants, feront l'objet d'une fiche pratique accessible sur Intralignes.

Des outils innovants pourront également être expérimentés (type timer analysant la répartition du temps de parole lors des réunions).

- Formation à la prise de parole en public :

L'entreprise pourra proposer des formations spécifiques sur la prise de parole en public et les techniques de communication efficaces. Cette thématique sera également développée dans le cadre du réseau WO&MEN.

Article 4 : Parentalité et vie professionnelle

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

- Pour le Personnel au Sol : « Etre parent à Air France » disponible sur Intralignes
- Pour le Personnel Navigant Commercial : « Livret de parentalité PNC » disponible sur Skylib
- Pour les Pilotes : « Livret de parentalité Pilotes » disponible sur Skylib

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

Les parties signataires réaffirment leur volonté de promouvoir un accompagnement managérial et RH des salariées enceintes et des personnels concernés par des absences liées à la parentalité telles qu'évoquées ci-dessous.

Par ailleurs, la Compagnie est consciente des impacts de la monoparentalité sur l'activité professionnelle et souhaite envisager des mesures spécifiques.

Néanmoins, au préalable, un diagnostic doit être mené pour définir plus précisément le cadre de la monoparentalité, mieux définir les enjeux et attentes spécifiques des parents en situation de monoparentalité au sein de l'entreprise. Ce diagnostic débutera en 2025. Il fera l'objet d'un échange préalable en comité de suivi.

L'entreprise s'engage à produire en 2025 un livret s'adressant aux managers et aux RH pour accompagner au mieux les salariés de retour d'absences liées à la parentalité. Ce livret mettra l'accent sur la nécessité des entretiens retour, l'équilibre vie professionnelle vie personnelle.

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

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

4.2 Congés liés à la parentalité

4.2.1 Neutralisation de l'impact des congés maternité, paternité et accueil de l'enfant, ou d'adoption

L'absence pour congés de maternité, paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption n'entre pas en compte pour les règles de promotion, 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.

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

Par ailleurs, l'absence liée au congé maternité ou d'adoption ne doit pas rentrer en compte dans les règles d'attribution de la PVI, les objectifs devant être adaptés.

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.

En complément de l'étude ISM Corum lancée lors du dernier accord concernant l'évolution professionnelle au regard du genre, une étude plus fine visant à évaluer l'impact éventuel d'un congé maternité ou parental sur l'évolution professionnelle sera menée. Elle sera partagée en comité de suivi.

4.2.2 Accompagnement RH et managérial

- L'entreprise recommuniquera auprès des managers et des RH sur la nécessité d'organiser pour la salariée enceinte appartenant au personnel au sol un entretien avec sa hiérarchie ou son responsable ressources humaines afin de définir ensemble les nécessaires adaptations de ses conditions de travail et aménagement du temps de travail (vacations longues, postes à contraintes physiques, ...), notamment celles liées à d'éventuelles problématiques spécifiques d'exposition à des risques professionnels. La salariée enceinte appartenant au personnel au sol bénéficie également d'un entretien avec sa hiérarchie ou son responsable ressources humaines avant son départ en congé maternité. Cet entretien s'inscrit dans l'Entretien Annuel de Performance. La mesure d'accès temporaire à un stationnement au plus près du lieu de travail, dans la mesure des possibilités existantes sur les différents sites Air France Personnel au Sol, sera reconduite.
- La salariée enceinte appartenant au personnel navigant commercial est reçue par le pôle RH afin d'examiner les conditions d'un reclassement temporaire au sol. Par ailleurs, un stationnement à la Cité PN lui sera accordé à sa demande pendant la durée de son affectation au sol. De même, l'accès à un stationnement temporaire au plus près de la cité PN pourra être envisagé pour le PNC féminin poursuivant une activité vol pendant sa grossesse et en faisant la demande (autorisation de stationnement réservé dans des emplacements à proximité des accès à la Cité PN). Ces stationnements temporaires à la Cité PN seront autorisés sur les places réservées aux personnes en situation de handicap.
- La salariée pilote enceinte est reçue par le service RH afin d'examiner les conditions d'exercice d'une activité (sol et/ou vol) pendant la grossesse. Par ailleurs, un stationnement à la Cité PN lui sera accordé à sa demande pendant la durée de son affectation au sol. De même, l'accès à un stationnement temporaire au plus près de la cité PN pourra être envisagé pour le Pilote féminin poursuivant une activité vol pendant sa grossesse et en faisant la demande (autorisation de stationnement réservé dans des emplacements à proximité des accès à la Cité PN). Ces stationnements temporaires à la Cité PN seront autorisés sur les places réservées aux personnes en situation de handicap.

Dans le cadre d'une adoption, notamment à l'étranger, ou d'une Gestation Pour Autrui (GPA), la prise de congés en amont sera facilitée pour les futurs parents afin de faciliter les démarches administratives associées à cette adoption ou cette GPA.

Un travail spécifique sera réalisé afin de permettre la mise à disposition des pièces d'uniforme nécessaires à l'exercice de l'activité de la salariée durant la grossesse.

L'entreprise s'engage à faciliter l'accès des femmes personnel navigant enceintes au télétravail sur des missions disponibles et éligibles au moment de l'affectation au Sol et à communiquer la liste des missions qui seraient partiellement télétravaillables.

4.2.3 Entretiens obligatoires lors des départs en congé lié à la parentalité

Pour les salariés concernés par un départ en congé de maternité, adoption, parental d'éducation ou présence parentale, les parties signataires s'accordent pour systématiser les entretiens de départ.

4.2.4 Congé paternité et d'accueil de l'enfant

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

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

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

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

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

Le congé paternité et d'accueil de l'enfant sera également ouvert au salarié mari, partenaire de PACS ou concubin du père.

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

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

Les communications dans Easy RH préciseront ces modalités et seront explicites sur les bénéficiaires de ce congé.

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

4.3.1 Entretien retour

L'entreprise communiquera auprès des managers et des RH sur la nécessité d'organiser un entretien au retour du congé maternité, d'adoption, parental d'éducation ou présence parentale. Le salarié est reçu par sa hiérarchie lors d'un Entretien Professionnel (EP), afin de faire un point sur son projet professionnel et d'examiner les conditions de son retour à son précédent poste ou à un poste similaire.

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

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

- 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. Un référent parentalité sera nommé par la DRH Pilotes. Il sera le point de contact privilégié des pilotes pour toutes les problématiques liées à la parentalité.

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

4.3.2 Formation

Une formation spécifique pour accompagner les salariés de retour après un congé maternité et/ou parental (toute population et niveau hiérarchique confondu) a été mise en place depuis 2016. Cette formation « retour congé maternité » a été étendue en 2023 au sujet plus global de la parentalité. Elle est proposée en priorité à tous les salariés hommes et femmes revenant d'un congé maternité, paternité accueil de l'enfant, parental etc mais peut être également suivie par tous salariés parents dans l'entreprise.

4.4 Allaitement

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

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

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

- Soit :
 - Pour le PNC Long Courrier, d'une affectation temporaire hors quota sur le réseau Court ou Moyen- courrier avec la possibilité d'aménagement de planning (rotations 1 ou 2 ON maximum), jusqu'au 1er anniversaire de l'enfant.
 - Pour le PNC Court ou Moyen-courrier, d'un aménagement de planning (rotations 1 ou 2 ON maximum), jusqu'au 1er anniversaire de l'enfant.
- Soit d'une affectation temporaire au sol. Cette affectation temporaire au sol se fera dans les conditions de durée et de rémunération mensuelle suivantes : traitement fixe +85 PV jusqu'au 6^{ème} mois révolus de l'enfant, renouvelable jusqu'au 1^{er} anniversaire.

La salariée pourra mettre fin à cette affectation temporaire à tout moment, et pourra reprendre une activité vol dans un délai maximum de 2 mois.

L'affectation au sol qui aura été possible en province pour la femme enceinte pourra être reconduite pour la période d'allaitement si une mission est toujours possible.

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

- Soit d'un aménagement de planning (rotations courtes), jusqu'au 1er anniversaire de l'enfant

- Soit d'une affectation temporaire au sol. Cette affectation temporaire au sol se fera dans les conditions de durée et de rémunération mensuelle suivantes : traitement fixe +85 PV jusqu'au 6^{ème} mois révolus de l'enfant, renouvelable jusqu'au 1^{er} anniversaire.

La salariée pourra mettre fin à cette affectation temporaire à tout moment et pourra reprendre une activité vol dans un délai maximum de 2 mois.

L'affectation au sol qui aura été possible en province pour la femme enceinte pourra être reconduite pour la période d'allaitement si une mission est toujours possible.

Afin de permettre aux femmes d'allaiter dans de bonnes conditions, un état des lieux des salles d'allaitement existantes sera effectué et des aménagements réalisés si besoin.

En cas d'absence de salle dédiée, des modalités spécifiques et adaptées à chaque secteur seront mises en place (notamment accueil dans les services médicaux).

4.5 Assistance médicale à la procréation (AMP)

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

Légalement, la salariée bénéficie d'autorisations pour les actes médicaux. De plus, son conjoint ou sa conjointe, partenaire de PACS ou concubin bénéficie d'autorisations d'absence pour se rendre à trois des actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale. Dans le cadre du présent accord, ce nombre est porté à 4.

4.6 Interruption spontanée de grossesse et interruption médicale de grossesse

Il est rappelé que la loi prévoit que la salariée en incapacité de travail faisant suite à une interruption spontanée de grossesse (fausse couche) ayant eu lieu avant la 22^e semaine d'aménorrhée peut se voir prescrire un arrêt de travail qui sera indemnisé dès le premier jour de cessation d'activité.

En outre, la salariée en incapacité de travail faisant suite à une interruption de grossesse pratiquée pour motif médical peut se voir prescrire un arrêt de travail qui sera indemnisé dès le premier jour de cessation d'activité.

Consciente de la difficulté que cette situation représente pour les deux parents, la Compagnie, sur présentation de justificatif, accordera une journée d'absence rémunérée au salarié ou à la salariée dont la conjointe, partenaire de PACS ou concubine se voit prescrire un arrêt de travail suite à une interruption spontanée de grossesse ou une interruption médicale de grossesse.

4.7 Interruption Volontaire de Grossesse

« La liberté garantie à la femme d'avoir recours à une interruption volontaire de grossesse » a été récemment intégrée au sein de la Constitution française.

Sur présentation de justificatif médical, il sera accordé pendant la durée de l'accord un jour d'absence rémunéré par an pour la salariée ayant recours à une interruption volontaire de grossesse, à prendre dans les 3 jours avant ou après l'évènement.

4.8 Réduction d'activité liée à la parentalité

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

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

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

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

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

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

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.

Article 5 Politique de rémunération

5.1 Egalité salariale et évolution des rémunérations

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

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

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

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

De plus, lors de cette campagne, chaque manager pilote les augmentations individuelles et les PVI au regard de la répartition femmes/hommes de son équipe.

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

5.2 Autres éléments de rémunération non pérennes

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

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

5.3 Suivi comparé des rémunérations

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

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

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

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

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

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

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

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

Selon les résultats, une analyse qualitative pourra être menée sur les directions où des écarts seraient significatifs. Des mesures spécifiques (qui pourront aller jusqu'à un rattrapage sans plafond) seront prises pour les salariées en écarts significatifs de façon que l'écart soit comblé.

Cette méthode sera reconduite jusqu'à la mise en application de la transposition française de la Directive Européenne sur la transparence des rémunérations.

Pour information, la France a jusqu'en juin 2026 pour transposer cette directive.

Un point sera consacré lors du comité de suivi de l'accord suivant la transposition de la Directive afin de partager les évolutions induites par cette transposition.

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 des femmes et des hommes dans les instances représentatives du personnel (IRP) et, plus globalement, au niveau de la représentation des salariés.

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

Article 7 Lutte contre le sexisme et les violences familiales

7.1 Lutte contre le sexisme en entreprise

Air France a signé le 4 décembre 2018 avec 30 autres entreprises un acte d'engagement commun pour lutter contre le sexisme ordinaire au travail. Cet engagement a été réitéré avec la signature de tous les membres du Comex le 1er juin 2021 et sera à nouveau signé en 2025. Il porte sur 8 domaines d'actions :

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

Dans le cadre de la lutte contre le sexisme ordinaire en entreprise, chaque personne nouvellement recrutée dans le cadre d'un CDI, d'un CDD, d'une alternance se verra proposer de suivre le e-learning *Prévenir et Lutter Contre le Sexisme Ordinaire*. L'engagement Air France dans le cadre de #StopE fera partie des documents transmis au nouvel embauché.

Air France s'engage à lancer d'autres opérations de communication/sensibilisation, que ce soit au global entreprise ou par direction, en fonction des besoins. Air France assure une veille sur tous les supports, qu'ils soient internes ou externes pour prévenir, recenser et dénoncer tout acte, comportement ou affichage sexiste en coordination avec les différentes directions de l'entreprise.

Par ailleurs, un baromètre sur le sexisme ordinaire sera organisé en 2025 avec l'AFMD, #StOpE au sexisme et l'Ipsos. Les résultats seront partagés en comité de suivi.

L'entreprise et les partenaires sociaux se sont engagées à travers signature de l'accord « Prévenir et agir contre les violences et harcèlements au travail » à instaurer un environnement qui favorise la libération de la parole.

Le e-learning « Harcèlements et violences au travail » comporte une partie dédiée à la lutte contre les agissements sexistes.

Les parties conviennent de rappeler à la vigilance collective pour combattre les faits de discrimination, de sexisme et de harcèlement sexuel.

7.2 Lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales

Air France s'est engagé depuis 2020 sur le sujet de lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales avec des campagnes de sensibilisation menées en partenariat avec la médecine du travail et les assistantes sociales.

Un partenariat a par ailleurs été signé avec One in Three Women.

Ces actions seront poursuivies avec des modules de sensibilisation spécifiques destinés au réseau RH ainsi que des campagnes de communication tout salarié.

Des partenariats avec d'autres associations externes (sur la thématique du logement d'urgence par exemple) seront étudiés au cours de la durée de l'accord.

Par ailleurs, il est rappelé que ces situations de violences rentrent dans le cadre de situations humaines et financières particulières pouvant justifier un prêt social à 0%.

Cette aide peut venir en complément des aides légales (aide d'urgence pour les victimes de violences conjugales versée par la CAF par exemple).

Pour plus d'informations, il est possible de contacter le service social (mail.servicesocial@airfrance.fr)

Article 8 Sensibilisation et communication

8.1 Communication à l'ensemble des salariés et sensibilisation aux stéréotypes de genre

Le présent accord sera mis à la disposition des salariés d'Air France via les outils numériques habituels et fera l'objet d'une communication à l'ensemble des salariés.

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.

La communication sur la thématique de l'égalité femmes/hommes à l'ensemble des salariés sera poursuivie. Pour améliorer la lisibilité des interlocuteurs de l'égalité femmes/hommes, des actions de communication seront poursuivies pour faire connaître l'existence des missions, services et postes consacrés à la question des diversités travaillant sur ces sujets.

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

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

- 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, ...).
- Poursuite des déjeuners égalité professionnelle femmes/hommes en présence de membres du Comex et du Codir RH
- Intervention lors des journées nouveaux embauchés, Next Gen, alternants
- Montée en puissance des fresques de la diversité

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

8.2 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 continueront d'être développées (séminaires, livrets d'accompagnement, ...). Des sensibilisations sur la diversité seront également organisées dans les différents codir et codir RH.

Par ailleurs, la sensibilisation aux thématiques d'égalité professionnelle femmes/hommes et du sexisme concernent également d'autres acteurs de l'entreprise, et notamment les services en charge du port de l'uniforme, de l'expérience client ou de la communication externe.

Depuis septembre 2021, un serious Game sur la diversité comprenant un volet égalité professionnelle femmes/hommes est proposé à tous les salariés de l'entreprise.

Ce serious Game « Vivre Ensemble la Diversité » a intégré le programme Boost your Performance et est ainsi devenu obligatoire pour tous les managers.

8.3 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 :**
 - ⇒ Capitaliser sur les résultats des enquêtes liées à l'égalité professionnelle femmes/hommes mises en œuvre et identifier des actions concrètes,
 - ⇒ Poursuivre ces sondages d'opinion sur des thématiques ou périmètres complémentaires,
 - ⇒ Communiquer sur l'engagement politique de l'entreprise (accords, chartes, conventions).
- **A l'extérieur de l'entreprise :**
 - ⇒ Actions auprès de l'éducation nationale sur l'orientation scolaire et professionnelle,
 - ⇒ Actions territoriales,
 - ⇒ Actions en partenariat avec le secrétariat d'État chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes.

Article 9 Mise en œuvre de l'accord

9.1 Champ d'application

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

La Direction attirera l'attention des délégations régionales à l'étranger et sous-traitants sur l'égalité professionnelle femmes/hommes dans les équipes dont elles ont la gestion.

9.2 Date et durée d'application

Le présent accord prend effet à compter du 1^{er} janvier 2025 et cessera de produire tout effet au-delà au 31 décembre 2027.

Certaines des évolutions de l'accord nécessitent des développements informatiques et/ou des évolutions de process qui demanderont un délai de mise en place.

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

9.3 Adhésion

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

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

9.4 Révision de l'accord

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

Toute demande de révision devra être adressée par mail avec accusé de réception à la direction et aux organisations syndicales habilitées à engager la procédure de révision et comporter les dispositions dont la révision est demandée.

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

9.5 Comité de suivi

9.5.1 Modalités de suivi

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

Il est composé au maximum de trois représentants désignés par chaque organisation syndicale représentative signataire, et de représentants de la direction. Il se réunira deux fois par an (trois fois en 2025).

Afin d'assurer le suivi de l'application de l'accord, un quota de 10 heures mensuelles de délégation sera accordé pendant la durée de l'accord à chaque organisation syndicale représentative signataire du présent accord.

La dernière réunion du comité de suivi précédant la renégociation de l'accord sera consacrée au bilan d'application du présent accord.

9.5.2 Indicateurs du comité de suivi

L'annexe 1 regroupant les indicateurs comprend d'une part les indicateurs que l'entreprise produit dans le cadre légal et d'autre part des indicateurs supplémentaires que les parties ont jugé utiles au suivi de la mise en œuvre de l'accord et de la politique en matière d'égalité professionnelle femmes/hommes.

Les parties conviennent de la possibilité d'étudier de façon ponctuelle d'autres indicateurs (y compris indicateurs métiers), sous réserve de la capacité à les produire et de leur pertinence.

9.6 Coordination

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

9.7 Publicité et dépôt légal

Un exemplaire du présent accord sera notifié à chaque organisation syndicale représentative. Le présent accord sera déposé auprès de la DRIEETS et auprès du greffe du Conseil de Prud'hommes de Bobigny.

Fait à Roissy, le 16/01/2025

Pour la Société Air France



Patrice Tizon. (16 janv. 2025 15:58 GMT+1)

Patrice TIZON

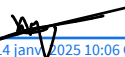
Pour les Organisations Syndicales Représentatives au niveau de l'entreprise

ALTER



Benjamin Roy (10 janv. 2025 21:40 GMT+1)

CFE-CGC



DEMIGNE (14 janv. 2025 10:06 GMT+1)

FO



MALLOGGI Christophe (15 janv. 2025 09:53 GMT+1)

SPAF



Cédric Fossoul (10 janv. 2025 20:59 GMT+1)

CFDT



Y.Besançon (16 janv. 2025 13:17 GMT+1)

CGT



Laurent Dahyot (14 janv. 2025 11:01 GMT+1)

SNPL



Carl GRAIN (16 janv. 2025 15:04 GMT+1)

UNSA AERIEN



JOULIN (15 janv. 2025 21:03 GMT+1)

ANNEXES

Annexe 1 : Indicateurs

A/ Indicateurs relatifs à l'égalité femmes/hommes contenus dans la base de données économiques sociales et environnementales

Ces données (prévues au 2° de l'article R2312-9 du Code du travail) feront l'objet d'une communication annuelle aux membres du Comité de Suivi de l'accord.

I. Indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise :	
A-Conditions générales d'emploi :	a) Effectifs : Données chiffrées par sexe : -Répartition par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail (CDI ou CDD) ;
	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 ;
	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 ;
	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 ;
	e) Positionnement dans l'entreprise : Données chiffrées par sexe : -répartition des effectifs par catégorie professionnelle ; -répartition des effectifs par niveau ou coefficient hiérarchique ;
B-Rémunérations et déroulement de carrière :	a) Promotion : Données chiffrées par sexe : -nombre et taux de promotions par catégorie professionnelle ; -durée moyenne entre deux promotions ;
	b) Ancienneté : Données chiffrées par sexe : -ancienneté moyenne par catégorie professionnelle ; -ancienneté moyenne dans la catégorie professionnelle ; -ancienneté moyenne par niveau ou coefficient hiérarchique ; -ancienneté moyenne dans le niveau ou le coefficient hiérarchique ;
	c) Age : Données chiffrées par sexe : -âge moyen par catégorie professionnelle ; -âge moyen par niveau ou coefficient hiérarchique ;
	d) Rémunérations : Données chiffrées par sexe : -rémunération moyenne ou médiane mensuelle par catégorie professionnelle ; -rémunération moyenne ou médiane mensuelle par niveau ou coefficient hiérarchique. Cet indicateur n'a pas à être renseigné lorsque sa mention est de nature à porter atteinte à la confidentialité des données correspondantes, compte tenu notamment du nombre réduit d'individus dans un niveau ou coefficient hiérarchique ;

	-rémunération moyenne ou médiane mensuelle par tranche d'âge ; -nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations ;
C-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 ;
D-Conditions de travail, santé et sécurité au 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 ; Données chiffrées par sexe : -accidents de travail, accidents de trajet et maladies professionnelles : -nombre d'accidents de travail ayant entraîné un arrêt de travail ; -nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail ; -répartition des accidents par éléments matériels (28) -nombre et dénomination des maladies professionnelles déclarées à la Sécurité sociale au cours de l'année ; -nombre de journée d'absence pour accidents de travail, accidents de trajet ou maladies professionnelles ; -maladies : -nombre d'arrêts de travail ; -nombre de journées d'absence ; -maladies ayant donné lieu à un examen de reprise du travail en application du 3° de l'article R. 4624-31 : -nombre d'arrêts de travail ; -nombre de journées d'absence ;

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

A-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 ; 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 ;
B-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 ; 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 ; c) Services de proximité : -participation de l'entreprise et du comité social et économique aux modes d'accueil de la petite enfance ; -évolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille.

B/ Indicateurs spécifiques accord égalité professionnelle femmes/hommes

Ces indicateurs feront l'objet d'une communication annuelle aux membres du Comité de Suivi de l'accord

Recrutement	- Taux de femmes recrutées au global compagnie (objectif 50%)
	- Nombre de candidatures reçues PS, PNC, Pilotes (ISM Corum*)
	- Probabilité d'être retenu à chaque étape de la sélection suivant le sexe (ISM Corum*)
Mixité	- Proportion de femmes/hommes dans chaque Etablissement
	- Proportion d'alternants femmes/hommes dans chaque Etablissement
Evolution professionnelle	- Pourcentage de femmes promues N3.1
	- Taux de femmes dans le Comex
	- Taux de femmes au global des Codir

	- Taux de femmes cadres (objectif 42% en 2026)
	- Taux de de femmes sur les formations leadership
	- Probabilité d'avoir changé de CSP selon le sexe (étude ISM Corum*)
Parentalité	- Nombre de femmes et d'hommes ayant suivi la formation parentalité
Rémunération	- La part des femmes dans les 10% des postes les moins rémunérés pour le personnel au sol par CSP, et pour les PNC complétée de leur âge et ancienneté moyenne
	- La part des femmes dans les 10% des postes les plus rémunérés pour le personnel au sol par CSP, et pour les PNC complétée de leur âge et ancienneté moyenne
	- Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes**
	- Écart de taux d'augmentations individuelles (hors promotions)**
	- Ecart de taux promotion**
	- Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité**
	- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations**
	- Nombre d'agents et techniciens /non-cadres personnels au sol femmes concernées pour la mesure d'égalisation salariale
	- Nombre de femmes cadres niveaux I et II personnels au sol concernées pour la mesure d'égalisation salariale
Sensibilisation	- Nombre de salariés formés à la Fresque de la diversité
	- Nombre de salariés ayant suivi le e-learning Prévenir et Lutter contre le sexisme ordinaire

*une étude ISM Corum au cours de la durée de l'accord

**produits dans le cadre de l'index de l'égalité professionnelle femmes-hommes

Annexe 2 : Charte de Déontologie

Charte de Déontologie DP.RS – DP.GS

● **PREAMBULE**

Toute personne intervenant pour Air France via une structure prestataire 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.

● **OBLIGATIONS JURIDIQUES :**

Les articles du code du travail L 1221 – 6, L 1221 – 7, L 1221 – 8 et L 1221 – 9 s'appliquent particulièrement au recrutement.

➤ **Respect du principe de non discrimination**

- L'article L1132-1 du code du travail modifié par la loi n°2017-256 du 28 février 2017 – art. 70 dispose que « Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

➤ **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 l'évaluation des 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 / prestataire 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).

● **RESPONSABILITE MORALE ET ETHIQUE:**

Certaines méthodes et outils utilisés en évaluation, recrutement et orientation sont issus de la psychologie. Puisque la psychologie repose sur l'étude des comportements humains, les conséquences de leur usage sur les personnes imposent l'application de règles déontologiques et une capacité de discernement visant avant tout à protéger les personnes concernées contre les usages inadaptés qui peuvent en être fait.

➤ **Habilitation et Compétences**

- L'utilisation de chaque test nécessite une formation spécifique. Ils ne peuvent être utilisés que par des professionnels habilités. Cette habilitation est délivrée, selon la nature du test, par son éditeur (ou, par délégation à DP.GS, le pôle Dispositifs et Pratiques de l'évaluation)
- Les Chargés de Sélection et Recrutement habilités tiennent ses compétences d'une formation théorique et pratique (entretenu par un maintien des compétences) au cours de laquelle ils ont été sensibilisés à discerner leur implication personnelle dans la compréhension d'autrui.
- Chaque professionnel est garant de ses qualifications particulières et définit ses propres limites, compte tenu de sa formation et de son expérience. Il refuse toute intervention lorsqu'il sait ne pas avoir les compétences requises.

➤ **Pertinence des outils**

- Les Tests utilisés pour l'évaluation doivent avoir été scientifiquement validés
- Le contenu des tests utilisés ne doit pas être divulgué, de façon à garantir la validité des tests pour le respect des personnes évaluées et de l'entreprise.
- Afin de garantir une objectivité maximale dans l'évaluation, les conditions d'utilisation et de passation des outils doivent être standardisées (temps/ lieu/ consignes).

➤ **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/ prestataire 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'un Chargé de Sélection et Recrutement se trouve confronté à une situation délicate il peut se tourner vers les personnes responsables de formation et de 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 : _____

Annexe 3 : Méthode d'analyse des écarts salariaux

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

La méthode a été élaborée afin :

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

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

Données utilisées et périmètre de l'analyse

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

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

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

Etape 2 : Sélection des groupes considérés en écart salarial

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

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

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

Etape 3 : Neutralisation de l'effet d'ancienneté

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

Etape 4 : Identification individuelle des femmes en écart de salaire

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

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



AM/np/2025/005

Monsieur Patrice TIZON
DGA Ressources Humaines

Roissy, le 16 janvier 2025

Objet : Accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2025-2027

Lettre de réserve accompagnant la signature de la CFDT groupe Air France SPASAF

Monsieur le Directeur,

L'égalité professionnelle femmes/hommes est une priorité pour la CFDT.

La CFDT a fait des propositions concrètes qui ont été intégrées à l'accord Egalité Professionnelle Femmes/Hommes :

- Ajout d'une journée d'absence rémunérée par an pour conjoint.e d'une femme ayant subi une fausse couche, une interruption médicale et à qui on a prescrit un arrêt de travail.
- Ajout d'une journée d'absence rémunérée par an pour une femme ayant subi une IVG (à prendre dans les 3 jours avant ou après)
- Ajout d'une journée d'autorisation d'absence pour accompagnement à un acte médical pour le conjoint ou la conjointe dans le cadre d'un protocole d'assistance médicale à la procréation
- Mise en place d'un plan d'actions sur les évolutions de carrière des femmes à temps partiel
- Mise en place d'un plan d'actions sur les évolutions de carrière des femmes non-cadres
- Garantie du respect de la prise de parole des femmes dans l'entreprise
- Diagnostic du cadre et des besoins des familles monoparentales
- Etat des lieux et aménagement si nécessaire des salles d'allaitement
- Ajout de la notion d'égalité professionnelle sur les parts variables de la rémunération
- Présentation systématique des actions éga-pro aux nouveaux arrivants
- Diagnostic égalité pro sur locaux, vestiaires dans les métiers peu féminisés et mise en place d'un plan d'actions si nécessaire
- Mise en place du baromètre du sexisme ordinaire
- Intégration de la marque employeur, port de l'uniforme et communication à la sensibilisation de l'égalité professionnelle et de lutte contre le sexisme
- Ajout d'objectifs chiffrés dans l'accord
- Passage de 2 à 3 représentants / OS dans les comités de suivi

CFDT Groupe Air France-SPASAF

CS 14908 - 95731 ROISSY CHARLES DE GAULLE CEDEX 1
Tel : 01 41 56 04 83 Fax : 01 41 56 04 98 E-mail : contact2@cfdtaf.org

Cependant, nous souhaitons émettre les réserves suivantes :

- Il est impératif pour la CFDT que les deux problématiques de santé des femmes et de diversité soient adressées dans le cadre d'autres accords.
- L'application de la directive européenne sur la transparence des salaires devra être l'occasion de revoir complètement la méthode de calcul des écarts de rémunération et nous renouvelons notre demande d'être intégrés à la réflexion sur le sujet.
- L'allongement du congé paternité reste un levier fort d'égalité professionnelle qui devra être mis en place dès que les finances de l'entreprise le permettront.

Enfin, nous veillerons en comité de suivi, à suivre les plans d'actions mis en place lors de cet accord.

Par sa signature, la CFDT prouve son engagement sur le sujet de l'Egalité Professionnelle Femmes-Hommes.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de nos salutations distinguées.



Pour la CFDT

Le Délégué Syndical Central

Yann BESANÇON

Copie : Mr Romain SUCHET