

**Accord sur l'emploi des personnes
en situation de handicap**

2015 - 2017

Acc
E.S.
RS *PG*

SOMMAIRE

1. Préambule	4
2. Champ d'application et principes généraux	6
3. Principaux acteurs pour l'emploi des personnes en situation de handicap au sein d'Air France	7
4. Plan d'embauche	10
4.1. Objectif d'embauches	10
4.2. Partenariats	11
4.3. L'accueil des Stagiaires	11
4.4. Taxe d'apprentissage	12
5. Plan d'insertion et de maintien dans l'emploi	12
5.1. Renforcement des dispositifs d'accueil et d'intégration du salarié dans le poste	12
5.2. Aménagement du poste de travail	13
5.3. Accessibilité des lieux de travail et accessibilité numérique	14
5.4. Aide au transport entre le domicile et le lieu de travail	15
5.5. Adaptation d'horaires	15
5.6. Exercice de son activité professionnelle en télétravail	15
5.7. Tutorat et accompagnement	15
5.8. Parcours et développement professionnel	16
5.8.1. Accompagnement des étapes de la vie professionnelle	16
5.8.2. Formation professionnelle	17
5.9. Survenue d'une situation de handicap	17
5.10. Démarche de reconnaissance et de renouvellement de la qualité de travailleur handicapé	18
5.11. Dispositif de reconversion professionnelle	18
6. Plan de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement collectif	19
7. Communication, Sensibilisation des salariés et Formation des acteurs	19
7.1. Communication	19
7.2. Sensibilisation	20
7.3. Formation des acteurs pour l'emploi des personnes en situation de handicap	21
8. Secteur protégé et adapté	22
9. Autres dispositifs	22
9.1. Maladie	22
9.2. Attribution de logements locatifs	23
9.3. Adaptations du logement	23
10. Budget Handicap de l'entreprise	23

PLA
2
E.S.
AP
25
PG

11.	Actions prises en complément du budget handicap	24
11.1.	Mesures de soutien aux aidants familiaux salariés de l'entreprise	24
11.1.1.	Congé parental d'éducation et congé annuel	24
11.1.2.	Mesures relatives à l'emploi	24
11.1.3.	Attribution de logements locatifs	25
11.2.	Fonds de soutien aux aidants familiaux	25
12.	Information et suivi	26
13.	Agrément et déclarations administratives	26
14.	Durée, adhésion et révision	26
	ANNEXE 1 : Organisation du service Handicap	29
	ANNEXE 2 : Lettre de mission Référents Diversité et Handicap	30
	ANNEXE 3 : Liste nominative des référents Diversité et Handicap par établissement	31

R.R.
3 E.S.
CP
PG

1. Préambule

Air France est engagée depuis de nombreuses années dans une politique volontariste en faveur de l'intégration des personnes en situation de handicap.

Le 10 juillet 2013, le Groupe Air France KLM s'est doté d'une nouvelle Charte Sociale et Ethique, symbole des valeurs et des droits qui fondent l'identité et la cohésion du Groupe. Négociée et signée par les partenaires sociaux représentés au sein du comité de groupe européen AF/KL, cette Charte est un programme d'actions à l'échelle du Groupe, qui souligne la vision d'un monde ouvert et solidaire, dans lequel l'économie responsable se conjugue au progrès social et environnemental. Le Groupe y réaffirme l'orientation qu'il souhaite donner à sa politique sociale et éthique, une politique dont l'objectif est de favoriser un meilleur climat de confiance et davantage de respect mutuel dans un environnement où toute forme de discrimination est proscrite (notamment la discrimination fondée sur le handicap).

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

Depuis 1991, Air France positionne l'emploi des travailleurs en situation de handicap au cœur de sa politique ressources humaines avec la signature d'accords triennaux.

Malgré un contexte de redressement de l'entreprise dans un environnement difficile, ce neuvième accord entend bien s'inscrire dans la continuité des accords signés depuis plus de 20 ans au sein de l'entreprise Air France, se fixant comme ambition constante l'implication accrue de l'ensemble des salariés (managers, réseau RH incluant le médico-social, collaborateurs,...), de tous les secteurs et métiers, ainsi que de toutes les catégories professionnelles, dans la définition et la mise en œuvre des moyens et des mesures contribuant à l'autonomie au travail des personnes en situation de handicap.

Cet accord se fixe ainsi pour objectif de poursuivre la politique ambitieuse en matière d'emploi et d'intégration professionnelle des salariés en situation de handicap pour les 3 années à venir, par l'amélioration des résultats de l'entreprise au regard des exigences de la loi du 11 février 2005.

En matière de taux d'emploi tout d'abord, l'entreprise affiche des résultats en constante progression depuis 2008 et en particulier sur la période du dernier accord où les résultats apparaissent en ligne avec nos objectifs : 4,17% en 2011, 4,42% en 2012, 4,95% en 2013, prévision d'environ 5% à fin 2014. Ainsi, à fin décembre 2013, le nombre de salariés en situation de handicap était de 1 706, avec des tendances à la hausse constante, tant en volume qu'en proportion des effectifs totaux de l'entreprise, sur la période du dernier accord. De plus, cette progression a été constatée à la fois dans l'emploi direct (3,35% des effectifs, +0,4 points entre 2011 et 2013), qui demeure l'axe prioritaire de développement du taux d'emploi pour Air France, et dans l'emploi indirect (1,60% des effectifs, +0,4 points entre 2011 et 2013).

Pour les 3 ans à venir, Air France renouvelle l'engagement dans une politique en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap qui vise à faire tendre son taux d'emploi vers les 6% prévus par la loi au terme du présent accord.

S'agissant de l'insertion et du maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap, les trois années écoulées ont permis de progresser grâce à la poursuite et au développement d'actions en faveur de :

- l'aménagement des postes, organisation et temps de travail ;

FRK
4 E.S.
PP PO
PS

- l'accompagnement des parcours professionnels (pratique du tutorat, formations, bilans de compétences,...) ;
- l'aide au transport et à l'adaptation du logement.

Le présent accord vise à poursuivre et renforcer toutes ces démarches et actions favorisant un meilleur accompagnement des étapes de la vie professionnelle des salariés en situation de handicap.

Puis, en matière de communication sur le handicap et sur les dispositifs existants au sein de l'entreprise, le présent accord entend poursuivre et intensifier les démarches d'information, de sensibilisation et de formation autour de cette question, notamment en capitalisant mieux sur les outils de communication et le réseau des acteurs internes à l'entreprise dans le cadre d'une dynamique pluridisciplinaire de progrès.

Enfin, Air France s'engage à maintenir son effort financier en faveur des salariés en situation de handicap dans l'entreprise.

5
PP
EJ
PG
EJ

2. Champ d'application et principes généraux

Périmètre de l'accord et bénéficiaires :

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions de la loi du 10 juillet 1987 relatives à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, modifiée par la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées et ses décrets d'application.

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.

6
E.S.
PP
PG
EJ

3. Principaux acteurs pour l'emploi des personnes en situation de handicap au sein d'Air France

Le service Handicap

Rattachée à la Direction Générale des Ressources Humaines, une équipe dédiée au sein du pôle Diversité 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 en situation de handicap 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 en situation de handicap 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 organise la communication interne et externe (opérations annuelles et ponctuelles), permettant la sensibilisation sur le thème du handicap et la promotion de la politique de l'entreprise en faveur de l'emploi et de l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap. En lien avec les équipes de communication et les concepteurs des supports, elle apporte son soutien aux initiatives locales prises par les correspondants Handicap ;
- 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) anime l'ensemble du réseau des référents Diversité et Handicap et des contributeurs au domaine (direction des achats, médecins du travail, assistantes sociales, etc.) des entités du périmètre de l'accord. A ce titre, elle leur apporte la visibilité nécessaire à la mise en œuvre des engagements de l'accord (partage d'informations, mutualisation des bonnes pratiques, partenariats...) et s'assure de la cohérence et de la complémentarité des actions. Par ailleurs, cette équipe décline, en lien avec les référents Diversité et Handicap d'établissement, les objectifs de chaque entité correspondant aux axes prioritaires de l'accord : objectifs d'embauche, actions de sensibilisation autour du handicap, taux de réalisation des entretiens d'accueil, taux de formation des managers encadrant des salariés en situation de handicap, ...

Le référent Diversité et Handicap d'établissement

Le référent Diversité et Handicap de chaque établissement est le garant de la bonne mise en œuvre des dispositions de l'accord sur leur périmètre. A ce titre, il participe aux réunions d'animation du réseau organisées par le service Handicap (cf. liste nominative en annexe 3).

Rae
7
E.S
PP
FG
PS

Il est le relais du service Handicap auprès du Directeur des Ressources Humaines de chaque entité.

Il est nommé par le DRH de l'entité à laquelle il est rattaché, avec une lettre de mission commune à tous les référents (cf. annexe 2).

Il constitue au sein de son périmètre d'action un interlocuteur privilégié des managers, des RRH, des médecins du travail, des assistant(e)s des services sociaux et des représentants des salariés sur toutes les questions relatives à la mise en œuvre des dispositions du présent accord. A ce titre, il a pour rôle :

- de diffuser les bonnes pratiques mises en œuvre dans l'entreprise ;
- de participer à la fixation des objectifs d'établissement correspondant à la politique handicap de l'entreprise, puis de suivre et partager les indicateurs clés du périmètre ;
- d'intervenir en conseil et en soutien au règlement de situations individuelles.

En lien avec le DRH et les RRH de sa Direction, l'identité et les missions du référent Handicap seront mises en visibilité au sein de sa Direction, au travers notamment d'une mise à jour régulière de la liste des référents par entité. Il sera veillé à l'accessibilité de ces contacts pour les managers, RRH et salariés.

Le référent Diversité et Handicap veillera à bien établir le lien et à se faire connaître auprès du réseau RH de son périmètre, au travers notamment de leurs réunions régulières d'animation.

Le service Diversité et Handicap s'assurera de la formation des nouveaux référents Diversité et Handicap.

Afin d'alimenter le comité de suivi d'approches et d'initiatives locales déployées en matière d'emploi et d'intégration professionnelle de salariés en situation de handicap, ces référents seront conviés aux comités de suivi.

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 étroit avec le médecin du travail du périmètre.

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

- des actions liées aux embauches de travailleurs en situation de handicap ;
- 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.

Ils peuvent également organiser le recours à l'expertise spécialisée des ergonomes.

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, 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 en situation de handicap. Le rôle de la médecine du travail est donc essentiel, tant dans la démarche de recrutement que dans celle du maintien dans l'emploi.

RM
8 E.S.
PP PG
B

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 des salariés du fait de leur travail (art. L. 4622-2 du Code du travail). 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 maintien dans l'emploi et de prévention de la désinsertion professionnelle.

Il a également un rôle de conseiller auprès du salarié en situation de handicap, 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 en situation de handicap. 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.

Le contact des assistant(e)s des services sociaux sera ajouté dans la liste des contacts en e-services ainsi que sous Intralignes et IPN afin de donner une plus grande visibilité aux salariés.

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

Les IRP (Délégués du Personnel, Comité d'Entreprise, Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail) 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 communication.

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.

Le service Sélection et Recrutement (DP.GS) et le service Espace mobilité

Le service Sélection et Recrutement 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, les aménagements nécessaires pour l'évaluation avec les personnes en situation de handicap.

Le service Espace mobilité informe, accompagne et aide les salariés de l'entreprise qui le souhaitent dans la préparation de leur mobilité.

Ces deux services veilleront dans leur action (forums emploi, ...) à intégrer les ambitions de la politique handicap de l'entreprise.

9
FK
E.S.
P
P
P

Le pôle « Bilans et Accompagnements » de la SODESI

Ce pôle peut être sollicité par un RRH ou DP.HP afin de conduire des actions de bilan de compétences pour des salariés en situation de handicap désireux de recourir à cet outil.

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, 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. Les référents Diversité et Handicap seront intégrés à ces réflexions.

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 en situation de handicap, 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 60 travailleurs en situation de handicap, correspondant à des besoins de l'entreprise.

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.

Dans le cadre de sa politique menée en matière d'alternance, Air France réaffirme sa volonté d'embaucher des personnes en situation de handicap.

Air France s'engage en outre à favoriser les embauches de travailleurs en situation de handicap issus du secteur adapté.

Le service Handicap maintiendra ses liens privilégiés avec le service de recrutement de l'entreprise, de sorte de pouvoir traiter toutes les demandes d'emploi de travailleurs en situation de handicap de façon individualisée.

Les conditions de sélection des personnes en situation de handicap 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.)

En cas de recours à l'intérim, les responsables d'établissements et les services demandeurs s'attacheront à développer l'accueil de travailleurs en situation de handicap 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 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 est en lien permanent avec les réseaux institutionnels et associatifs spécialisés en recherche d'emploi pour les personnes en situation de handicap.

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 les sites Intralignes et IPN 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. Il est rappelé que cette démarche s'effectuera bien évidemment dans le plein respect de l'anonymat de l'intéressé.

Dans l'objectif de valoriser les actions internes en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi, la communication sur la politique handicap d'Air France sera développée au travers :

- d'une plaquette d'information qui sera largement diffusée, et notamment distribuée sur les forums ;
- d'une page handicap sur le site emploi ;
- Il sera par ailleurs étudié la possibilité de prévoir une vidéo en LSF présentant cette politique.

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 en situation de handicap.

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 en situation de handicap 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 ;

11
R
E.S.
PG
R

- 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, qui les transmettra aux référents Diversité et Handicap.

Le service Handicap 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 en situation de handicap (par exemple, l'association ARPEJEH : Accompagner la Réalisation des Projets d'Etudes de Jeunes Elèves et Etudiants Handicapés).

En outre, le service Handicap 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 en situation de handicap.

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

Le plan d'insertion et de maintien dans l'emploi a pour objectif de faire en sorte que chacun exerce son métier dans les meilleures conditions possibles.

Les aménagements liés au handicap s'examinent au cas par cas, en fonction des contraintes liées au poste de travail et du handicap de la personne.

5.1. Renforcement des dispositifs d'accueil et d'intégration du salarié dans le poste

L'accueil du salarié en situation de handicap au sein de l'entreprise ou dans un nouveau poste constitue une étape essentielle de son insertion dans l'emploi, tant pour le salarié en situation de handicap que pour son équipe de travail et son entourage. 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, via notamment une étape d'échange privilégié avec le salarié concerné.

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 s'assure, préalablement à son arrivée, de la mobilisation de l'ensemble des acteurs concernés.

Afin d'aider le manager à accueillir au mieux un collaborateur en situation de handicap, une formation spécifique en e-learning est prévue : « Accueil d'une personne handicapée » pour les salariés (CP4eHANDICAP).

Une sensibilisation de l'équipe de travail est organisée chaque fois qu'elle est nécessaire **et avec l'accord de la personne concernée**. Cette sensibilisation porte sur les conséquences du handicap de cette personne et permet un échange sur les représentations et préjugés associés au handicap ; elle peut être réalisée avec l'appui d'organismes extérieurs et/ou d'associations.

Le handicap d'un collaborateur n'a pas à être communiqué aux autres salariés si cela n'est pas clairement souhaité (notamment si le handicap n'est pas visible) par le collaborateur concerné. Ainsi, le manager se doit d'assurer une totale confidentialité sur cette situation et agir avec discrétion à l'aménagement éventuel du poste.

Pour faciliter son arrivée et son intégration, le salarié en situation de handicap recevra par ailleurs une information sur :

- le présent accord, dont une copie lui sera remise ;
- le lien vers la page du site Intra ligne de l'entreprise dédiée au sujet ;
- la liste et les coordonnées des acteurs de proximité pouvant l'aider dans sa démarche d'intégration (RRH, médecin du travail, assistante sociale,...).

Dans un cadre plus large, tous ces documents seront également transmis, avec les contacts des acteurs concernés, à l'ensemble des salariés en situation de handicap de l'entreprise.

Les salariés qui deviendraient handicapés ou dont le handicap s'aggraverait au cours de leur carrière feront l'objet d'une attention particulière afin de permettre un accompagnement adapté le plus en amont possible.

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 veillera à ce que les postes de travail des salariés en situation de handicap soient adaptés, en vue de faciliter au maximum la vie dans l'entreprise et le travail des personnes en situation de handicap. Il mettra à cet effet à la disposition des salariés en situation de handicap, le cas échéant, les aides techniques adéquates.

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.

Ce travail se fera avec l'aide des experts compétents (ergonomes spécialisés) et en collaboration avec le manager, le médecin du travail, le Responsable Ressources Humaines et l'intéressé pour adapter au mieux les solutions envisagées au besoin

ph
E.S.
RJ
76

individuel. Le référent Diversité et Handicap constituera un interlocuteur privilégié à l'identification de ces solutions individuelles. Quand aux élus CHSCT, ils pourront être associés à cette démarche individuelle d'aménagement de poste de travail.

Lorsque la situation du salarié en activité l'exigera, le service Handicap procédera à l'acquisition ou au remplacement du matériel de limitation/compensation du handicap au travail si le salarié en fait la demande.

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 (Commission Départementale pour l'Autonomie des Personnes Handicapées).

Afin d'avoir un reporting plus exhaustif des actions individuelles d'aménagement des postes de travail réalisées dans l'entreprise, un rappel sur la démarche à suivre sera fait auprès des différents acteurs en charge de la mise en place des solutions.

Dans le cas d'un redéploiement ou d'une évolution importante du métier ou des situations de travail d'un salarié en situation de handicap, sa situation sera examinée attentivement afin de mieux en anticiper les conséquences.

Une attention particulière sera portée à leur accompagnement et à leurs besoins spécifiques de formation liés à leur handicap en utilisant les dispositions du présent accord.

5.3. Accessibilité des lieux de travail et accessibilité numérique

Le service Handicap 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 en situation de handicap ;
- en matière d'accessibilité des informations.

Afin de faciliter l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, une attention particulière continue d'être portée aux modalités d'accès des lieux de travail. L'accessibilité des lieux de travail englobe l'accès aux locaux dans leur ensemble, mais également l'accessibilité spécifique au poste de travail.

Air France met à profit toute opération immobilière non spécifique au handicap (travaux neufs, réhabilitations) pour améliorer les conditions d'accessibilité (exemples : rampes d'accès, largeur de portes, sanitaires...).

Les dépenses prises en charge sur le budget de l'accord incluent celles concernant les aménagements qui vont au-delà de la mise en conformité à la loi, qu'il s'agisse de constructions neuves, de rénovations ou de travaux dans les locaux existants. En cas de solutions multiples, le surcoût correspondant à une solution plus onéreuse, mais dont l'intérêt pour les personnes en situation de handicap concernées est évident, est également pris en charge.

Une action de sensibilisation sera menée en particulier auprès des services immobiliers d'Air France afin que la question de l'accessibilité et de l'adaptation des lieux de travail aux différents handicaps soit mieux prise en compte.

La question de l'accessibilité constituera un point de vigilance à tout changement individuel ou collectif de situation de travail.

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

Le service Handicap 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 en situation de handicap 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 en situation de handicap, 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 en situation de handicap soient compatibles avec les spécificités de leur handicap (ex : contraintes horaires dues à un suivi médical spécifique) et ce dans le cadre de formules individuelles d'organisation du temps de travail, à temps complet ou à temps partiel.

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 s'inscriront dans le cadre des règles régissant l'organisation du temps de travail en vigueur dans l'entreprise.

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 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.

PL
E.S.
15
AP
PJ
PG

5.8. Parcours et développement professionnel

Le salarié en situation de handicap bénéficie, comme tout salarié de l'entreprise, de l'ensemble des outils et dispositifs nécessaires au bon déroulement de son activité professionnelle. Air France réaffirme qu'un travailleur en situation de handicap ne doit faire l'objet d'aucune discrimination directe ou indirecte dans l'entreprise, du fait de son handicap et 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.

5.8.1. Accompagnement des étapes de la vie professionnelle

Une vigilance particulière sur les aménagements techniques et organisationnels, sur les besoins spécifiques en formation et sur l'intégration dans le collectif de travail est un facteur clef de réussite dans la durée. Il convient ainsi de mettre à profit les rendez-vous privilégiés tout au long des différentes étapes de la vie professionnelle (Entretien Annuel de Performance, Entretien de Développement Professionnel, mobilité, ...).

Ce dispositif spécifique de suivi de l'accompagnement des parcours professionnels sera proposé par les services Ressources Humaines à chacun des salariés en situation de handicap.

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, ou encore de l'accompagnement de l'Espace mobilité.

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. En vue de la réalisation de ce bilan, le pôle « Bilans et Accompagnements » de la SODESI pourra être sollicité par le RRH ou DP.HP, sous réserve de volontariat du salarié concerné.

Par ailleurs, les conditions de la sélection interne seront adaptées en fonction de la situation du salarié en situation de handicap (exemple : traducteur LSF pour un salarié malentendant, etc.).

En cas de projet de réorganisation ou de redéploiement collectif, la mobilité des salariés en situation de handicap 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. Le cas échéant, des solutions locales seront étudiées en priorité.

Des indicateurs permettant un suivi des parcours professionnels des salariés en situation de handicap et les modalités d'assurer une remontée fiable des données seront présentés aux organisations syndicales signataires du présent accord à l'occasion d'un comité de suivi durant son premier semestre d'application.

PRE
16
E.S.
PP
AS
PG

Il est notamment réaffirmé que les situations des salariés en situation de handicap n'ayant pas bénéficié d'augmentation individuelle seront analysées. Si nécessaire, des actions individuelles pourront être mises en œuvre.

5.8.2. 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, 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 en situation de handicap 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.

La signature du présent accord intervient dans une période de transition entre deux lois concernant la formation professionnelle. L'ensemble des dispositions législatives n'étant pas publié, les mesures concernant la formation professionnelle et qui pourraient bénéficier aux salariés répondant à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés seront négociées ultérieurement entre les différentes parties prenantes.

D'ores et déjà, les parties signataires réaffirment leur volonté de s'inscrire dans la continuité du précédent accord en matière de formation professionnelle des salariés répondant à l'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap, dans le cadre des dispositions légales en vigueur.

Ainsi, toutes les actions nécessaires permettant l'accès aux formations des salariés en situation de handicap seront mises en œuvre, qu'il s'agisse :

- d'adaptation pour une action prévue au plan de formation ;
- d'une formation spécifique ;
- de l'accès aux salles de formation.

A titre d'exemple, on peut citer :

- l'intervention d'interprète en Langue des Signes française (LSF) ;
- le recours à un système de vélotypie ;
- l'utilisation d'un moyen de transport adapté pour se rendre sur un lieu de formation ;
- l'allongement d'une durée de formation ;
- l'accessibilité des supports.

5.9. Survenue d'une situation de handicap

Le handicap peut survenir ou évoluer en cours de carrière (maladie invalidante ou évolutive, accident du travail ou de la vie, maladie professionnelle...). L'entreprise portera

17
E.S.
PG
E.S.

une attention particulière à ces situations, afin de permettre, en priorité, le maintien ou le retour à l'emploi. L'adhésion et la participation active du salarié concerné constituent, dans tous les cas, un facteur clé de succès.

Il sera veillé par la médecine du travail à ce que tout salarié en situation de handicap et absent pour raison de santé depuis plus de 3 mois puisse faire la demande d'une visite de pré reprise.

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

La démarche de reconnaissance s'effectue à titre individuel, volontaire et confidentiel. Elle permet au salarié qui l'effectue de bénéficier des dispositions prévues par le présent accord, adaptées à sa situation.

L'entreprise accordera 2 jours d'autorisation d'absence rémunérée sur présentation de justificatifs aux salariés ayant un handicap reconnu ou en cours de reconnaissance (dossier déposé auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées) dans le cadre des démarches administratives liées à la reconnaissance ou au renouvellement du statut de travailleur handicapé.

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 (convocation envoyée par la CDAPH).

Les médecins du travail, l'équipe Handicap 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. Dans l'objectif de sensibiliser le personnel à ces démarches, un support d'information sera réalisé et mis à disposition des salariés.

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 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.

RM
E J
18
PG
PP
EJ

Lorsque cette reconversion nécessite une formation spécifique, l'entreprise la prend en charge en totalité. Elle est organisée par le service Handicap 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 RRH ou par un référent pendant toute la durée de son parcours de reconversion professionnelle. Il fera également l'objet d'un suivi particulier de la part du service Handicap, 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 2015.

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 en situation de handicap.

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 en situation de handicap 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 en situation de handicap 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 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 à l'ensemble des salariés sera réalisé dans les six mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord et mis en ligne sur Intralignes et IPN.

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 Intralignes et IPN. 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.

La liste des référents Handicap sera mise à disposition sur les sites Intralignes et IPN de l'entreprise.

Les guides pratiques, livrets et tryptiques élaborés sur la thématique du handicap y seront également disponibles.

Au travers des différents efforts cités de communication, l'entreprise poursuit l'objectif que ses salariés en situation de handicap puissent avoir connaissance et recourir, par une meilleure information en amont, aux dispositions de l'accord (ex : aménagement des horaires de travail, installation d'un équipement, revue de l'ergonomie du poste de travail, ...).

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.

La mise en œuvre de ces actions de formation/sensibilisation se poursuivra sur la durée du présent accord, en continuité de celles menées les années précédentes. Dans le cadre des outils de communication à sa disposition, l'entreprise veillera tout particulièrement à faire connaître la tenue de ces événements.

Les axes prioritaires de sensibilisation seront les suivants :

- favoriser la perception puis la prise en compte tant de la multiplicité des formes de handicap que de la singularité de chacune d'elles ;
- lutter contre les représentations erronées, les stéréotypes et les préjugés sur le handicap en faisant connaître des expériences réussies dans l'entreprise et ailleurs.

Au-delà d'un rappel des obligations légales et conventionnelles, ces sessions laisseront une large place aux mises en situation, à la rencontre avec des personnes en situation de handicap et aux échanges entre managers. La participation sous forme de témoignages salariés sera recherchée. Des cas pratiques seront également étudiés, faisant référence à des situations réelles.

Pour pouvoir concerner l'ensemble des salariés de l'entreprise, la sensibilisation devra être portée dans les différents sites et établissements d'Air France. Les parties signataires partagent l'importance de maintenir une dynamique de sensibilisation tout au long de la période couverte par le présent accord.

Le service Handicap 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.

La Semaine pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEPH) est un rendez-vous national lancé par l'ADAPT depuis 1997. Elle se déroule chaque année pendant la troisième semaine de novembre et offre une opportunité incontournable pour

Re
20
E.S.
PG
PJ

communiquer et sensibiliser au handicap. Air France relaye cet événement depuis 2012 et renouvellera l'organisation d'actions de sensibilisation durant cette semaine. Une communication soutenue en marquera les temps forts.

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

L'entreprise entend poursuivre la mise en œuvre d'actions de formation à destination des médecins et infirmier(e)s du travail, des assistant(e)s des services sociaux, des Responsables Ressources Humaines, des référents Diversité et Handicap, des managers concernés, des CHSCT, et des organisations syndicales. Ainsi, seront reconduites les formations suivantes :

- la formation en e-learning « accueillir un salarié handicapé » (CP4eHANDICAP) prévue spécifiquement pour les assistant(e)s des services sociaux, les médecins du travail, les membres du réseau RH et les managers concernés par l'arrivée d'un salarié en situation de handicap ;
- la formation présentielle sur le handicap psychique (CP4HANDPSY) à destination de l'intégralité des acteurs pour l'insertion et l'emploi des salariés en situation de handicap, à l'issue de laquelle un guide pratique d'aide à l'accompagnement sera remis. Deux représentants de chaque organisation syndicale signataire du présent accord pourront bénéficier d'une formation présentielle sur le handicap psychique.

Un retour d'expérience sera réalisé dès 2015 afin d'améliorer ces dispositifs. Les résultats de celui-ci seront partagés en comité de suivi.

D'ores et déjà, et au-delà de la reconduction de ces modules existants :

- un renforcement de la formation des acteurs pour l'emploi des personnes en situation de handicap sera envisagé au travers de la création d'une nouvelle formation en présentiel sur le handicap. Celle-ci sera spécifiquement adressée à l'équipe Handicap ainsi qu'aux référents Diversité et Handicap. De plus, deux représentants de chaque organisation syndicale signataire du présent accord pourront également en bénéficier afin d'en faire les interlocuteurs de la Direction sur la question du handicap ;
- s'agissant des managers, l'entreprise cherchera à intégrer dès 2015 l'enjeu de sensibilisation à la question du "Handicap", dans le cadre des programmes de formation des managers en cours d'élaboration par le Campus. De plus, les initiatives locales consistant en des interventions du service Handicap ou des référents Diversité et Handicap dans des cursus de professionnalisation managériaux seront poursuivis ;
- s'agissant de la population Ressources Humaines, le cursus de professionnalisation de la fonction RH au niveau transverse entreprise intègre un volet sensibilisation à la diversité et au handicap. Cette initiative, qui concerne notamment les RH de proximité, sera poursuivie ;
- Par ailleurs, les actions de formation suivantes seront également menées sur la durée du présent accord :
 - o formation e-learning « Diversité et prévention des discriminations » pour les salariés (CP4eDISCRIPR),
 - o formation e-learning « Diversité et management » pour le réseau RH et managers (CP4eDISCRIMA) ;
- 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.

21 E.S.
CP
PS

8. Secteur protégé et adapté

En sollicitant les structures du secteur protégé et adapté, l'entreprise contribue à permettre l'emploi de personnes en situation de handicap. Le secteur protégé et adapté offre en effet à des personnes en situation de handicap, temporairement ou définitivement éloignées de l'entreprise classique, une activité professionnelle aménagée en fonction de leurs besoins et capacités :

- 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 en situation de handicap.

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.

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.

L'équipe Handicap 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 en situation de handicap 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.

22
E.S.
PP
RJ
FG

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 de l'action logement (anciennement « 1% logement »).

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 en situation de handicap.

9.3. Adaptations du logement

En complément des aides sociales légales existantes, Air France, par le biais du service Handicap, 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. Cette prise en charge se fera après justification de la réalisation des démarches entreprises auprès de la MDPH et autres organismes et porte sur les sommes restant à charge une fois déduites les aides des organismes susvisés. 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 en situation de handicap 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, sur la durée de l'accord, sont les suivants (€) :

Plan d'embauche	130 000
Insertion et maintien dans l'emploi	3 000 000
Sensibilisation et communication	200 000
Soutien au secteur protégé et adapté	300 000
Pilotage, suivi et mise en œuvre de l'accord	870 000
TOTAL sur trois ans	4 500 000

Les parties signataires ont souligné l'importance de maintenir une dynamique autour de la question du handicap tout au long des trois années couvertes par le présent accord. A cette fin, des points réguliers sur l'utilisation de ce budget, et au minimum une fois par an, seront réalisés en comité de suivi sur la durée de l'accord.

23
E.S.
PG
PJ

11. Actions prises en complément du budget handicap

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 en situation de handicap.

11.1. 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 en situation de handicap.

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 en situation de handicap. Celle-ci devra en outre être titulaire d'une carte d'invalidité égale ou supérieure à 80%.

Air France s'engage à regrouper dans sa communication les mesures spécifiques mises en œuvre à la fois pour les salariés en situation de handicap et pour les salariés aidants familiaux.

11.1.1. Congé parental d'éducation et congé annuel

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 en situation de handicap 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.

11.1.2. Mesures relatives à l'emploi

Les aidants familiaux bénéficieront d'aménagement d'horaires individualisés afin de faciliter l'accompagnement de la personne en situation de handicap 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 5.8.

R2
24 E.S.
PP
PG

De même, ils bénéficieront également d'un mois de préavis supplémentaire, s'ils ont la charge (au sens fiscal) d'un enfant en situation de handicap (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.

11.1.3. 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. Fonds de soutien aux aidants familiaux

Un budget spécifique, 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.

Le montant de ce budget s'élève à 237 000 euros sur la durée de l'accord.

Pour la durée du présent accord, le budget sera géré globalement, sans provision budgétaire ventilée par action, afin d'élargir le champ des actions financées et d'éviter de contraindre son utilisation.

Il pourra s'agir par exemple, sur accord du service Handicap, et après analyse de la demande, de formation à la Langue des Signes Française (LSF) de salariés en contact avec des collègues ayant une déficience auditive, d'attribution de CESU (Chèques Emplois Services Universels) ou de chèques vacances, d'aides à la scolarité d'enfants en situation de handicap, de prise en charge d'adaptation du logement pour les besoins d'un enfant ou d'un conjoint en situation de handicap ou de support au financement de projets portés par des salariés de l'entreprise.

A l'instar du suivi réalisé sur le budget handicap de l'entreprise (cf. article 10), un point régulier sera effectué sur ce budget spécifique en comité de suivi au moins une fois par an. Par ailleurs, un point annuel sera organisé avec le comité de suivi pour définir les actions prioritaires de l'année en matière de soutien aux aidants familiaux. Ce comité de suivi sera également l'occasion d'échanger sur les actions financées par ce budget et qui auront fait au préalable l'objet d'une analyse par l'assistant(e) des services sociaux.

Les demandes formulées par les parents d'enfants en situation de handicap titulaires d'une carte d'invalidité avec taux inférieur à 80%, seront examinées par le Service Handicap, l'assistant(e) des services sociaux, en lien avec le Responsable Ressources Humaines du salarié.

Ci-dessous des exemples de financement d'actions :

Aide à la scolarité d'enfants en situation de handicap

Lorsqu'un salarié a la charge d'un enfant en situation de handicap 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

per
25 E.S.
PP PG
25

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.

Adaptation du logement

Air France, par le biais du service Handicap 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'acceptation d'accessibilité physique (bâtiment, actes de la vie quotidienne, ...), et ne concerne pas l'accès aux nouvelles technologies.

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 en situation de handicap. 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.

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 quatre fois par an afin de faire un point, notamment sur les actions menées et le réalisé budgétaire de l'accord ou, à titre exceptionnel, à la demande de la Direction ou de deux organisations syndicales signataires du présent accord.

Les référents Diversité et Handicap sont conviés aux réunions du comité de suivi.

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 2015. Il cessera donc automatiquement de produire tout effet au 31 décembre 2017. 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

26
E.S.
PP
RJ

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.

27
E.S.
PP
A

Fait à Roissy en 7 exemplaires,
le 19 décembre 2014

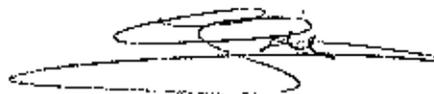
Pour Air France

Xavier BROSETA
Directeur Général Adjoint Ressources Humaines et Politique Sociale

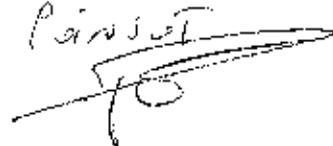
Pour les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise

CGT

FO FILIPPINI, Claude



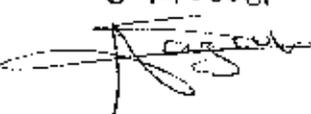
CFDT

M. Poinssot


CFE-CGC
E. SAUGNAT



UNSA Aérien Air France

Ph JAANT


SNPL France Alpa

P. GUERIN


SPAF

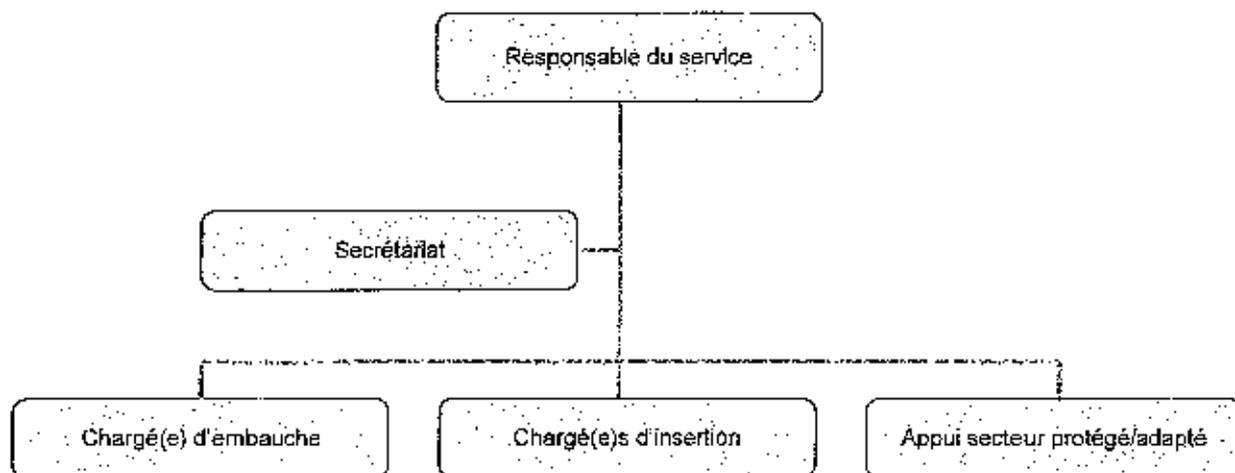
ANNEXE 1

Organisation du service Handicap

au 1^{er} décembre 2014

Rattaché à la Direction Générale des Ressources Humaines, le service Handicap constitue une équipe dédiée au sein du pôle Diversité, localisé à la signature du présent accord au siège de Roissy, au 3^{ème} étage du bâtiment 3 (secrétariat : bureau n°003).

Au 1^{er} décembre 2014, le service Handicap est composé de 8 personnes, soit 6,9 équivalents temps plein.



PK
E.S.
29
PG
PP
PJ

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 en situation de handicap, d'égalité professionnelle des femmes et des hommes, 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,
- ❖ De participer à la fixation des objectifs de votre entité, en lien avec votre DRH,
- ❖ 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.

ple
30 E.S.
PE



235/14

Monsieur Pierre MIE
Directeur des relations sociales
DP.GD

Roissy, le 22 décembre 2014

Objet : Lettre de réserve annexée à l'accord portant sur l'Accord sur l'emploi des personnes en situation de handicap 2015 / 2017.

Monsieur le Directeur,

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 2015/2017. 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 rencontrées au cours de la période couverte par l'accord précédent, nous émettons les réserves suivante :

CHAP 3 Référent Diversité et Handicap d'établissement : La CFDT prend acte des engagements de la Direction quant au rôle et aux missions du référent Handicap. La CFDT maintient que le référent à un rôle central, il est un relais important dans toutes les entités. C'est pourquoi nous demandons : la communication de la liste des référents Handicap dans chaque entité dans le mois suivant la signature de l'accord et que chaque nomination fasse l'objet d'une information systématique aux organisations signataires.

Organisation du service Handicap et Ressources Humaines : L'annexe 1 donne une vision du service au 1^{er} décembre 2014. La CFDT exige que toute modification du service fasse l'objet d'un échange en comité de suivi. Nous resterons vigilants quant aux évolutions qui pourraient affecter la mise en place des dispositifs de l'accord et remettre en cause l'organisation actuelle tant au niveau des moyens humains que financiers.

5.8.2 Formation professionnelle: La signature du présent accord intervient entre 2 lois sur la formation professionnelle, nous actons la négociation ultérieure sur les mesures qui pourraient bénéficier aux salariés dans une situation de handicap. Dans la continuité du précédent accord, la CFDT demandera l'abondement et la majoration du CPF pour des salariés en situation de handicap n'ayant pas au minimum un diplôme de niveau 4.

ANNEXE 3

Liste nominative des référents Diversité et Handicap par établissement

au 1^{er} décembre 2014

Directions	Référents Diversité et Handicap
Siège et Supports	Luisa PACE
Commercial International	Christelle DUFOUR THIEWS
Marché France	Cécile BELLOCQ
Exploitation Sol	Christine PTACEK
DGI	Nadine GROSPAS
DGSI	Fabienne HAMON
AF CARGO	Christelle WIETKOWSKI
Opérations Aériennes - Sol	Isabelle CHAMP / Nathalie LEFEBVRE
Opérations Aériennes - PNT	Jean-François TACHOIRES
Opérations Aériennes - PNC	Karim MAHDADA

PP
31 E.D.
PP PG
PG

9.1 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 tout en œuvre pour faire disparaître ces discriminations.

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 et 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, une fois de plus, la clause imposant, pour bénéficier des mesures du chapitre 11, que la personne handicapé 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 quelle que soit leur lourdeur.

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

Pour la CFDT groupe Air France SPASAF

La Secrétaire Générale
Béatrice Lestic



