

**PROJET DE PROTOCOLE D'ACCORD SUR
L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE
LES FEMMES ET LES HOMMES**

Le présent protocole est conclu entre la société Air France représentée par son Directeur Général Adjoint Ressources Humaines, Monsieur Jacques PICHOT,

d'une part,

et

les organisations syndicales signataires,

d'autre part,

PREAMBULE

La loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 vient renforcer 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 nouvelle loi invite les partenaires sociaux à progresser, de fait, vers une réduction de ces inégalités en négociant un plan d'actions fondé sur l'analyse d'indicateurs pertinents.

« La négociation porte notamment sur les points suivants :

- les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ;
- les conditions de travail et d'emploi » article 7 de la loi.

L'entreprise s'inscrit pleinement dans cette politique volontariste visant à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

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

1 / 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 de la Compagnie, la Direction Générale attirera l'attention des responsables des délégations régionales sur l'égalité professionnelle au sein de leur personnel.

Les mesures prévues par le présent accord seront déclinées dans les différents comités d'établissement, en tenant compte de leurs spécificités. Elles feront l'objet d'une consultation des instances représentatives créées à cet effet.

2 / LE PLAN D' ACTIONS

2-1 / LE CONSTAT ET LES PROBLEMATIQUES IDENTIFIEES

Le constat repose sur trois éléments joints en annexe :

- le rapport global annuel de situation comparée des femmes et des hommes de l'année 2000 ;
- le document complémentaire sur les rémunérations Femmes/Hommes de l'année 2000 ;
- la synthèse des réflexions des groupes de travail décentralisés qui se sont réunis durant le deuxième semestre 2000.

D'ores et déjà, quatre problématiques essentielles s'en dégagent :

1. la pertinence des indicateurs ;
2. le taux de mixité dans les métiers ;
3. l'impact de la maternité et du congé parental à temps plein ou à temps partiel sur les actes de carrière ;
4. le taux de mixité dans les fonctions de décision ou de responsabilités d'encadrement.

2-2 / LES OBJECTIFS ET LES ACTIONS

Les objectifs et actions déclinés répondent aux constats et problématiques identifiés à ce jour. L'analyse des indicateurs et de leur évolution ultérieure conduira à ajuster les actions et objectifs à atteindre.

La méthodologie retenue pour chaque problématique est définie par :

- un objectif ;
- des actions ;
- des modalités de mise en œuvre ;
- des indicateurs de suivi, mis à disposition de l'encadrement et visant à l'identification des écarts, leur analyse et l'atteinte des objectifs.

OBJECTIF 1 :

L'AMELIORATION DES INSTRUMENTS DE MESURE DE LA SITUATION.

Action :

A partir des dispositions prévues par la loi, un tableau de bord est élaboré, comportant des indicateurs pertinents permettant de suivre l'évolution de l'égalité professionnelle au sein des différentes populations de l'entreprise.

Ces indicateurs seront déclinés selon quatre axes :

1. les conditions générales d'emploi : effectifs, durée et organisation du travail, congés, embauche et départ, positionnement dans l'entreprise, promotion ;
2. les rémunérations ;
3. la formation ;
4. les conditions de travail.

Mise en oeuvre :

- a) Mise en place des indicateurs prévus par la loi, complétés par ceux créés pour répondre aux spécificités de l'entreprise et déclinés dans les actions retenues dans le présent accord ;
- b) Etablissement d'un tableau de bord commenté, dont l'objectif sera de mesurer les évolutions et présenté tous les ans aux instances créées à cet effet.

Suivi :

A cette occasion, les commissions feront part de leurs commentaires et pourront faire des propositions d'ajustements des indicateurs.

Le comité de suivi pourra proposer des ajustements du plan d'actions.

OBJECTIF 2 LE DEVELOPPEMENT DE LA MIXITE

Actions :

Pour quelques métiers cibles, pour lesquels les déséquilibres constatés peuvent être améliorés, notamment lors de l'embauche, un plan d'actions sera dressé comprenant des mesures :

- d'orientation et d'information auprès des publics scolaires et étudiants, du marché du travail et dans les cursus de formation initiale, en s'appuyant notamment sur Aireemploi et Afmaé ;
- d'analyse des facteurs de motivation des femmes et des hommes pour ces métiers ciblés, par enquête ou sondage, notamment avant l'embauche ;
- d'aménagement de l'environnement du travail: ergonomie des postes ;
- d'accompagnement et de suivi de l'intégration dans les équipes.

Mise en oeuvre :

- a) Choix des métiers pour lesquels les statistiques actuelles montrent un déséquilibre et pour lesquels l'entreprise embauche : métiers de la maintenance aéronautique, infirmière, métiers de l'informatique, PNT, PNC ;
- b) Représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les supports de communication notamment sur ces métiers, auprès du marché du travail. ex : affiches «mécanicienne» d'Airmaé, DVD sur les métiers d'Airemploi , présence dans les salons, offres d'emploi ;
- c) Modalités de recrutement. Ex : composition équilibrée des jurys de sélection, critères d'embauche ;
- d) enquête lors des opérations d'information et d'orientation sur les facteurs de motivation ou non motivation notamment au regard de l'image des métiers ;
- e) dans un premier temps, analyse des facteurs ergonomiques et de conditions de vie au travail pouvant induire des difficultés pour l'un des deux sexes sur les métiers cibles, puis étude des possibilités d'aménagement en vue de proposer un plan d'actions ;
- f) analyse des difficultés rencontrées dans l'intégration dans les équipes et mise en place d'actions correctives.

Indicateur

Evolution des taux de mixité dans les métiers ciblés.

OBJECTIF 3

L'EQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE

Actions :

Des axes de progrès seront recherchés en ce qui concerne :

- **L'impact de la maternité ou du congé parental à temps plein ou à temps partiel sur les actes de carrière ;** la démarche visée consiste à améliorer les conditions de retour et la poursuite du déroulement de carrière, en les préparant avant le départ, par les mesures suivantes :
 - * pour l'ensemble des personnels, la tenue d'un entretien hiérarchique faisant l'objet d'un compte rendu écrit et annexé au dossier professionnel, avant le départ. Pour les personnels navigants exerçant une activité temporaire au sol, cet entretien sera réalisé par la hiérarchie d'origine.
 - * pour les personnels au sol, la rédaction d'une FAA, avant le départ, pouvant si les conditions sont réunies, alimenter les propositions d'avancement ou de promotion.
 - * pour l'ensemble des personnels, l'organisation du retour professionnel notamment par la mise en place d'actions de formation, après une longue absence.
 - * avant le retour, la diffusion d'information générale sur la Compagnie.

- **L'information auprès des salariés sur les nouveaux dispositifs du congé paternité.**

- **la réalisation d'un support d'informations individuel mis à disposition des hiérarchies et des salariés**, sous forme d'un livret récapitulatif, pouvant évoluer par la suite vers un support intranet, présentant :

- * les règles de droit ;
- * les règles de l'entreprise ;
- * les dispositifs existants à Air France.

Mise en oeuvre :

Les mesures liées au départ et retour de congé maternité ou parental, ainsi que les supports d'information seront initialisés dès la signature de l'accord.

Indicateurs et suivi :

- a) Evolution du taux d'avancement des personnes en congé maternité, du taux de promotion des personnes en congé parental temps partiel.
- b) Taux de retour des FAA.
- c) Point réalisé en Comité de Suivi sur les formations et supports d'informations réalisées.

OBJECTIF 4

PROMOUVOIR L'EGALITE DES CHANCES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LE DEROULEMENT DE CARRIERE

Actions :

A partir des déséquilibres constatés lors de l'analyse des indicateurs, des objectifs d'amélioration seront fixés et des actions correctives seront mises en place pour :

- rééquilibrer les taux de promotion en respectant les taux de mixité des populations concernées.
- viser à rééquilibrer l'accès des femmes aux postes à responsabilité, sur les critères relatifs aux compétences ou expériences requises pour occuper le poste vacant, en veillant à la cohérence de la proportion de F/H de la population des candidats retenus et de celle des postulants.
- permettre l'exercice d'une activité à temps partiel sur des postes à responsabilité.
- rappeler 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 de réunion....

Mise en oeuvre :

La mise en oeuvre de ces actions implique les responsables opérationnels et le Réseau Ressources Humaines des différentes entités ; elle sera définie progressivement avec leurs concours.

Indicateurs :

- a) Taux de mixité des promotions au regard du taux de mixité des populations concernées et des postulants.
- b) Taux de femmes dans les postes à responsabilité.
- c) Nombre de temps partiel sur des postes à responsabilité, différencié par agent de maîtrise d'encadrement, cadre groupe 1, groupe 2, groupe 3.

L'EVOLUTION DES PRATIQUES ET DES MENTALITES :

Afin de faire évoluer les mentalités et les pratiques, une démarche d'animation et de communication auprès de l'ensemble des acteurs de l'entreprise sera mise en place autour :

- **de la conclusion de cet accord ;**
- **des balises de la parité tout au long du parcours professionnel :** communication sur les actions retenues dans le présent accord, afin d'en faire la promotion ;
- **de la mise en place d'une veille externe et interne** sur des pratiques innovantes, intéressantes et qui seront communiquées au Comité de Suivi en tant qu'éléments de réflexion pour des évolutions du dispositif.

3 / COMITE DE SUIVI

Les parties signataires conviennent de mettre en place un Comité de Suivi du présent accord, qui se réunira une fois par an, 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.

4 / 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 de sa date de signature. A son échéance, il fera l'objet d'une nouvelle négociation.

5 / 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.

6 / DENONCIATION

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires, dans le cadre de l'article L. 132-8 du Code du Travail, et la durée du préavis est fixée à six mois.

La dénonciation est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception, par son auteur, aux autres signataires de l'accord, et doit donner lieu à dépôt conformément à l'article L.132-10 du Code du Travail.

7 / 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.

8 / INFORMATION

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

En parallèle, dans chacun des comités d'établissement, le rapport annuel commenté de situation comparée entre les femmes et les hommes fera l'objet d'un affichage, après sa parution, sur les lieux de travail, conformément à la loi du 9 mai 2001.

Roissy, le

Pour la Direction Générale d'Air France :

Pour les Organisations Syndicales :

CFDT - Groupe Air France - SPASAF

CFE - CGC

SGFOAF

SCFOAF

SNGAF - CFTC

UNSA AF

CGT Air France

UGICT - CGT Air France

SUD AERIEN

SNMSAC

STC

SNPL AF

SPAC

SNOMAC

SPAF

SNPNAC

ALTER

SNPNC

UNAC - CGC

