

Historique/Contexte de mise en œuvre

- Dans le contexte tendu du transport aérien, Air France choisit de développer des politiques RH volontaristes valorisant la diversité de ses personnels. L'entreprise traverse une période d'intense changement : les RH sont fortement mises à contribution dans les axes stratégiques de l'entreprise.
- Contractualisation sociale : signature d'une charte éthique, d'un accord social (Accord Pour Progresser Ensemble) et d'un accord sur l'égalité professionnelle femmes/hommes
- Analyse sur la situation « sexuée » de nombreux métiers
- Point d'appui sur le cadre législatif et le contexte promouvant la mixité
- Changer les regards sur la diversité en interne
- Travail conjoint avec tous les acteurs de l'entreprise, les Organisations Syndicales et notamment les CE

Date de mise en oeuvre

Signature de l'accord : «égalité professionnelle entre les femmes et les hommes» le 29 novembre 2002.

A qui s'adresse cette pratique ?

L'entreprise : ensemble du personnel (sol et navigant ; cadres et non cadres).

Objectifs :Quels sont les objectifs du dispositif/ des mesures mises en œuvre ? Des objectifs qualitatifs et quantitatifs ont-ils été définis ?

Les finalités de cet accord sont de :

- améliorer les instruments de mesure
- développer la mixité
- favoriser l'équilibre vie professionnelle/familiale
- promouvoir l'égalité des chances dans le développement de carrière
- faire évoluer les pratiques et les mentalités.

Description :En quoi consiste cette pratique ? Quels dispositifs ont-été mis en œuvre ?

- Suivi annuel de l'accord signé le 29/11/20020
- tendances et de servir d'outil à l'analyse, à la communication, à la sensibilisation des acteurs.
- Tenue annuelle des commissions spécialisées des CE et du CCE.
- Information à chacun des comités de suivi de l' »Accord Pour Progresser Ensemble » et de l'accord « égalité professionnelle femmes/hommes ».
- Actions sur l'orientation en amont de l'entreprise, sur l'image des métiers, auprès des jeunes, de leurs parents et des acteurs de l'Education Nationale, avec les partenaires externes.
- Actions sur le recrutement et la sélection, avec notre service central, au moyen de l'apprentissage, visant à un rééquilibrage vers plus de mixité, dans des métiers très « sexués ».
- Actions de formation et de sensibilisation avec nos instituts des ressources humaines et du management, en direction des réseaux RH et du management.
- Action de prise en compte de « l'œil de l'ergonome » dans les projets à venir et les retours d'expériences, concernant des projets d'organisation, de conditions de travail et de vie, au travail.

- Actions de la DGRH (1) auprès du réseau RH et des managers, rappelant les engagements de l'accord, pour un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie familiale autour des congés de parentalité : au départ, entretiens avec le responsable et établissement d'une fiche d'évaluation ; au retour, actions de formation si besoin.
- Réalisation d'un « kit » d'informations adressé aux salariés en congés maternité et parental.
- Mise en place d'une cellule de suivi et d'une fiche bilan concernant les hôtessees en congés maternité affectées pour un emploi au sol.
- Actions publiques internes et externes autour des 8 mars 2004 et 2005 : expositions dans l'entreprise, publication d'une plaquette.
- Comparaison d'outils de communication produits par l'entreprise, en vue de préconisations.

Moyen : Quels ont été les moyens alloués à la mise en œuvre de ce dispositif/ces mesures ? Quel est le niveau de déploiement du dispositif ?

Des ressources dédiées au sein d'un service de la DGRH (1), à savoir un chargé de projet à la DRH centrale et une partie de l'équipe, un stagiaire, un budget spécifique. Participation à des projets européens (initiative Equal).

Le déploiement s'effectue, au sein de chaque entité de l'entreprise :

- par les DRH et les managers,
- à l'occasion des Comités de suivi des l'accords et des commissions égalité professionnelle.

Leadership: A quel niveau (management) la mise en œuvre de ce dispositif/ ces mesures a-t-elle été décidée ? Comment le management a-t-il été impliqué ?

Par la Direction Générale des Ressources Humaines :

Le management est impliqué en amont lors de la négociation de l'accord et, tout au long de sa mise en œuvre, en participant aux actions menées.

Difficultés : Quelles ont été les difficultés rencontrées dans la mise en œuvre de ce dispositif/ces mesures ?

La mobilisation sur un sujet sociétal nécessite de favoriser une évolution des mentalités, qui passe par des actions dans le cadre professionnel ; le sentiment qu'il n'existe pas ou peu de discriminations dans l'entreprise.

Ces difficultés, héritage de l'environnement et de l'histoire culturelle dans notre pays, concerne le management et les organisations.

Facteurs-clé de succès : Quels ont les facteurs-clé de succès dans la mise en œuvre de ce dispositif/ces mesures ?

Le contexte contractuel ; l'existence d'engagements concrets et un suivi, action portée par la DGRH (1).

Bénéfices :Quels ont été les bénéfices du dispositif/ des mesures mis en œuvre pour l'entreprise ? Pour les salariés ?

L'ensemble de l'entreprise, dont les salariés.

Évaluation : Une évaluation du dispositif a-t-elle été réalisée ? Les personnes concernées (notamment leurs représentants) par ces mesures ont-elles été associées à l'évaluation du dispositif ?

Le dispositif (l'accord) contractuel est encore en cours.

Indicateurs : Quels ont été la méthode et les indicateurs utilisés pour réaliser cette évaluation ? Des indicateurs ont-ils été définis pour mesurer l'impact économique de ces mesures ?

La présentation des réponses aux engagements contractuels lors des comités de suivi des accords et le processus de consultation des CE et du CCE autour du rapport annuel, permet de présenter :

- des indicateurs fiables, publiant des photos instantanées, ainsi que des tendances, facilitant un suivi pluriannuel ;
- les réalisations.

Cette méthodologie permet d'associer les partenaires syndicaux.

A noter qu'en amont de la signature de l'accord égalité professionnelle, courant 2002, un groupe de travail (par grande famille de métiers) syndicats/direction, s'était réuni pour, notamment préparer des indicateurs.

Perspectives : Est-il prévu d'apporter des développements ou améliorations au dispositif existant ? Si oui, lesquels ?

Il est trop tôt pour anticiper ; l'entreprise souhaite renouveler ses accords (accord social «Accord Pour Progresser Ensemble» et «égalité professionnelle femmes/hommes»).

Renseignements complémentaires : Informations ou documents complémentaires

DGRH AF.

Voir aussi le site du projet européen "Equallité" dont Air France est partenaire:
www.equallite.com

(1) DGRH : Direction Générale des Ressources Humaines.