

ACCORD SUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES

2012 - 2014

AS
AIRFRANCE 

36
US
NSR

SOMMAIRE

1.	Préambule	4
2.	Champ d'application et principes généraux	5
3.	Principaux acteurs pour l'emploi des personnes handicapées au sein d'Air France	6
4.	Plan d'embauche	8
4.1.	Objectif d'embauches	8
4.2.	Partenariats	9
4.3.	L'accueil des Stagiaires	9
4.4.	Taxe d'apprentissage	10
5.	Plan d'insertion et de maintien dans l'emploi	10
5.1.	Accueil du salarié et intégration dans le poste	10
5.2.	Aménagement du poste de travail	10
5.3.	Accessibilité des lieux de travail et accessibilité numérique	11
5.4.	Aide au transport entre le domicile et le lieu de travail	11
5.5.	Adaptation d'horaires	11
5.6.	Exercice de son activité professionnelle en télétravail	12
5.7.	Tutorat et accompagnement	12
5.8.	Formation professionnelle	12
5.9.	Accompagnement du parcours professionnel	13
5.10.	Survenue d'une situation de handicap	13
5.10.1.	Visite médicale de pré reprise	13
5.10.2.	Démarche de reconnaissance et de renouvellement de la qualité de travailleur handicapé	14
5.11.	Dispositif de reconversion professionnelle	14
6.	Plan de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement collectif	15
7.	Communication, Sensibilisation des salariés et Formation des acteurs	15
7.1.	Communication	15
7.2.	Sensibilisation	16
7.3.	Formation des acteurs pour l'emploi des personnes en situation de handicap	16
8.	Secteur protégé et adapté	16
9.	Autres dispositifs	17
9.1.	Maladie	17
9.2.	Attribution de logements locatifs	17
9.3.	Adaptations du logement	17
10.	Budget Handicap de l'entreprise	18
11.	Actions prises en complément du budget de l'accord	19
11.1.	Attribution de Chèques Emplois Services Universels (CESU)	19
11.2.	Mesures de soutien aux aidants familiaux salariés de l'entreprise	19
11.2.1.	Congé parental d'éducation	19

11.2.2.	Mesures relatives à l'emploi	20
11.2.3.	Attribution de logements locatifs	20
11.2.4.	Fonds de soutien aux aidants familiaux	20
11.2.4.1.	Aide à la scolarité d'enfants handicapés	20
11.2.4.2.	Adaptation du logement	21
11.2.4.3.	Projets portés par des salariés	21
12.	Information et suivi	21
13.	Agrément et déclarations administratives	21
14.	Durée, adhésion et révision	21
ANNEXE 1 : Organisation du service Handicap et ressources Humaines		24
ANNEXE 2 : Lettre de mission Référents Diversité Handicap		25
ANNEXE 3 : Liste nominative des référents Diversité et Handicap par établissement		26
ANNEXE 4 : Budget des actions prises en complément du budget de l'accord		27

AS
 BL ~~AS~~ No
 3
 BL US

1. Préambule

La Charte Sociale et Ethique, signée le 20 février 2008 entre le groupe Air France KLM et les partenaires sociaux représentés au sein du comité de groupe européen AF/KL souligne la vision d'un monde ouvert et solidaire, dans lequel l'économie responsable se conjugue au progrès social et environnemental. Le groupe s'engage sur les valeurs et droits fondamentaux qui fondent son identité et orientent sa politique sociale et éthique, dans l'objectif de favoriser un meilleur climat de confiance et davantage de respect mutuel dans un environnement où toute forme de discrimination est proscrite.

Les entreprises du groupe réaffirment notamment au travers de ce texte, leur engagement à favoriser l'accès au travail des personnes handicapées, à promouvoir la diversité dans l'entreprise, reflet de celle de la société et à favoriser l'égalité des chances.

Air France est engagée depuis de nombreuses années dans une politique volontariste en faveur de l'intégration des personnes handicapées. Celle-ci s'est concrétisée par la signature, depuis 1991, d'accords triennaux permettant de positionner l'emploi des travailleurs handicapés au cœur de la politique ressources humaines de l'entreprise.

Dans le cadre d'une approche globale du handicap à Air France, ce huitième accord a l'ambition d'impliquer l'ensemble des salariés, tous métiers et toutes catégories confondus, dans la définition et la mise en œuvre des moyens et des mesures contribuant à l'autonomie au travail des personnes handicapées. Il a pour objectif d'améliorer les résultats de l'entreprise au regard des exigences de la loi du 11 février 2005, malgré un contexte économique incertain.

Le taux d'emploi des travailleurs handicapés à Air France était de 3,14% en 2008, de 3,57% en 2009 et de 3,92% en 2010.

Avec cet accord, l'entreprise se fixe pour objectif de continuer à faire progresser son taux d'emploi pour atteindre un minimum de 5% au 31 décembre 2014.

Pour ce faire, l'accord définit une politique ambitieuse en faveur de l'emploi des personnes handicapées, au travers des axes suivants :

- poursuivre une démarche active de recrutements des personnes en situation de handicap
- renforcer l'accompagnement des travailleurs handicapés pour leur insertion dans l'emploi et leur évolution professionnelle
- assurer un accompagnement efficace des salariés pour les maintenir dans l'emploi en cas de survenue ou d'évolution d'une situation de handicap
- poursuivre les efforts de sensibilisation visant à faire évoluer le regard sur le handicap et communiquer largement sur la politique d'Air France pour l'emploi des travailleurs handicapés
- continuer à développer le recours au secteur protégé et adapté

2. Champ d'application et principes généraux

Périmètre de l'accord et bénéficiaires :

Le présent accord est applicable à l'ensemble des établissements de l'entreprise situés en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer.

Les salariés concernés par cet accord sont les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés instituée par l'article L. 5212-2 du Code du travail :

- Les travailleurs reconnus handicapés par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) ;
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10% et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- Les titulaires d'une pension d'invalidité, à condition que l'invalidité réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- Les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
- Les veuves de guerre et orphelins de guerre, sous certaines conditions ;
- Les sapeurs-pompiers volontaires invalides à la suite d'un accident ou d'une maladie contractée en service, sous certaines conditions ;
- Les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du Code de l'action sociale et des familles ;
- Les titulaires de l'Allocation Adultes Handicapés (AAH).

Les mesures de l'article 11.2 sont applicables aux aidants familiaux, salariés de l'entreprise.

Définition du handicap :

« Constitue un handicap (...) toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychique, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant » (extrait de la loi du 11 février 2005).

Principe de non-discrimination :

Cet accord s'inscrit dans le respect des articles L. 1132-1, L. 1133-3 et L. 1133-4 du Code du travail.

MS
BL
BL
5
NG
US

3. Principaux acteurs pour l'emploi des personnes handicapées au sein d'Air France

Le service Handicap et Ressources humaines

Au sein du pôle Diversité, une équipe dédiée est en charge de la mise en œuvre du présent accord. Elle est en particulier garante, auprès des salariés en situation de handicap, de l'application de ses dispositions.

Ses missions sont les suivantes :

- elle favorise l'embauche de travailleurs handicapés au travers d'une recherche active de candidatures et d'un aménagement des conditions de sélection ;
- elle assiste les salariés dans leurs démarches auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées : MDPH (pour la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, l'obtention d'une carte de priorité ou d'invalidité, etc.) ;
- elle vient en support de l'emploi des salariés handicapés par des actions de compensation du handicap et d'insertion dans l'emploi ;
- elle met en œuvre des actions d'accompagnement des salariés en reclassement professionnel du fait de leur situation de handicap, et s'assure de leur efficacité en lien avec l'ensemble des acteurs concernés ;
- elle assure la sensibilisation sur le thème du handicap auprès des salariés de l'entreprise et en externe ;
- elle promeut, en collaboration étroite avec la direction générale aux achats d'Air France, le recours au secteur protégé et adapté pour l'achat de prestations par l'entreprise ;
- elle développe le suivi annuel des actions engagées dans le cadre du présent accord, notamment auprès de son comité de suivi et de la DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi), dont dépend le siège de l'entreprise ;
- elle effectue pour l'ensemble des établissements de l'entreprise, la Déclaration annuelle Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH) ;
- elle élabore le bilan annuel handicap et le présente au CCE ;
- elle gère les fonds de l'accord et le financement des actions prévues par celui-ci.

Cette équipe (cf. annexe 1) est en étroite relation avec l'ensemble des autres acteurs impliqués à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise pour l'emploi des personnes handicapées, de manière à s'assurer de la cohérence et de la complémentarité des actions.

Les référents Diversité et Handicap

Les référents Diversité et Handicap des établissements animent la politique pour l'emploi des travailleurs handicapés au sein de leur établissement :

- ils sont les relais du service Handicap et Ressources humaines auprès des Directeurs des Ressources Humaines
- ils assurent le suivi et la coordination des actions

Ils sont nommés par le DRH de l'entité à laquelle ils sont rattachés, avec une lettre de mission commune (cf. annexe 2).

Ils seront réunis régulièrement afin de faire le point sur les sujets en lien avec la diversité et le handicap (cf. liste nominative en annexe 3).

BL
6
BL
NS
NS

Les Responsables Ressources Humaines

Dans le cadre des règles et de la politique ressources humaines de l'entreprise, ils accompagnent les managers et suivent les situations individuelles des salariés.

En lien avec les référents Diversité et Handicap et avec le support du Service Handicap et Ressources humaines, ils assurent la mise en œuvre opérationnelle dans leur périmètre :

- des actions liées aux embauches de travailleurs handicapés
- des actions d'insertion et de maintien dans l'emploi des salariés de l'entreprise en situation de handicap

Ils font appel aux autres acteurs en charge du handicap, si nécessaire, dans les domaines de compétences respectifs de ces derniers.

Les médecins du travail et leurs équipes

La politique de l'entreprise en matière de prévention santé/sécurité au travail implique une collaboration étroite du médecin du travail avec le service Handicap et Ressources humaines, les responsables hiérarchiques, les Responsables Ressources Humaines et les assistant(e)s des services sociaux pour les décisions relatives à l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Le rôle de la médecine du travail est donc essentiel, tant dans la démarche de recrutement que dans celle du maintien dans l'emploi.

Le médecin du travail est en effet un acteur déterminant dans la prévention des risques de santé au sein de l'entreprise. Il a pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé du fait du travail (art. L. 4622-2 – loi du 20 juillet 2011). Il est le conseiller de l'employeur, des salariés, des représentants du personnel et du Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) et il exerce ses missions en toute indépendance.

Il assure le suivi médical des salariés des périmètres qui lui sont confiés lors des visites médicales prévues par la réglementation. Il préconise des aménagements du poste de travail et/ou émet des propositions de reclassement, dans le cadre de sa mission de prévention de la désinsertion professionnelle et de maintien dans l'emploi.

Il a également un rôle de conseiller auprès du salarié handicapé notamment pour l'orientation vers les structures et les acteurs contribuant à la reconnaissance du handicap et à l'insertion professionnelle.

Les assistant(e)s des services sociaux

Ils(elles) sont partenaires de l'intégration des personnes handicapées. En lien avec les autres acteurs, ils(elles) informent, conseillent et proposent un soutien dans la recherche de solutions avec prise en compte des contraintes de l'environnement personnel et professionnel. Ils(elles) peuvent notamment fournir aux salariés des renseignements sur la qualité de travailleur handicapé et les aider dans leur démarche de reconnaissance.

Les Institutions Représentatives du Personnel (IRP) et les organisations syndicales

Les IRP font partie des acteurs auxquels les salariés en situation de handicap peuvent se référer. Elles sont, avec les organisations syndicales, forces de proposition pour la politique handicap de l'entreprise.

Les organisations syndicales signataires du présent accord s'engagent à assurer sa plus large diffusion.

Les Présidents des CHSCT et les chefs d'établissements veilleront à la bonne application des dispositions de l'article L. 4612-11 du Code du travail.

Handwritten initials and signatures: "AB", "BL", "3L", "NG", and a large signature.

Le service Sélection et Recrutement

Il organise les évaluations des candidats à l'embauche et aux sélections collectives réalisées dans le cadre de la mobilité interne à l'entreprise.

Il met en place, selon les préconisations du service Handicap et Ressources humaines, les aménagements nécessaires pour l'évaluation des personnes en situation de handicap.

La Direction des Achats

Elle constitue un acteur essentiel pour le développement du recours au secteur protégé et adapté. En liaison avec le service Handicap et Ressources humaines, elle porte une attention particulière à l'ouverture d'appel d'offres aux établissements de ce secteur en vue de promouvoir le développement de leur activité.

4. Plan d'embauche

4.1. Objectif d'embauches

Air France affirme sa volonté de poursuivre et de développer toutes les initiatives en faveur du recrutement des personnes handicapées, afin de faire progresser son taux d'emploi à l'issue du présent accord.

Sur les trois années couvertes par cet accord, Air France se fixe l'objectif de recruter au minimum 65 travailleurs handicapés.

Les embauches peuvent et doivent être réalisées dans toutes les catégories d'emploi existant dans les différents établissements de l'entreprise et à tous les niveaux hiérarchiques. Tous les acteurs du processus de recrutement seront sensibilisés à ces dispositions.

Le recrutement s'effectuera pour toutes les qualifications et à tous les niveaux hiérarchiques, selon les mêmes modalités que pour les autres candidats.

Les recrutements se feront prioritairement sous forme de CDI (Contrats à Durée Indéterminée) et de contrats relevant de l'alternance (contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation), sans exclure les CDD (Contrats à Durée Déterminée). L'objectif est de proposer un CDI à une majorité des personnes recrutées.

Air France s'engage en outre à favoriser les embauches de travailleurs handicapés issus du secteur adapté, dès lors qu'elles répondent à des besoins de l'entreprise.

Le service Handicap et Ressources humaines maintiendra ses liens privilégiés avec le service de recrutement de l'entreprise, de sorte de pouvoir traiter toutes les demandes d'emploi de travailleurs handicapés de façon individualisée.

Les conditions de sélection des personnes handicapées seront aménagées pour permettre à chacun de postuler à égalité de chances (exemple : appel à interprète en Langue de Signes Française – LSF - pour un candidat sourd, etc.)

MS
BL 8
BL
JIS

En cas de recours à l'intérim, les responsables d'établissements et les services demandeurs s'attacheront à développer l'accueil de travailleurs handicapés intérimaires. Les appels d'offre lancés par la Direction des achats auprès des sociétés d'intérim mentionneront cette volonté de l'entreprise.

4.2. Partenariats

Le service Handicap et Ressources humaines coordonne toutes les manifestations et actions de communication destinées à solliciter des candidatures de personnes en situation de handicap.

Pour alimenter le vivier de candidatures des personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi, le service Handicap et Ressources humaines est en lien permanent avec les réseaux institutionnels et associatifs spécialisés en recherche d'emploi pour les personnes handicapées.

Il participe en outre à des forums de recrutement destinés à solliciter des candidatures spontanées, ainsi qu'à des manifestations ou forums métiers.

La politique Handicap d'Air France est communiquée sur le site internet de recrutement de l'entreprise. Les candidats sont invités, le cas échéant, à signaler leur situation de handicap pour pouvoir être mis en relation avec le service Handicap et Ressources humaines.

Des partenariats avec des organismes de formation et des associations seront poursuivis et développés dans l'objectif de diversifier les sources de recrutement et de favoriser l'accès à la formation des personnes handicapées.

Un point sur les actions réalisées dans le cadre de ces partenariats sera effectué à l'occasion d'un comité de suivi de l'accord.

4.3. L'accueil des Stagiaires

Air France poursuit sa volonté d'accueillir des personnes en situation de handicap à la recherche d'un stage, dans le cadre de leur cursus de formation.

La présence des stagiaires handicapés dans l'entreprise permet de répondre à plusieurs objectifs :

- leur permettre de découvrir ou de se réinsérer dans le monde du travail et d'acquérir un savoir-faire, complément indispensable à leur cursus ;
- sensibiliser les équipes accueillantes aux handicaps ;
- sensibiliser les managers sur les compétences développées par les stagiaires, et favoriser ainsi, le cas échéant, de futurs recrutements.

Pour favoriser l'accueil direct de stagiaires, les demandes de stage seront centralisées au sein du service Handicap et Ressources humaines, qui les transmettra aux référents Diversité et Handicap.

Le service Handicap et Ressources humaines mènera des recherches de partenariats avec des Centres de Réinsertion Professionnelle (CRP), des associations et des écoles et/ou universités pour favoriser l'accès aux formations supérieures des étudiants

handicapés (par exemple, l'association ARPEJEH : Accompagner la Réalisation des Projets d'Etudes de Jeunes Elèves et Etudiants Handicapés).

En outre, le service Handicap et Ressources humaines participera à toutes initiatives et expériences, éventuellement avec d'autres entreprises, dont le but sera de favoriser les conditions d'accès à l'emploi des personnes handicapées.

4.4. Taxe d'apprentissage

La taxe d'apprentissage permet notamment de participer aux coûts de formation de personnes en situation de handicap. A ce titre, l'entreprise s'engage à favoriser dans l'attribution de ses versements, des organismes qui permettent l'accès des personnes handicapées à la formation initiale.

5. Plan d'insertion et de maintien dans l'emploi

5.1. Accueil du salarié et intégration dans le poste

L'accueil du salarié handicapé au sein de l'entreprise ou dans un nouveau poste constitue une étape essentielle de son insertion dans l'emploi. Les acteurs de l'entreprise se doivent d'être particulièrement attentifs aux conditions dans lesquelles s'effectue l'arrivée de tout nouveau collaborateur en situation de handicap.

Le Responsable Ressources Humaines veille en particulier à la réussite de l'intégration du salarié, en prenant notamment en compte les recommandations émises par le médecin du travail lors de la visite d'embauche.

Le service Handicap et Ressources humaines s'assure préalablement à son arrivée, de la mobilisation de l'ensemble des acteurs concernés.

Ces actions ne se substituent pas aux actions classiques d'accueil (parcours d'intégration par exemple).

5.2. Aménagement du poste de travail

Le service Handicap et Ressources humaines veillera à ce que les postes de travail des salariés handicapés soient accessibles, en adaptant les mesures prises au handicap de chacun, en vue de faciliter au maximum la vie et le travail des personnes handicapées. Il mettra à cet effet à la disposition des salariés handicapés, le cas échéant, les aides techniques adéquates.

Ce travail se fera avec l'aide des experts compétents (ergonomes spécialisés) et en collaboration avec les médecins du travail, les Responsable Ressources Humaines, les intéressés, les mieux à même de définir leurs besoins, et le cas échéant, le responsable de service et les CHSCT.

Lorsque la situation du salarié en activité l'exigera, le service Handicap et Ressources humaines, procédera à l'acquisition ou au remplacement du matériel de compensation du handicap.

AD 10
BC BC US
FG

Il est entendu que chaque prise en charge ne se fera qu'après une prescription du médecin du travail et en complément des aides légales existantes, notamment après intervention de la CDAPH.

A titre d'exemple :

- Fauteuil adapté pour les salariés en situation de handicap ayant une pathologie dorsale ou un handicap moteur ;
- Périphériques spécifiques (écrans informatiques, télé-agrandisseurs, claviers et souris spécifiques, etc.) ;
- Bureau adapté ;
- Eclairage spécifique ;
- Postes téléphoniques spécifiques ;
- Etc.

5.3. Accessibilité des lieux de travail et accessibilité numérique

Le service Handicap et Ressources humaines s'attachera à rappeler à tous les acteurs concernés les obligations légales et réglementaires :

- en matière d'accessibilité des différents espaces de l'entreprise pouvant accueillir des personnes handicapées ;
- en matière d'accessibilité des informations.

5.4. Aide au transport entre le domicile et le lieu de travail

Le service Handicap et Ressources humaines veillera à mettre en place, en complément des aides légales existantes, tous les moyens nécessaires au déplacement domicile/lieu de travail de tous les personnels handicapés lorsqu'ils ne peuvent le faire de manière autonome, après avis du médecin du travail. Pour cela, quand cela sera nécessaire, des organismes de transports spécialisés seront sollicités. Il en sera de même en cas de formations à l'extérieur de l'entreprise ou sur un autre site que le lieu de travail habituel.

En complément des mesures et des aides légales existantes, une participation à l'adaptation du véhicule sera allouée aux salariés reconnus handicapés, lorsque le handicap l'exige, après justification des démarches entreprises auprès de la MDPH des mutuelles et autres organismes.

5.5. Adaptation d'horaires

Les services Ressources Humaines, sur les préconisations des services de santé au travail, veilleront à ce que les horaires des salariés handicapés soient compatibles avec les spécificités de leur handicap (ex : contraintes horaires dues à un suivi médical spécifique, organisation de la journée de solidarité, etc.)

Conformément à la loi du 11 février 2005, «les salariés handicapés bénéficient à leur demande d'aménagements d'horaires individualisés propres à faciliter leur accès à l'emploi, leur exercice professionnel ou le maintien dans leur emploi».

Ces aménagements respecteront la durée conventionnelle de travail.

5.6. Exercice de son activité professionnelle en télétravail

Une attention particulière sera portée aux demandes de télétravail émanant des salariés en situation de handicap, notamment lorsqu'il s'agit d'une préconisation du médecin du travail.

5.7. Tutorat et accompagnement

Cette activité concerne les salariés en situation de handicap dont l'état de santé nécessite un soutien régulier dans l'entreprise. Elle suppose l'accord préalable du salarié.

Pour ce faire, le service Handicap et Ressources humaines s'attachera les services d'organismes et associations spécialisés, ainsi que de professionnels du suivi et du soutien psychologique. Les services de rattachement des salariés concernés pourront également bénéficier de ce suivi, en vue de faciliter au maximum l'intégration.

5.8. Formation professionnelle

Les formations professionnelles sont ouvertes à tous les salariés, dans les conditions définies par les textes et accords en vigueur.

Le service Handicap et Ressources humaines, en lien avec les services de formation de l'entreprise, veillera à ce que les conditions matérielles des formations soient compatibles avec le handicap du salarié.

Si, suite à l'avis du médecin du travail, le salarié handicapé ne peut pas effectuer de déplacement pour suivre une formation sur un autre site de l'entreprise, les services Ressources Humaines en liaison avec les services de formation, mettront tout en œuvre pour trouver une solution locale.

Les services Ressources Humaines veilleront, en lien avec les services de formation à ce que les horaires de formation soient compatibles avec les spécificités du handicap du salarié.

Dans le cadre d'un projet professionnel, les salariés répondant à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés pourront bénéficier d'une majoration de 10% de la dotation annuelle du DIF dès lors qu'ils en feront la demande expresse. En outre, ceux dont le niveau de qualification est inférieur ou égal au niveau 4, pourront bénéficier d'un dépassement de 40 heures dès lors que leurs droits acquis au titre du DIF auront été utilisés en totalité et après recours à la possibilité d'anticipation.

BC
12
MS
LIS

5.9. Accompagnement du parcours professionnel

Air France s'engage à assurer aux salariés bénéficiaires de la loi du 11 février 2005 une carrière au moins égale, à compétences égales, à celle des autres salariés. Il est ainsi réaffirmé qu'un travailleur handicapé ne doit faire l'objet d'aucune discrimination directe ou indirecte dans l'entreprise, du fait de son handicap.

L'accompagnement des parcours professionnels des salariés en situation de handicap sera développé. Un dispositif de suivi spécifique sera proposé à chaque salarié handicapé par les services Ressources Humaines.

S'il le souhaite, celui-ci pourra notamment bénéficier d'un entretien spécifique avec son Responsable Ressources Humaines ou avec un référent pour faire le point sur ses souhaits d'évolution professionnelle.

Les situations des salariés n'ayant pas bénéficié de mobilité professionnelle depuis plus de 5 ans seront examinées en priorité.

Si des freins spécifiques au parcours du salarié sont identifiés, du fait de sa situation de handicap, le Responsable Ressources Humaines, avec l'appui des autres acteurs, mettra en place des dispositifs d'accompagnement ; si nécessaire, un bilan de compétences pourra être proposé et des actions de formation spécifiques pourront être financées.

Par ailleurs, les conditions de la sélection interne seront adaptées en fonction de la situation du salarié handicapé (exemple : loupe électronique pour un salarié malvoyant, etc.)

En cas de projet de redéploiement collectif, la mobilité des salariés handicapés fera l'objet d'une étude attentive par les Ressources Humaines et les responsables hiérarchiques du secteur concerné, en collaboration étroite avec le service Handicap et Ressources humaines. Le cas échéant, des solutions locales seront étudiées en priorité.

L'étude comparative des parcours professionnels sera poursuivie sur le premier semestre d'application de l'accord, dans l'objectif de développer des indicateurs de suivi des taux de promotion.

La situation des salariés handicapés qui ne bénéficient pas d'avancement sera analysée. Si nécessaire, des actions individuelles pourront être mises en œuvre.

5.10. Survenue d'une situation de handicap

5.10.1. Visite médicale de pré reprise

Afin de permettre la reprise du travail dans les meilleures conditions, tous les salariés de l'entreprise absents pour raison de santé depuis plus de 3 mois seront informés de la possibilité de bénéficier d'une visite de pré reprise par le Médecin du travail. Une telle visite a pour but d'évaluer les éventuelles difficultés que pourrait poser la réintégration au poste de travail et d'anticiper si nécessaire sur des mesures pour le maintien dans l'emploi et d'anticiper sur une éventuelle démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

B
13
BCL
3L
NG
W

5.10.2. Démarche de reconnaissance et de renouvellement de la qualité de travailleur handicapé

L'entreprise accordera 2 jours d'autorisation d'absence rémunérée aux salariés ayant entamé les démarches de reconnaissance ou de renouvellement du statut de travailleur handicapé. Ces jours seront accordés en compensation des démarches effectuées auprès de la Commission Départementale pour l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) et sur présentation d'un justificatif au service Handicap et Ressources humaines (RQTH ou notification de refus si la reconnaissance n'est pas obtenue).

Ces 2 jours pourront également être obtenus par anticipation si le salarié est convoqué par la CDAPH, et s'il en fournit un justificatif au service Handicap et Ressources humaines (convocation envoyée par la CDAPH).

Les médecins du travail, l'équipe Handicap et Ressources humaines ainsi que les assistant(e)s des services sociaux sont des interlocuteurs privilégiés qui peuvent informer et accompagner les salariés dans leur démarche de reconnaissance ou de renouvellement du statut de travailleur handicapé.

5.11. Dispositif de reconversion professionnelle

Lorsqu'un salarié, du fait de son handicap et sur avis du médecin du travail, ne peut plus occuper son poste de travail, il faut envisager sa reconversion et définir un nouveau projet professionnel.

Dans ce cadre, le salarié en situation de handicap pourra bénéficier d'un entretien réalisé avec un représentant du réseau RH pour lui permettre de préciser son projet et de définir en commun un plan d'action adapté.

Dans certains cas, il est nécessaire de faire le point sur les compétences, les aptitudes et le potentiel d'évolution du salarié. C'est le sens des bilans de compétences réalisés auprès d'organismes externes. Tout salarié en situation de handicap peut en bénéficier. A l'issue de ce bilan, le service Handicap et Ressources humaines proposera au salarié d'organiser une réunion de synthèse, avec le Responsable Ressources Humaines, dont l'objectif sera d'envisager des actions sur la base de la conclusion du bilan. Si le salarié le souhaite, cette réunion lui permettra de définir, avec son RRH et le(la) Chargé(e) d'insertion dont il dépend, les actions à mener pour sa reconversion professionnelle.

Lorsque cette reconversion nécessite une formation spécifique, l'entreprise la prend en charge en totalité. Elle est organisée par le service Handicap et Ressources humaines qui s'assure, le cas échéant de la compatibilité des conditions matérielles avec le handicap du salarié et qui, à défaut, y remédie lorsque c'est possible.

Le terme « spécifique » s'entend aussi bien quand la formation requise n'est pas dispensée en interne, ou lorsque l'état du salarié nécessite une prise en charge très individualisée. Les besoins en formation issus de ce dispositif seront traités en priorité.

Le salarié en situation de handicap sera accompagné par son Responsable RH ou par un référent pendant toute la durée de son parcours de reconversion professionnelle. Il

BL SU
14
BL
US

fera également l'objet d'un suivi particulier de la part du service Handicap et Ressources humaines, qui agira en support du réseau Ressources Humaines.

A l'issue de la reconversion professionnelle, un bilan sera organisé avec le salarié, son manager et son RRH, 6 mois après la prise du nouveau poste.

Pour s'assurer de l'efficacité du dispositif de reclassement, des indicateurs de suivi seront élaborés en collaboration avec les signataires du présent accord. Un point sera effectué lors du premier comité de suivi de l'année 2012.

Par ailleurs, il est rappelé que, en application du protocole d'accord PS du 29 septembre 1992, un « biseau » compensant la perte de majorations d'horaires décalés est applicable lorsque la « mutation fait suite à une inaptitude ou à une inadaptation aux horaires décalés ».

6. Plan de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement collectif

En cas de licenciement collectif pour motif économique et dans le respect de l'article L. 1233-5 du Code du travail, l'entreprise sera particulièrement attentive à la situation des salariés handicapés.

Si le reclassement ne peut être envisagé et dans le cas de départ ne reposant pas sur le volontariat, elle veillera à ce que le pourcentage de travailleurs handicapés restant dans l'entreprise ne soit pas inférieur à celui relevé avant le plan de sauvegarde de l'emploi.

En plus des dispositions spécifiques sur la durée du préavis prévues par l'article L. 5213-9 du Code du travail, il sera accordé un mois de préavis supplémentaire aux salariés handicapés inclus dans un plan de licenciement collectif. En tout état de cause, Air France subventionnera le recours à un organisme d'aide individualisée au reclassement externe.

7. Communication, Sensibilisation des salariés et Formation des acteurs

7.1. Communication

Le service Handicap et Ressources humaines s'attachera particulièrement à faire connaître la politique en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap et les dispositifs prévus dans le présent accord.

A cet effet, un livret destiné aux salariés handicapés sera réalisé et diffusé auprès de tous les bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Il sera disponible sur l'intranet.

Le contenu de l'accord sera largement communiqué dans l'entreprise. Il fera l'objet d'une communication écrite au travers des différents supports de l'entreprise, notamment intranet. Des communications spécifiques seront destinées aux acteurs en charge de l'emploi des personnes en situation de handicap, cités à l'article 2 du présent accord.

L'accord sera présenté aux Comités d'établissement, ainsi qu'aux présidents des CHSCT afin que ces derniers soient en mesure d'assurer une communication sur son contenu au sein de leur CHSCT.

7.2. Sensibilisation

La sensibilisation a vocation à faire disparaître les réticences et préjugés qui existent encore, en vue de favoriser l'intégration de tous. Elle se doit d'être permanente et adaptée aux préoccupations du moment.

Les axes prioritaires de sensibilisation seront les suivants :

- favoriser la prise en compte de la singularité du handicap, afin d'aider à l'intégration
- lutter contre les stéréotypes en faisant connaître des expériences réussies dans l'entreprise et ailleurs

Pour pouvoir concerner l'ensemble des salariés de l'entreprise, la sensibilisation devra être portée dans les différents sites et établissements d'Air France.

Le service Handicap et Ressources humaines organisera autant que de besoin des actions de sensibilisation auprès des managers et équipes. Les membres du comité de suivi de l'accord pourront proposer des actions de sensibilisation spécifiques.

7.3. Formation des acteurs pour l'emploi des personnes en situation de handicap

Un accent sera mis sur la formation du réseau Ressources Humaines et des managers, notamment par la diffusion de la formation « accueillir un salarié handicapé » disponible en e-learning.

La formation sur le handicap psychique mise en œuvre dans le cadre de l'accord 2009-2011 sera poursuivie. Les populations cibles en sont les médecins et infirmier(e)s du travail, les assistant(e)s des services sociaux, les Responsables Ressources Humaines, les référents Diversité et Handicap, les managers concernés, les CHSCT, les organisations syndicales. Un guide pratique d'aide à l'accompagnement est remis à l'issue de la formation.

L'entreprise pourra également développer des actions de partenariat, notamment de recherche académique, en vue d'améliorer la connaissance et la détection du handicap psychique.

8. Secteur protégé et adapté

Les employeurs peuvent s'acquitter partiellement de leur obligation d'emploi des travailleurs handicapés (dans la limite de 50 %), en passant des contrats de sous-traitance, de fournitures ou de prestations de services avec le secteur protégé et adapté. A cet effet, Air France entend maintenir son positionnement en tant qu'entreprise socialement responsable et poursuivre son engagement vis-à-vis de ces établissements car il constitue un des moyens efficaces d'agir pour l'emploi des personnes en situation de handicap.

En effet, les entreprises du secteur protégé et adapté permettent de donner une opportunité d'emploi à des personnes pour lesquelles l'insertion professionnelle est difficile en raison de la lourdeur de leur handicap.

Les Entreprises Adaptées (EA) permettent de donner une opportunité d'emploi à des personnes pour lesquelles l'accès au milieu ordinaire peut demander du temps, exiger la définition d'un projet professionnel ou des adaptations spécifiques. Les Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) permettent de proposer une activité professionnelle dans des conditions aménagées avec un soutien médico-social et psycho-éducatif afin de favoriser l'autonomie et l'épanouissement des personnes handicapées.

L'équipe Handicap et Ressources humaines continuera d'être le relais indispensable entre ces structures et les entités achats de l'entreprise. La sensibilisation des structures d'achats et des commanditaires sera poursuivie, afin de maintenir et de développer les relations commerciales avec le secteur protégé et adapté.

Les signataires rappellent aux Institutions Représentatives du Personnel la possibilité de solliciter les EA et ESAT pour des prestations de service ou des achats de fournitures dans le cadre de leurs activités sociales.

Dans l'objectif clairement établi de développer le recours au secteur protégé et adapté, un soutien en moyen ou en compétences pourra leur être apporté, pour des projets créateurs de nouveaux emplois destinés à des travailleurs handicapés ou confortant des emplois existants.

9. Autres dispositifs

Parce que le handicap ne débute pas aux portes de l'entreprise, Air France s'engage à faciliter le quotidien des salariés handicapés, à travers les actions suivantes, afin de faciliter leur insertion sociale et professionnelle.

9.1. Maladie

Pour les salariés dont le handicap nécessite un suivi médical contraignant ou des arrêts multiples, la rémunération sera maintenue durant le délai de carence de la Sécurité Sociale au-delà de 2 arrêts, sur avis du médecin du travail, étant entendu que ces arrêts devront être en rapport avec le handicap.

9.2. Attribution de logements locatifs

La Commission Centrale Logement attribue le maximum de points de priorité supplémentaire aux urgences sociales, dont font partie les salariés en situation de handicap ou atteints de maladie grave, dans le cadre de l'attribution de logements locatifs du 1%.

En outre, Air France s'attachera, dans la partie des sommes dues au titre de l'action en faveur des «populations ayant des difficultés particulières de logement», à privilégier l'aide à des organismes collecteurs et/ou des associations actives dans le domaine du logement des personnes handicapées.

9.3. Adaptations du logement

Par ailleurs, en complément des aides sociales légales existantes, Air France, par le biais du service Handicap et Ressources humaines, prendra en charge, à hauteur

maximale de 3 000 euros par salarié sur la durée de l'accord, les adaptations de logement de salariés en situation de handicap. Le logement est celui où réside le salarié.

L'aide n'est applicable qu'aux salariés présents aux effectifs. L'aménagement du logement s'entend dans l'acception d'accessibilité physique (cadre bâti). Cet aménagement vise à faciliter les actes de la vie quotidienne du salarié handicapé de manière à lui permettre de s'organiser au mieux pour se rendre au travail.

10. Budget Handicap de l'entreprise

Les coûts prévisionnels des actions décrites dans l'accord, sont les suivants (€):

	2012	2013	2014
Plan d'embauche	100 000	100 000	100 000
Insertion et maintien dans l'emploi	1 500 000	1 500 000	1 500 000
Sensibilisation	150 000	150 000	150 000
Soutien au secteur protégé et adapté	150 000	150 000	150 000
Pilotage, suivi et mise en œuvre de l'accord	400 000	400 000	400 000
TOTAL : 6 900 000 € sur trois ans*	2 300 000	2 300 000	2 300 000

* dont 900 000 € de report provenant du budget de l'accord précédent.

AD
BE
18
NS
BE

11. Actions prises en complément du budget de l'accord

L'entreprise souhaite, en complément des actions prévues dans le cadre de son budget handicap, poursuivre plusieurs actions ayant pour but de faciliter la vie quotidienne des salariés de l'entreprise en situation de handicap ou parents d'une personne handicapée.

Les montants dédiés à ces actions sont pris sur un budget spécifique, **distinct du budget handicap**, et présentés en annexe 4.

11.1. Attribution de Chèques Emplois Services Universels (CESU)

A la suite de l'expérimentation menée en la matière sur l'accord précédent, l'entreprise a décidé de maintenir un dispositif de distribution de CESU.

Des chèques emploi service d'un montant de 100 € par an et par salarié pourront ainsi être attribués aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi qui en feront la demande auprès du service Handicap et Ressources humaines, pour leur permettre de bénéficier de services à la personne et par là même, de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle.

Cette attribution se fera dans la limite d'un budget annuel, précisé en annexe 4.

11.2. Mesures de soutien aux aidants familiaux salariés de l'entreprise

Air France s'engage à faciliter le quotidien familial et social des salariés en activité ayant à leur charge un enfant, un conjoint ou un membre de leur famille handicapé.

Les salariés bénéficiaires des dispositifs suivants sont désignés sous le terme « aidants familiaux ».

Ces derniers devront justifier d'un document attestant l'appartenance au foyer fiscal de la personne handicapée. Celle-ci devra en outre être titulaire d'une carte d'invalidité égale ou supérieure à 80%.

11.2.1. Congé parental d'éducation

Les parents, d'un enfant handicapé titulaire d'une carte d'invalidité égale ou supérieure à 80%, bénéficient de la possibilité de recourir au congé parental d'éducation jusqu'au dixième anniversaire de leur enfant.

Leur retour dans l'entreprise donnera lieu à un point professionnel avec leur Responsable Ressources Humaines et à l'accompagnement à la recherche de poste.

Ce congé parental peut également prendre la forme d'un temps partiel parental.

Les aidants familiaux dont l'enfant handicapé à charge, titulaire d'une carte d'invalidité égale ou supérieure à 80% et inscrit dans un établissement ou institut spécialisé, pourront bénéficier d'une priorité pour les congés annuels.

11.2.2. Mesures relatives à l'emploi

Les aidants familiaux bénéficieront d'aménagement d'horaires individualisés afin de faciliter l'accompagnement de la personne handicapée dans les mêmes conditions que celles décrites à l'article 5.5.

Leur mobilité en cas de projet collectif fera l'objet d'une étude attentive par les équipes Ressources Humaines et les responsables hiérarchiques du secteur concerné, telle que décrite à l'article 5.9.

De même, ils bénéficieront également d'un mois de préavis supplémentaire, s'ils ont la charge (au sens fiscal) d'un enfant handicapé (justifiant d'une carte d'invalidité égale ou supérieure à 80%), et s'ils sont inclus dans un plan de licenciement collectif tel que décrit dans l'article 6.

11.2.3. Attribution de logements locatifs

La mesure relative à l'attribution de logements locatifs, décrite à l'article 9.2 s'appliquera également aux aidants familiaux.

11.2.4. Fonds de soutien aux aidants familiaux

Un budget spécifique (cf annexe 4), distinct du budget Handicap de l'entreprise, est dédié par Air France à des actions de soutien aux aidants familiaux et aux salariés de l'entreprise porteurs de projet en faveur du handicap.

Il pourra s'agir par exemple d'aides à la scolarité d'enfants handicapés, de prise en charge d'adaptation du logement pour les besoins d'un enfant ou d'un conjoint handicapé ou de support au financement de projets portés par des salariés de l'entreprise.

Les demandes formulées par les parents d'enfants handicapés titulaires d'une carte d'invalidité avec taux inférieur à 80%, seront examinées par le Service Handicap et Ressources humaines et le Responsable Ressources Humaines du salarié.

11.2.4.1. Aide à la scolarité d'enfants handicapés

Lorsqu'un salarié a la charge d'un enfant handicapé qui poursuit ses études, une aide annuelle pourra être accordée à partir de l'entrée dans le cycle secondaire. Chaque cas sera examiné individuellement en fonction de ses caractéristiques particulières. Cette aide s'élèvera à 50% des surcoûts découlant du handicap (frais supplémentaires de scolarité, de transport scolaire ou d'appareillage), déduction faite des prestations spécifiques et aides légales existantes obtenues par ailleurs. Elle sera plafonnée à 1 500 euros par enfant et par an, et sera versée sur présentation des pièces justificatives. Cette aide est attribuée dans la limite du budget défini en annexe 4.

11.2.4.2. Adaptation du logement

Air France, par le biais du service Handicap et Ressources humaines prendra en charge, à hauteur maximale de 3 000 euros par salarié sur la durée de l'accord, les adaptations de logement des aidants familiaux présents aux effectifs et ayant leur conjoint et/ou enfants en situation de handicap. Le logement est celui où réside le salarié. L'aménagement du logement s'entend dans l'acception d'accessibilité physique (bâtiment, actes de la vie quotidienne, ...), et ne concerne pas l'accès aux nouvelles technologies. Cette aide est attribuée dans la limite du budget défini en annexe 4.

11.2.4.3. Projets portés par des salariés

Les salariés de l'entreprise ont la possibilité de porter des projets ayant pour objet l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées. Le choix de ces projets est validé par le comité de suivi de l'accord. L'entreprise peut participer au financement ponctuel de ces projets dans la limite de 6 sur la durée de l'accord (2 par an) et du budget défini en annexe 4.

12. Information et suivi

Afin de suivre l'application du présent accord, et dans le respect des attributions des organisations représentatives du personnel, un comité de suivi est créé. Il est composé de deux représentants désignés par organisation syndicale signataire, sous réserve de la représentativité, et de représentants de la Direction. Il se réunit deux fois par an : en mai-juin afin d'examiner les actions menées, et en septembre en vue du suivi budgétaire de l'accord. Les référents Diversité et Handicaps sont conviés au premier comité de chaque année. Les chefs d'établissement reçoivent annuellement un bilan de la déclaration annuelle relevant de leur numéro de SIRET, et plus particulièrement des recrutements réalisés sur leur établissement.

13. Agrément et déclarations administratives

L'entrée en vigueur de l'accord est subordonnée à son agrément par l'autorité administrative de tutelle (DIRECCTE de la Seine-Saint-Denis). Son application entraînera la péréquation entre les établissements. Air France est chargée du dépôt de l'accord, dans les conditions définies par l'article D. 2231-2 du Code du travail.

14. Durée, adhésion et révision

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans, avec effet au 1er janvier 2012. Il cessera donc automatiquement de produire tout effet au 31 décembre 2014. Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale représentative dans le champ d'application de cet accord, qui n'est pas signataire, pourra y

adhérer ultérieurement. Cette adhésion ne pourra être partielle et concernera nécessairement l'ensemble des termes de l'accord.

Les parties signataires pourront demander la révision de l'accord sous forme de projet d'amendement des articles. Le comité de suivi sera consulté sur les projets de modification dans le délai d'un mois qui suit la proposition de modification. Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de deux mois suivant la réception de cette demande, 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.

En cas de crise internationale majeure, les parties signataires conviennent de se concerter sur les dispositions de nature à faire face à la gravité de la situation.

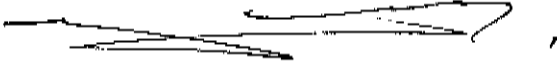
Dans le courant de la troisième année d'application, et au plus tard trois mois avant la fin de son application, les parties signataires se réuniront pour dresser le bilan des actions réalisées et entreprises, et définir éventuellement les termes d'un nouvel accord.

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including the number 22 and various initials.

Fait à Roissy en 5 exemplaires, le 12 décembre 2011

Pour Air France,

Jean-Claude CROS
Directeur Général Adjoint Ressources Humaines et Politique Sociale



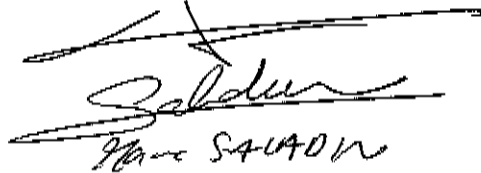
Pour les organisations syndicales :

CFDT Groupe SPASAF



UNSA Aérien

N. GLEYNE



Yves SAUADIN

CFE-CGC



SNPL France ALPA

CGT AF

SPAF

SGFOAF

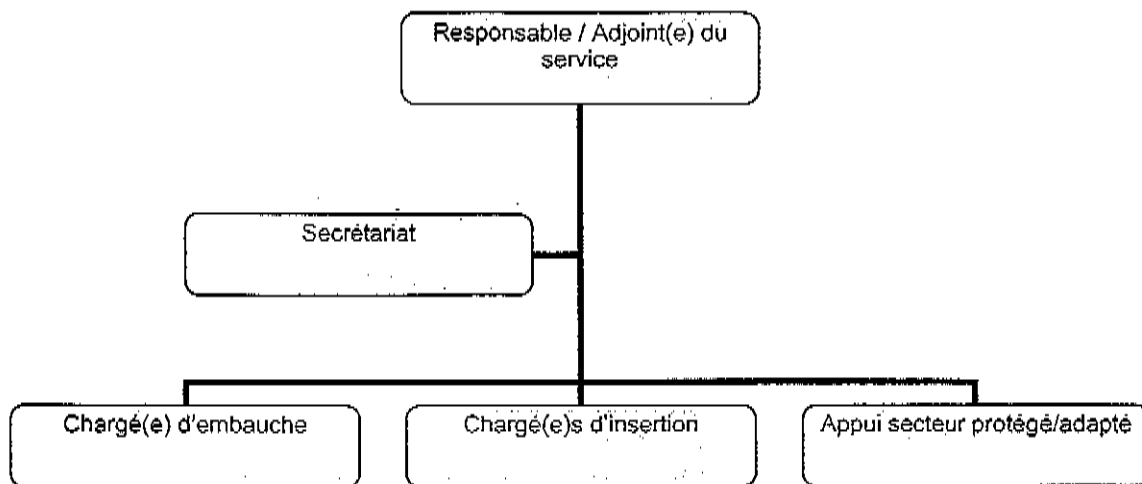


V. SERVAGNAT

ANNEXE 1

Organisation du service Handicap et Ressources humaines*

au 1^{er} décembre 2011



*Total : 8 équivalents temps plein.

Handwritten notes:
BL
24
MS
MS
BL

ANNEXE 2

Lettre de mission

Référents Diversité et Handicap

Madame, ou Monsieur,

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

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

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

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

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

AI
BL
25
BL US
NG
US

ANNEXE 3

Liste nominative des référents Diversité et Handicap par établissement
au 1^{er} décembre 2011

Directions	Référents Diversité et Handicap
Siège et Supports	Anne DAO VAN
I & N	Hortense de MEAUX
DGES	Marie-Pierre ARZUMANIAN
Commercial France	Mireille ALLEMANDOU
DGI	Dominique LEBLOND
DGSI	Dominique DEROCHE
AF CARGO	Christelle WIETKOWSKI
Opérations Aériennes - Sol	Virginie COURTECUISSÉ
Opérations Aériennes - PNT	Jean-François TACHOIRES
Opérations Aériennes - PNC	Didier JOLIVET

*RL NG of AS
RL*

ANNEXE 4

Budget des actions prises en complément du budget de l'accord

	2012	2013	2014
Attribution de CESU	130 000	130 000	130 000
Aide à la scolarité d'enfants handicapés	15 000	15 000	15 000
Adaptation du logement	20 000	20 000	20 000
Projets portés par des salariés	15 000	15 000	15 000
TOTAL (€)	180 000	180 000	180 000

9/1
BL
27
JS
BL



407-11/CD/BL

Monsieur Yves Le Petitcorps
Directeur de l'emploi et de la formation
DP.DF

Objet : Lettre de réserve annexée à l'accord portant sur l'Accord sur l'emploi des personnes handicapées 2012 / 2014.

Roissy, le 16 décembre 2011

Monsieur le Directeur,

Depuis 20 ans, la CFDT Groupe Air France SPASAF manifeste une implication majeure pour défendre la diversité et lutter contre les discriminations. C'est dans cet état d'esprit que notre organisation appose à nouveau sa signature pour la période 2012 / 2014, nous actons donc, une fois de plus, notre volonté de poursuivre le travail engagé et permettre à Air France de dépasser le seuil des 6 % de taux d'emploi des personnes en situation de handicap.

Toutefois, eu égard aux difficultés rencontrés au cours de la période couverte par l'accord précédent, nous émettons les réserves suivantes :

PN en perte de licence : Comme précisé au chapitre 2, cet accord est applicable à l'ensemble des établissements de l'entreprise ainsi, qu'à l'ensemble des salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés visé par l'article L.5212-2 du code du travail. La CFDT désapprouve la politique de la Direction, qui consiste à différencier les catégories de personnel par des accords séparés. Les références aux accords du personnel au sol faites dans ce nouvel accord excluent une nouvelle fois le personnel navigant de mesures permettant notamment de minimiser la perte de salaire et la majoration du compteur DIF dans le cadre d'un reclassement sol, les moyens de reclassement à leur égard se trouvent de fait minimisés.

Maladie : Les salariés dont le handicap génère de nombreux arrêts maladie se voient pénalisés dans le calcul de l'intéressement et de la participation. La Direction Générale a une nouvelle fois refusé la proposition de la CFDT consistant au « gel de l'absentéisme » quand celui-ci était généré par le handicap.

Sur ces deux items, la CFDT Groupe Air France SPASAF, demandera, la mise en place d'indicateurs spécifiques et mettra toute en œuvre pour faire disparaître ces discriminations.

Plan de maintien dans l'emploi : L'entreprise traverse une crise sans précédent, les modifications structurelles annoncées pour le début de l'année seront suivies par un plan de restructuration pour la fin du premier semestre. Ces perspectives vont générer des situations de stress et de déstabilisations pour des salariés déjà fortement éprouvés. La CFDT Groupe Air France SPASAF sera très vigilante sur l'articulation du chapitre 5 et du chapitre 6 et demande, la tenue d'un comité de suivi dans les tout premiers mois de l'accord afin d'étudier et d'échanger sur la mise en place d'indicateurs spécifiques permettant un suivi qualitatif sur l'efficacité des dispositifs relatifs au maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap.

Handicap psychique : La société et l'entreprise génèrent de plus en plus de situations de stress et autres agressions, dues notamment aux organisations de travail, qui induisent des pathologies psychiques. Les dernières statistiques démontrent que 600 000 de nos concitoyens sont touchés par un handicap psychique et qu'un tiers de la population sera touché à différents degrés par une situation de handicap psychique. Air France, avec son réseau de Médecine du travail, service sociaux, un réseau ressources humaines, CHSCT a les moyens de protéger et garantir l'employabilité de nos collègues atteints par ces pathologies. Ce nouvel accord doit tenir compte de ces données et prendre en compte l'accompagnement et la protection de ces salariés qu'ils aient ou non la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé.

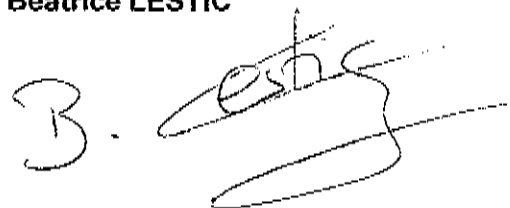
Aidants familiaux : La CFDT Groupe Air France, conteste l'apparition dans le texte de la clause imposant, pour bénéficier des mesures de soutien aux aidants familiaux, que la personne handicapée attachée au foyer fiscal soit titulaire d'une carte d'invalidité égale ou supérieure à 80%. Nous considérons que cette disposition est contraire à l'esprit de la politique mise en place conjointement, qui garantissait depuis la loi du 11 février 2005 qu'Air France ne ferait aucune distinction entre les handicaps quel que soit leur lourdeur. Nous resterons vigilants sur l'application du dernier paragraphe du chapitre 11.2.4.

Organisation du service handicap et ressources humaines : La CFDT a dû peser jusqu'à la fin de la négociation pour obtenir que l'organigramme du service handicap et ressources humaines soit annexé à l'accord. L'annexe 1 donne une vision du service au 1^{er} décembre 2011. Nous resterons vigilants quant aux évolutions qui pourraient affecter la mission et remettre en cause l'organisation actuelle.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le Directeur l'expression de nos sentiments distingués.


CFDT
Groupe Air France
SPASAF
Roissypole Le Dôme Bât. 5 / 4^e Etage
5 rue de la Haye
BP 10908 Tremblay en France
95731 ROISSY CH de GAULLE Cedex
Tél. 01 41 56 04 83/84/85 - Fax 01 41 56 04 98
Email : contact@cfdtair.org

La Secrétaire Générale
CFDT Groupe Air France
SPASAF
Béatrice LESTIC



Reçu le 16/12/2011

