

AIR FRANCE
DIRECTION GENERALE DES RESSOURCES HUMAINES

PROTCOLE D'ACCORD SUR
L'EGALITE PROFESSIONNELLE
ENTRE
LES FEMMES ET LES HOMMES

SOMMAIRE

Préambule	page 4
I - Champ d'application	page 5
II - Le constat	page 5
III - Les objectifs, les actions, des indicateurs	page 5
Objectif 1 : Rémunérations	page 6
Actions :	page 6
1.1 Egalité salariale	
1.2 Congé maternité	
Indicateurs	page 7
Objectif 2 : Adapter les conditions de travail	page 8
Actions :	page 8
2.1 mixité des métiers	
2.2 Protection de la santé de la salariée enceinte en activité	
2.3 Exercice de l'activité	
Indicateurs	page 9
Objectif 3 : Développer la mixité des métiers	page 10
Actions :	page 10
3.1 Orientation	
3.2 Insertion par l'emploi et l'alternance	
3.3 Recrutement	
3.4 Mobilité	
3.5 Formation	
3.6 Communication	
Indicateurs	page 11
Objectif 4 : Favoriser l'équilibre entre vie professionnelle Et vie familiale dans le domaine de la parentalité	page 13
Actions :	page 13
4.1 Information	
4.2 « temps partiel parental » pour le personnel sol et « activité partielle parentale » pour le personnel navigant	

4.3 Congés maternité, d'adoption et congés parentaux	
Indicateurs	page 15
Objectif 5 : Promouvoir l'égalité des chances d'évolution professionnelle	page 16
Actions :	page 16
5.1 Les évolutions professionnelles	
5.2 Impact de la maternité et du temps partiel parental sur les évolutions professionnelles	
Indicateurs	page 17
Objectif 6 : mesurer les évolutions avec des indicateurs	page 18
Actions	page 18
Objectif 7 : faire évoluer les pratiques et les mentalités par la sensibilisation et l'information des acteurs et par le dialogue social	page 19
Actions :	page 19
7.1 en interne	
7.2 en externe	
7.3 en matière de mixité dans la représentation du personnel	
Indicateurs	page 20
IV - Comité de suivi	page 21
V - Durée	page 21
VI - Adhésion	page 21
VII - Révision	page 21
VIII - Formalités de dépôt	page 22
IX - Information	page 22

PREAMBULE

Cet accord se situe dans la dynamique de concertation et d'actions de celui couvrant la période 2002-2005.

Cette volonté d'agir s'appuie, notamment, sur la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 qui a renforcé la loi Roudy du 13 juillet 1983. Celle-ci avait introduit un principe général de non-discrimination entre les sexes, dans tous les domaines des relations du travail, et l'obligation de présenter aux organisations syndicales un rapport annuel sur la situation comparée des femmes et des hommes.

La loi du 9 mai 2001 fait obligation aux partenaires sociaux de progresser, de fait, vers une réduction de ces inégalités en négociant un plan d'actions fondé sur l'analyse d'indicateurs pertinents.

La loi du 30 décembre 2004 renforce l'égalité des chances entre les hommes et les femmes et la lutte contre la discrimination.

L'entreprise s'inscrit pleinement dans cette politique volontariste visant à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, par la signature d'un accord et par la prise en compte de cette thématique dans les négociations obligatoires.

Les signataires du présent accord souhaitent poursuivre une politique de progrès et d'innovation, autour du dialogue social en interne et de partenariats avec les acteurs publics, professionnels et européens.

Dans la continuité de l'accord précédent, sept objectifs sont confirmés :

- Garantir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes pour un même niveau de responsabilité, de compétences, de résultat et d'ancienneté.
- Adapter les conditions de travail.
- Développer la mixité des métiers.
- Favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale dans le domaine de la parentalité.
- Promouvoir l'égalité des chances d'évolution professionnelle.
- Mesurer les évolutions avec des indicateurs.
- Faire évoluer les pratiques et les mentalités par la sensibilisation et l'information des acteurs et par le dialogue social.

Les signataires affirment que l'égalité salariale entre les hommes et les femmes constitue l'un des fondements de l'égalité professionnelle.

Ainsi, la Direction et les organisations syndicales conviennent, après concertation, des dispositions énoncées dans le présent accord.

I - CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés de la société Air France, tant pour le Personnel au Sol que pour le Personnel Navigant, exerçant leurs activités professionnelles en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer.

En référence aux principes énoncés dans le chapitre 9 de la Charte Sociale et Ethique, la Direction attirera l'attention des responsables des délégations régionales sur l'égalité professionnelle dans les équipes dont ils ont la gestion.

Les mesures prévues par le présent accord seront mises en oeuvre dans les différentes directions, en tenant compte de leurs spécificités.

L'information sur ces mesures se fera dans le cadre de la présentation du rapport annuel dans les commissions « égalité professionnelle » de chaque comité d'établissement.

II - LE CONSTAT

Le premier accord a enclenché un mouvement ; il a posé les principes et les objectifs qui ont guidé des actions et mené à des résultats.

Des actions de communication et de sensibilisation ont été conduites dans l'entreprise en direction du personnel, du management et du réseau RH.

Des actions similaires ont été menées en direction de notre environnement et de nos partenaires, notamment auprès des jeunes, de leurs parents et du corps éducatif. Ces actions ont été accompagnées d'une veille externe.

Les hiérarchiques ainsi que le réseau RH s'approprient la démarche et favorisent l'évolution des pratiques et des mentalités pour développer un code de « bonne conduite » concernant l'égalité professionnelle femmes/hommes.

Cet effort mérite d'être développé sur des axes de progrès, notamment autour des conditions de travail, de la parentalité et des parcours professionnels.

III - LES OBJECTIFS, LES ACTIONS, LES INDICATEURS

L'accord est construit autour de sept objectifs.

Les objectifs sont déclinés **en actions**, assorties d'indicateurs.

Les objectifs et actions déclinés répondent aux constats et problématiques identifiés à ce jour. L'analyse des indicateurs en comité de suivi et de leur évolution, des actions mises en oeuvre et leurs résultats, conduit tout au long de l'accord à ajuster les actions et objectifs à atteindre et notamment à la suite des rapports annuels de la situation comparée des femmes et des hommes.

OBJECTIF 1 : Garantir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes pour un même niveau de responsabilité, de compétences, de résultat et d'ancienneté.

L'accord précédent a posé les fondements de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans tous les domaines de la gestion des ressources humaines.

Cet accord établissait notamment :

- *la confirmation de la garantie d'une rémunération identique pour une femme et un homme pour un même niveau de responsabilité, de compétences, de résultat et d'ancienneté ;*
- *un niveau de salaire à l'embauche équivalent entre les hommes et les femmes, lié au niveau de compétences et de connaissances requises ;*
- *la prise en compte de la période du congé maternité dans le calcul de l'intéressement et de la participation.*

Les engagements pris ont été tenus et inscrits dans les notes de la DGRH et de la DRH PS pour les campagnes d'avancement.

Dans la continuité de ces engagements, l'accord actuel se fixe, en outre, comme objectifs :

- de procéder à une analyse fine des moyennes des rémunérations des femmes et des hommes ;
- de faire évoluer les règles à l'occasion de la maternité.

ACTIONS

1.1 Egalité salariale

- Une statistique sera effectuée, au niveau de l'entreprise, par filière, pour mesurer les éventuels écarts de rémunération moyenne entre les femmes et les hommes. Afin d'aider à l'élaboration de ces statistiques, il sera fait appel à un expert externe pour apporter un soutien méthodologique.
 - Un travail préalable sera présenté au comité de suivi, puis une information à la commission centrale égalité professionnelle, dans un délai maximum de 12 mois, pour évaluer les écarts de rémunération, les analyser et approfondir le diagnostic d'ensemble.
 - Pour ce faire, un groupe de travail sera constitué pour établir le diagnostic des écarts. Il sera composé d'un(e) représentant(e) par organisation syndicale signataire et se réunira au plus tard dans les 3 mois suivant la signature de l'accord.
- A l'issue de ce travail, un plan d'actions sera débattu au comité de suivi pour tirer les conséquences concrètes de ce diagnostic et les mettre en œuvre dans les 24 mois qui suivront.

1.2 Congé maternité

- L'entreprise s'engage à faire évoluer les modalités du maintien de la rémunération, sous déduction des indemnités journalière de la sécurité sociale (IJSS), pendant le congé maternité, à compter du 1^{er} mai 2006. A cet effet, les dispositions suivantes seront intégrées dans les textes spécifiques à chaque catégorie de personnel :
 - **pour le Personnel au Sol**, l'entreprise assure le maintien de la rémunération pendant le congé maternité, pour les salariées ayant une année d'ancienneté à la date présumée de l'accouchement, conformément aux dispositions relatives au traitement de congé ;
 - **pour le Personnel Navigant**, pendant le congé maternité, les PN ayant opté pour le reclassement au sol durant la période d'inaptitude au vol du fait de la grossesse, sont rémunérées sur la base du salaire global mensuel moyen (SGMM).
Si le SGMM calculé au moment du départ en congé maternité est inférieur au SGMM calculé à la date d'inaptitude au vol du fait de la grossesse, c'est alors ce dernier SGMM qui est retenu.
- **Le Personnel au Sol** en maternité bénéficiera d'un avancement, dans les mêmes conditions que les autres salariés, pour l'année qui a pour référence la période où se situe la majorité des jours de maternité. Tout avis contraire devra faire l'objet d'une justification écrite par la hiérarchie et sera examinée par le DRH, qui en informera la DGRH. Les congés pathologiques sont assimilés à l'absence pour congé maternité.
- **Le Personnel Navigant** sera avancé conformément aux accords relatifs au personnel navigant.

INDICATEURS

- Ecart entre les moyennes de rémunération, hors éléments variables et primes liées à l'activité, entre les femmes et les hommes par filière.
- La précision de la répartition hommes/femmes sur l'indicateur du bilan social du montant global des 10 rémunérations les plus élevées.
- Pourcentage de femmes non avancées en congé maternité.

OBJECTIF 2 : Adapter les conditions de travail.

Le précédent accord avait rappelé les bonnes pratiques concernant l'aménagement du temps de travail et l'organisation du travail.

Cet accord renforce l'attention des services sur l'organisation et les conditions d'exercice du travail pour répondre aux objectifs de l'accord :

- faciliter l'accès aux métiers ;
- assurer la protection de la santé de la salariée enceinte en activité, au regard des conditions de travail ;
- veiller à l'égalité des femmes et des hommes dans l'exercice de l'activité.

ACTIONS

2.1 Mixité des métiers

- Faciliter, quelque soit le sexe, l'égalité d'accès au poste de travail (infrastructures, conception d'outils, organisation du travail, adaptation des postes de travail,...).
- Lorsqu'une demande d'intervention en ergonomie sera formulée auprès du pôle ergonomie, ce dernier rappellera au demandeur de l'intervention, la volonté exprimée par le présent accord, de la prise en compte de la mixité.
- Le critère « mixité » sera pris en compte dans le cadre de la méthodologie et le retour d'expériences qui sont en cours d'élaboration.

2.2 Protection de la santé de la salariée enceinte en activité

- Si la situation le nécessite, le responsable analysera :
 - ⇒ les aménagements éventuels du poste de travail occupé au moment de la déclaration de la maternité,
- ou
- ⇒ l'affectation temporaire dans un autre emploi si l'état de santé médicalement constaté de la salariée l'exige, notamment en cas d'exposition à des risques ou à des produits incompatibles avec l'état de grossesse.

Il pourra solliciter les expertises nécessaires.

Ces mesures sont prises, soit à l'initiative de l'intéressée elle-même, soit à l'initiative de l'employeur, soit à la demande du médecin du travail.

A cet effet, l'information sur les situations identifiées à risques sera rassemblée.

2.3 Exercice de l'activité

- Une approche anticipatrice sera favorisée afin que les projets de changement intègrent dès leur conception la question de l'égalité femmes/hommes. A cet effet, des éléments seront intégrés à la méthode de conduite de changement (méthode « Concerto majeur » destinée aux chefs de projet).
- Cette approche anticipatrice sera développée lorsqu'une organisation au sein d'une direction est prévue ou résulte du rapprochement d'activité Air France/KLM. Si un risque pouvant faire obstacle à l'égalité entre les femmes et les hommes est identifié, une étude sera menée afin de proposer des solutions. Cette étude s'appuiera sur les pratiques existantes dans l'entreprise, dans d'autres entreprises et sur les éventuelles évolutions législatives à venir.
- Les règles de bonne conduite définies pour le Personnel au Sol concernant l'aménagement du temps de travail et l'organisation du travail (amplitudes horaires, programmation des heures et des jours de réunion,...) seront rappelées.
- Compte tenu des contraintes dans les dates de traitement ou d'hospitalisation pour la procréation médicalement assistée, les différents services veilleront à faciliter l'organisation du travail et les plannings en conséquence.

INDICATEUR

Informations sur les aspects « égalité professionnelle femmes/hommes » des actions ergonomiques.

OBJECTIF 3 : Développer la mixité des métiers.

L'accord précédent a contribué au développement de la mixité.

Les actions ont principalement favorisé la progression de l'activité féminine dans des métiers, historiquement et culturellement masculins, comme ceux de pilote et de l'entretien des avions.

L'objectif est de développer la mixité femmes/hommes dans l'entreprise, en agissant notamment sur l'attractivité et l'image des métiers.

La notion de « métiers cibles » (métiers de la maintenance aéronautique, infirmière/ier, métiers de l'informatique, PNT, PNC) est élargie au profit d'une veille sur l'ensemble de l'entreprise et d'actions spécifiques, portant sur les métiers à fort déséquilibre.

Les domaines d'action seront l'orientation, l'insertion par l'emploi, l'alternance, le recrutement, la mobilité, l'ergonomie, la formation et la communication.

ACTIONS

3.1 Orientation

- Dans la continuité des actions menées, participation à des forums métiers, à des manifestations organisées par les établissements scolaires et universitaires, aux actions des associations partenaires (AirEmploi, AFMAé, Jeremy,...).
La mise en valeur de ces actions constituera également un objectif.
- Poursuite des enquêtes nécessaires pour préciser les facteurs de motivation ou de non-motivation vis-à-vis de l'image de nos métiers et pour mesurer l'impact des actions concernant l'égalité professionnelle femmes/hommes.
- Incitation au développement de la mixité des métiers par l'accueil des stagiaires écoles.

3.2 Insertion par l'emploi et l'alternance

- Une attention particulière sera consacrée à la mixité des actions d'insertion par l'emploi et parmi les alternants.

3.3 Recrutement

- L'engagement de l'entreprise en faveur de l'égalité professionnelle femmes/hommes, sera inscrit dans les processus d'accueil et d'intégration des nouveaux embauchés.

- L'entreprise veillera à ce que les stéréotypes liés au sexe ne soient pas véhiculés dans ses offres d'emplois externes et internes, ni tout au long du processus de recrutement. L'entreprise poursuivra sa veille ; elle s'engage à modifier, le cas échéant, les intitulés et les descriptifs de postes et de métiers, afin d'effacer toute appellation discriminatoire à l'égard du sexe ou qui véhiculent des stéréotypes discriminatoires.

3.4 Mobilité

- Air France réaffirme le principe que les femmes autant que les hommes ont accès à la mobilité professionnelle ; les postes proposés, y compris pour les postes à responsabilité, le sont dans les mêmes conditions aux femmes et aux hommes, ayant les compétences et les connaissances requises, même si cette prise de poste s'accompagne d'une mobilité géographique.

3.5 Formation

- Les concepteurs d'actions de formation seront très attentifs à ce que les objectifs de formation et le contenu pédagogique de l'action, n'introduisent aucun élément ou stéréotype à caractère sexiste.
Cette veille sera également active lors d'appels à des prestataires externes ou internes au groupe.
- Tous les dispositifs de formation (plan de formation, congés de formation, DIF, période de professionnalisation, ...) sont soumis à une analyse par la direction de la formation, pour s'assurer de l'égalité d'accès entre femmes et hommes (notamment, dans le cadre des informations fournies au CCE lors de la consultation sur le plan de formation).

3.6 Communication

- Une veille sera réalisée sur le respect de l'égalité professionnelle dans les supports présentant les métiers en interne comme en externe.

INDICATEURS

- Informations sur les aspects « égalité professionnelle femmes/hommes » des actions d'insertion et d'orientation.
- Taux de progression de l'effectif femmes et hommes, PS, PNC, PNT.
- Effectif féminin parmi : agents, TAM, cadres, PNC, PNT.

- Pour les métiers à fort déséquilibre (répartition F/H), l'évolution du :
 - ✓ taux de mixité,
 - ✓ taux des candidatures (taux de CV reçus),
 - ✓ taux de candidats admis,
 - ✓ taux d'embauche en CDI.

- Apprentissage (répartition F/H), l'évolution du :
 - ✓ taux par métier préparé,
 - ✓ taux jusqu'à bac + 2,
 - ✓ taux au-delà de bac + 2.

OBJECTIF 4 : Favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale dans le domaine de la parentalité.

L'accord précédent s'est fixé comme orientation une approche qui respecte l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale par :

- *l'instauration d'un accompagnement des congés maternité et parentaux au moment du départ et par l'organisation du retour après une longue absence ;*
- *une information sur la parentalité : mesures générales et propres à l'entreprise ;*
- *une information sur la vie de l'entreprise afin de maintenir le lien pendant les congés de parentalité.*

Le présent accord se donne comme objectifs :

- de confirmer et poursuivre les actions en matière d'information ;
- de vérifier l'exercice de l'activité professionnelle en temps partiel parental ;
- d'améliorer l'accompagnement des absences pour congés maternité, d'adoption et congés parentaux, au moment du départ et du retour.

ACTIONS

4.1 Information

- L'envoi d'une information générale sur la vie de l'entreprise est reconduite.
- La publication d'un livret d'informations relatives aux congés de parentalité pour le Personnel Navigant Commercial et d'un livret d'informations relatives aux congés de parentalité pour le Personnel Navigant Technique.

4.2 « Temps partiel parental » pour le Personnel au Sol et « activité partielle parentale » pour le Personnel Navigant

- **Pour le Personnel au Sol**, une attention sera portée aux conditions d'exercice du temps partiel parental :
 - ⇒ un entretien au moment du passage en temps partiel parental est organisé à l'initiative de la hiérarchie, en vue d'adapter les missions et objectifs de l'activité et de se mettre d'accord sur l'organisation du travail individuel et dans l'équipe ;
 - ⇒ l'entreprise assurera une meilleure lisibilité des conditions d'exercice d'activités à temps partiel parental selon les organisations du travail :
 - s'il est constaté l'absence de temps partiel parental dans une activité ou une catégorie professionnelle, un examen des conditions d'accès

sera effectué pour déterminer les causes et proposer d'éventuelles solutions correctrices ;

- dès leur conception, les nouvelles organisations du travail viseront à prendre en compte d'éventuelles opportunités de travail à temps partiel parental ;

⇒ pour mieux mesurer l'impact de la parentalité sur le temps partiel, une étude statistique sera faite sur les pratiques observées de l'exercice de l'activité à temps partiel, au delà des quatre années prévues par l'entreprise, à l'issue du congé parental ou d'un temps partiel parental, par les salariés de l'entreprise.

- **Pour le Personnel Navigant** : les textes réglementaires spécifiques ainsi que les accords collectifs relatifs au personnel navigant s'appliquent pour l'exercice de l'activité partielle parentale.
- **Pour l'ensemble du Personnel** : une attention particulière sera portée aux situations individuelles (familles monoparentales,...), notamment pour le retour anticipé d'un temps partiel parental à un temps plein.

4.3 Congés maternité, d'adoption et congés parentaux

Pour le Personnel au Sol :

- l'entretien avant le départ en congé avec la hiérarchie est reconduit. Il anticipe la FAA, et peut ainsi, si les conditions sont réunies, alimenter les propositions d'avancement ou de promotion ;
- au moment du retour d'un congé maternité ou d'adoption, le ou la salarié(e) sera reçu(e) par sa hiérarchie afin d'examiner sa situation et les conditions de son retour à son précédent emploi ou un emploi similaire : parcours professionnel, formation, mobilité, passage éventuel à temps partiel parental, congé parental ;
- lorsqu'à la fin de la période de congé parental, le (ou la) salarié(e) souhaite reprendre une activité à temps plein, il (elle) en informe l'entreprise avec un préavis minimum de 2 mois (1 mois pour une reprise à temps partiel parental). Il (elle) est invité(e) à prendre contact avec son Responsable Ressources Humaines, pour préparer les conditions de son retour : affectation sur l'emploi précédemment occupé ou un emploi similaire, mobilité, parcours et évolution professionnels, formation, examen des habilitations ou qualifications

Pour le Personnel Navigant :

- lorsque le Personnel Navigant informe de sa maternité le service de gestion, il peut demander un entretien à la division de vol ;
- un entretien systématique est prévu dans le circuit retour du Personnel Navigant ;
- une fiche retraçant les activités exercées est établie par la hiérarchie d'accueil Personnel au Sol du Personnel Navigant Commercial inapte temporairement au vol, ayant fait l'objet d'une affectation au sol.

Pour l'ensemble du Personnel :

- la durée du congé de présence parentale (congé permettant d'assurer une présence auprès de son enfant à charge, victime d'une maladie, d'un accident ou d'un handicap graves), actuellement prise en compte pour moitié, est comptabilisée dans sa totalité pour la détermination des droits liés à l'ancienneté ;
- les femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité ou les hommes et les femmes après un congé d'adoption ou parental, font partie des publics prioritaires définis par les textes, concernant la période de professionnalisation.

INDICATEURS

- Taux femmes/hommes de congé parental à temps plein.
- Nombre de congés de paternité (PS, PNC, PNT).
- Informations sur l'encadrement (entretiens, fiches, ...) des congés maternité et parentaux.
- Nombre de maternités PNC et nombre d'affectations temporaires au sol (région Ile-de-France et province).
- Nombre de maternités PNT et nombre d'affectations temporaires au sol.
- Taux d'entretiens avant le congé maternité, d'adoption et congés parentaux.

OBJECTIF 5 : Promouvoir l'égalité des chances d'évolution professionnelle.

L'accord précédent a promu l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans les actes de déroulement de carrière, auprès des acteurs RH et du management.

Des objectifs d'amélioration ont permis de :

- *confirmer la tendance à un meilleur accès des femmes aux postes à responsabilité ;*
- *donner une meilleure visibilité du taux de mixité tout au long de la ligne hiérarchique ;*
- *ne pas faire entrer dans le décompte des absences maladie l'absence pour congé maternité et congé pathologique.*

L'objectif du présent accord se situe dans la poursuite des actions engagées, afin de promouvoir l'égalité des chances dans l'évolution professionnelle :

- préserver ou rétablir les proportionnalités tout au long de l'évolution professionnelle ;
- veiller au risque de discrimination autour de la maternité et à la bonne application des règles d'avancement et de promotion.

ACTIONS

5.1 Les évolutions professionnelles

- En ce qui concerne les promotions, l'entreprise veillera, dans ses choix, à faire progresser les ratios de promotion interne des groupes maîtrise et cadre, en cohérence avec le ratio de la population d'origine.
- Une attention particulière sera portée sur la composition de jury de sélection, mixte.
- Un suivi d'un échantillon de nouveaux embauchés femmes et hommes, cadres, sera réalisé.

5.2 Impact de la maternité et du temps partiel parental sur les évolutions professionnelles

- Elle permettra l'exercice d'une activité à temps partiel sur des postes à responsabilité.
- L'entreprise veillera à ce que l'absence pour congés maternité ou l'exercice d'une activité à temps partiel parental ou activité partielle parentale, ne fasse pas obstacle à l'évolution de carrière, selon les opportunités internes et les compétences de l'intéressé(e). Pour ce faire, un suivi de ces situations sera réalisé afin de détecter d'éventuels risques de discrimination.

- L'absence pour congés de maternité ou d'adoption ne rentre pas en compte pour les règles de promotion et l'accès aux postes à responsabilité. Lorsque les règles d'évolution dans les filières font référence à une durée d'exercice, les congés maternité et d'adoption sont considérés comme période d'activité.

INDICATEURS

- Taux de femmes parmi les cadres.
- Taux d'évolution des femmes parmi les cadres.
- Taux de femmes et évolution de ce taux pour chaque groupe : agents, techniciens, agents de maîtrise, cadres.
- Nombre de candidats femmes et hommes à la sélection interne PNC.
- Cadres (répartition F/H) :
 - ✓ nombre de candidatures reçues, de candidats en sélection et de propositions à la hiérarchie,
 - ✓ taux d'évolution des candidatures reçues, de candidats en sélection et de propositions à la hiérarchie.
- Taux femmes/hommes de temps partiel parental.
- Taux femmes/hommes d'activité partielle parentale PNC et PNT.

OBJECTIF 6 : Mesurer les évolutions avec des indicateurs.

L'accord précédent a permis l'élaboration d'un tableau de bord, reposant sur des indicateurs pertinents.

Un suivi des évolutions a été effectué en matière de mixité et d'égalité des chances entre les femmes et les hommes, dans les métiers cibles et en matière de prise de responsabilité des femmes dans l'entreprise.

Il s'agit par le présent accord, de consolider les instruments pour mesurer les évolutions, de les améliorer, de les rendre plus visibles et opérationnels pour les acteurs de l'entreprise. Les indicateurs peuvent être qualitatifs ou quantitatifs.

ACTIONS

- Tableau de bord renseigné, opérationnel, visible et avec l'historique des évolutions, organisé selon les objectifs de cet accord, afin de mesurer l'impact des actions menées.
- Toute proposition, à l'initiative d'un des signataires, d'un nouvel indicateur portant sur les actions décrites ci dessous, fera l'objet d'une analyse de faisabilité par l'entreprise. Cette proposition ainsi que son analyse seront présentées au comité de suivi.

OBJECTIF 7 : Faire évoluer les pratiques et les mentalités par la sensibilisation et l'information des acteurs et par le dialogue social.

La synergie des actions menées durant le précédent accord ont permis l'évolution des pratiques et des mentalités dans l'entreprise :

- *échanges avec des partenaires extérieurs : entreprises, syndicats, associations ;*
- *partenariat au sein d'un projet européen « Equallité » de lutte contre les discriminations par le genre ;*
- *communication : presse interne, expositions, publications ;*
- *sensibilisation et formation des managers et du réseau RH.*

Les parties signataires, fortes de leur expérience et de leur investissement dans l'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, souhaitent développer les échanges et les partages d'expériences, afin de mettre en œuvre des initiatives productrices de changement.

ACTIONS

7.1 En interne :

- Diffuser « les bonnes pratiques » auprès des managers et RH rappelant les mesures cet accord.
- Poursuivre les actions de formation du management et du réseau RH, sur la dimension de l'égalité professionnelle.
- Faire de l'égalité professionnelle un sujet transversal en matière d'accès à l'emploi et de gestion des ressources humaines.
- Développer une communication ciblée sur l'égalité professionnelle, enrichie de la veille externe.

7.2 En externe

- Enrichir la veille externe, au niveau national et européen.
- Poursuivre les partenariats avec les associations et les organismes publics.
- Accentuer la coopération avec l'Education Nationale, les universités et les grandes écoles, en matière d'orientation et d'insertion.

7.3 En matière de mixité dans la représentation du personnel

La promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes se mesure également par une meilleure représentation des femmes dans les instances représentatives du personnel.

➔ En conséquence :

- les organisations syndicales signataires s'engagent à améliorer la représentation des femmes sur les listes de candidats aux élections professionnelles CE et DP, en cohérence avec la proportion de femmes dans l'entreprise (PS/PNC/PNT distincts) ;
- un bilan sur le taux de féminisation de la représentation du personnel sera effectué sur la base des dernières élections ;
- un accompagnement des membres des commissions spécialisées « égalité professionnelle » CE/CCE sera proposé par la Direction.

INDICATEURS

- Informations sur les actions et initiatives internes et externes à l'entreprise.
- Production de documents et de supports, actions de communication.
- Taux de féminisation des candidatures aux élections DP et CE.

IV - COMITE DE SUIVI

Dans la continuité du précédent accord, les parties signataires conviennent de mettre en place un comité de suivi du présent accord, qui se réunira une fois par an, une réunion intermédiaire pour faire le point des actions en cours pourra être organisée, et exceptionnellement en tant que de besoin, afin de veiller au respect des engagements et de suivre les progrès réalisés en matière d'égalité professionnelle.

V - DUREE

En application des dispositions définies par la loi, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans et s'applique à compter du jour qui suivra son dépôt. A son échéance, il cessera automatiquement de produire effet.

VI - ADHESION

Conformément aux dispositions de l'article L. 132-9 du Code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative dans l'entreprise, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion devra faire l'objet des mêmes formalités de dépôt que l'accord lui-même. Elle sera valable à compter du jour qui suivra sa notification au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes compétent.

L'adhésion devra, dans le délai de huit jours à compter de ce dépôt, être notifiée par lettre recommandée aux parties signataires.

VII - REVISION

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

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

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre, les parties sus indiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un avenant.

En application de l'article L. 132-7 du Code du travail, la révision proposée donnera lieu à l'établissement d'un avenant se substituant de plein droit aux stipulations du présent accord qu'il modifie, sous réserve de l'exercice du droit d'opposition prévu à l'article L. 132-2-2.

Cet avenant devra faire l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du Code du travail.

VIII - FORMALITES DE DEPOT

En application des dispositions de l'article L. 132-10 du Code du travail, cet accord sera déposé auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi, ainsi qu'au secrétariat du greffe de Conseil de Prud'hommes de Bobigny.

IX - INFORMATION

Cet accord sera notifié à chaque organisation syndicale représentative et sera affiché largement.

Roissy, le

Pour la Direction Générale d'Air France :
Monsieur Jean François COLIN,
Directeur Général Adjoint Ressources Humaines.

Pour les Organisations Syndicales :

CFDT - Groupe Air France - SPASAF

CFE - CGC

SGFOAF

SCFOAF

SNGAF - CFTC

UNSA - SMAF

CGT Air France

UGICT - CGT Air France

SUD AERIEN

SNMSAC

SPAC

SNOMAC

SPAF

SNPNAC

ALTER

SNPNC

UNAC – CGC

SNPL AF