

Accord sur la prévention et le traitement des violences au travail

2026-2031

Entre la Société AIR FRANCE, représentée par Monsieur Patrice TIZON, Directeur Général Adjoint Ressources Humaines,
D'une part,

Et,
Les organisations syndicales signataires d'Air France,
D'autre part,

CJ CD LD CG Cf Jd
CM LD CG Cf Jd
TL PT
Marc LAMURE PT

TABLE DES MATIERES

Préambule	4
Article 1 – Champ d'application	5
Article 2 – Définitions	5
Article 3 – Acteurs et moyens dédiés à la prévention	7
3.1 – Les Responsables QVCT et leurs équipes.....	7
3.2 – Les Référents CSE	8
3.3 – Le Service de prévention et de lutte contre les violences au travail.....	9
3.4 – Les acteurs de santé au travail	9
3.5 – Les managers	10
3.6 - Les membres de la CSSCT	10
3.7 – Les organisations syndicales.....	10
3.8 – Les autres acteurs.....	10
Article 4 – Politique de prévention	11
4.1 – Principes généraux de prévention	11
4.2 – Actions de communication et de sensibilisation	11
4.3 – Actions de formation et de sensibilisation	11
4.3.1 Action à l'ensemble des salariés	11
4.3.2 Actions à destination des managers	12
4.3.3 Actions à destination des acteurs suivants : RH, Référents CSE titulaires et suppléants, Responsables QVCT, Assistants sociales et Médecins du travail,.....	13
Article 5 – Écoute et signalement	13
5.1 – Entretien d'écoute	13
5.2 – Signalement	14
5.2.1 Principes généraux	14
5.2.2 Prise en charge du signalement	15
5.2.3 Traitement du signalement.....	15
6 – Procédure d'enquête	16
6.1 – Entretiens dans le cadre de l'enquête	16
6.2 – Rédaction du rapport suite à l'enquête	17
6.3 – Actions à initier suite à la clôture de l'enquête	18
Article 7 – Suivi des situations et accompagnement des personnes concernées	18

C7

CM

D

CD

 A

CF

TL

Marc LAMURE

L0

LD

CG

CG

Jd

Jd

PT

PT

<u>7.1 – Accompagnement du salarié se déclarant victime</u>	19
<u>7.2 – Suivi de la personne mise en cause</u>	19
<u>7.3 – Soutien au collectif de travail</u>	20
<u>Article 8 – Comité de suivi de l'accord</u>	20
<u>8.1 – Composition du comité</u>	20
<u>8.2 – Fréquence des réunions</u>	20
<u>8.3 – Missions du comité</u>	20
<u>8.4 – Indicateurs de suivi</u>	21
<u>8.5 – Réalisation d'un audit</u>	21
<u>Article 9 – Dispositions finales</u>	22
<u>9.1 – Entrée en vigueur</u>	22
<u>9.2 – Durée de l'accord</u>	22
<u>9.3 – Adhésion</u>	22
<u>9.4 – Révision</u>	22
<u>9.5 – Publicité et dépôt légal</u>	22
<u>9.6 – Communication</u>	23
<u>ANNEXES</u>	25
<u>1. Sources des propos et/ou comportements violents</u>	25
<u>2. Objectifs de formation pour les Responsables QVCT et les cadres managers</u>	25
<u>3. Modèle de signalement</u>	25
<u>4. Modèle d'accusé réception du signalement</u>	25
<u>5. Procédure signalement et d'enquête</u>	25
<u>6. Attestation de confidentialité</u>	25
<u>7. Modèle macro de trame d'entretien</u>	25

Préambule

Conformément à la Charte des principes sociaux signée par le Groupe Air France-KLM, Air France réaffirme, par le présent accord, sa volonté de garantir à chacun de ses salariés un environnement de travail respectueux, sécurisé et exempt de toutes formes de violences (sexistes, sexuelles, morales, autres, ...), et de harcèlements, de quelque nature que ce soit. Ces comportements, qu'ils soient isolés ou répétés, individuels ou collectifs, portent atteinte à la dignité des personnes et à leur santé physique et mentale. Ils sont contraires à la loi et incompatibles avec les valeurs de l'entreprise.

La prévention et le traitement de ces situations quelles que soient l'origine ou la nature (comportements discriminants à caractère sexiste, homophobe, raciste, etc...), relèvent de la responsabilité de l'employeur, en lien étroit avec l'ensemble des acteurs de l'entreprise. Cette responsabilité est également collective et requiert l'engagement de tout un chacun dans le cadre de l'exercice de ses fonctions.

Air France a engagé depuis plusieurs années des actions pour renforcer ses dispositifs de prévention et de prise en charge.

Ce nouvel accord formalise une ambition renforcée pour les cinq années à venir. Il s'inscrit dans la continuité de l'accord intitulé « *Prevenir et Agir contre les Violences et Harcèlements au Travail* » signé le 15 septembre 2020 et des enseignements tirés de sa mise en œuvre.

Il repose sur la prévention et la garantie d'une prise en charge rigoureuse et bienveillante des personnes se déclarant victimes, tout en préservant les droits des personnes mises en cause.

Le présent texte vise à garantir :

- Des actions de sensibilisation,
- Des formations adaptées,
- Des process d'écoute accessibles,
- Une procédure d'enquête équitable et impartiale,
- Un accompagnement individualisé et collectif si nécessaire,
- Un suivi transparent de l'accord.

Les parties signataires ont souhaité rappeler que le principe de respect de la confidentialité relatif aux situations individuelles s'applique à tous les acteurs et à toutes les étapes du processus de signalement.

Par leur signature, les parties affirment leur volonté commune de lutter contre les violences au travail, en mobilisant des moyens, compétences et responsabilités à tous les niveaux de l'entreprise.

Il est précisé que les signataires du présent accord seront associés à sa mise en œuvre, notamment via le Comité de suivi.

CJ _____ *CD* _____ *LD* _____ *I* _____ *CG* _____ *Cf* _____ *Jd* _____
CM PT CG
TL _____ *PT* _____
Marc LAMURE

Article 1 – Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des salariés d'Air France, exerçant à Air France, en France métropolitaine et dans les Départements d'Outre-Mer. Elles s'appliquent également aux stagiaires de l'entreprise.

Les situations concernées peuvent survenir dans divers contextes liés à l'activité professionnelle, incluant aussi les déplacements, missions, séminaires. Ces faits peuvent intervenir dans les locaux de l'entreprise ou en dehors de ces locaux mais également sur les réseaux sociaux ou par voie numérique.

Il est précisé que toute personne se déclarant victime peut effectuer un signalement lié à des faits survenus pendant l'exercice son contrat de travail Air France, y compris si elle ne fait plus partie des effectifs.

Dans certains secteurs de l'entreprise, où des salariés Air France sont amenés à travailler en interaction régulière avec des équipes de sociétés sous-traitantes, il est essentiel de garantir un environnement de travail respectueux pour toutes les parties et de libérer la parole. Ainsi lorsqu'un membre d'une équipe sous-traitante se déclare victime de faits imputés à un salarié Air France, ou lorsqu'un salarié Air France se déclare victime de faits imputés à un membre d'une équipe sous-traitante, les dispositions du présent accord, notamment en matière de traitement des alertes, de signalement et de coopération à l'enquête, s'appliqueraient, dans le respect des prérogatives propres à l'entreprise employeur.

Article 2 – Définitions

Les définitions des comportements visés par le présent accord sont conformes à celles issues de la législation en vigueur et du Code du travail. Constituent des **violences au travail**, tous les actes, comportements ou propos qui portent atteinte à la dignité, à la sécurité ou à l'intégrité physique ou psychologique d'un salarié, dans le cadre de son activité professionnelle.

Cela inclut les agressions verbales, physiques, les intimidations, les menaces, les humiliations, les incivilités, ou toute autre forme de violence qu'elle soit ponctuelle ou répétée. Elles peuvent trouver leur origine dans des propos ou actes sexistes, homophobes, racistes, en lien avec la conviction religieuse..., conformément à l'Annexe 1 du présent accord.

Elles se décomposent de la manière suivante :

- **Les incivilités internes** peuvent prendre différentes formes : du manque de civisme, de politesse à la manifestation de la volonté de nuire, voire à toute action portant atteinte à l'intégrité physique ou psychologique. A ce titre, elles ne doivent être ni tolérées ni banalisées car elles contribuent à la dégradation des conditions de travail, rendent difficile la collaboration professionnelle et peuvent favoriser l'émergence de violences plus graves.
- **Le racisme et l'homophobie** sont punis pénalement à l'article R625-7 du Code Pénal, «*La provocation non publique à la discrimination, à la haine ou à la violence à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes à raison de leur origine ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée est punie de l'amende prévue pour les contraventions de la 5e classe.*

CJ

CM

CD

CD

LD

LD

CG

CG

CF

CF

Jd

Jd

TL

Marc LAMURE

PT

PT

Est punie de la même peine la provocation non publique à la haine ou à la violence à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes à raison de leur sexe, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, ou de leur handicap, ainsi que la provocation non publique, à l'égard de ces mêmes personnes, aux discriminations prévues par les articles 225-2 et 432-7 ».

- **Le harcèlement moral**, définit à l'article L. 1152-1 du Code du Travail comme étant les agissements répétés ayant « pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail, susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale, ou de compromettre son avenir professionnel. »
- **Les agissements sexistes**, visés à l'article L. 1142-2-1 du Code du travail, sont définis comme « tout agissement lié au sexe d'une personne ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. »
- **L'outrage sexiste et sexuel**, défini à l'article 222-33-1-1 du Code Pénal dispose qu'un outrage est constitué par “*le fait, hors les cas prévus aux articles 222-13, 222-32, 222-33 et 222-33-2-2 et 22-33-2-3, d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit créé à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.*”
- **Le harcèlement sexuel**, défini à l'article L. 1153-1 du Code du Travail, est « constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui portent atteinte à la dignité de la personne en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, ou qui créent une situation intimidante, hostile ou offensante.” Il est également constitué :
 - « a) *Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;*
 - « b) *Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ;* »
 Il peut également résulter de “*toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle.*”
- **L'agression sexuelle**, définie aux articles L.222-22, L.222-22,1 et L.222-22-2 du Code Pénal comme : « *Constitue une agression sexuelle tout acte sexuel non consenti commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur, ou dans les cas prévus par la loi, commis sur un mineur par un majeur.*
Au sens de la présente section, le consentement est libre et éclairé, spécifique, préalable et révocable. Il est apprécié au regard des circonstances. Il ne peut être déduit du seul silence ou de la seule absence de réaction de la victime.
Il n'y a pas de consentement si l'acte à caractère sexuel est commis avec violence, contrainte, menace ou surprise, quelle que soit leur nature. [...] »

C7

CM

CD

CD

LD

LD

CG

CG

Jd

Jd

TLPT

PT

Marc LAMURE

- **Le viol** est défini à l'article L222-23 du Code Pénal comme : « *Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, ou tout acte bucco-génital ou bucco-anal commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol.* »
Le viol est puni de quinze ans de réclusion criminelle. »

- **Le cyberharcèlement** peut recouvrir toute forme de comportements malveillants opérés à l'aide d'outils numériques, que ce soit via les canaux internes (mails professionnels, messageries collaboratives) ou par des moyens personnels (sms, réseaux sociaux...) lorsqu'il existe un lien avec la sphère professionnelle.

Cette liste de définitions est susceptible d'évoluer en fonction des évolutions législatives, réglementaires et technologiques. Les nouvelles définitions se subsisteront de facto aux éléments ci-dessus.

Article 3 – Acteurs et moyens dédiés à la prévention

Pour garantir un maillage efficace du dispositif de prévention, d'écoute et de traitement des situations de violences au travail, Air France confirme le rôle essentiel des référents CSE.

Leurs missions, modalités de désignation et moyens sont précisés ci-après, en cohérence avec la réglementation en vigueur et les bonnes pratiques de la Compagnie.

3.1 – Les Responsables QVCT et leurs équipes

L'entreprise désigne dans chaque établissement ou direction générale un Responsable QVCT qui constitue le référent lutte contre les violences au travail, le harcèlement sexuel et les agissements sexistes issus de l'encadrement ou des fonctions RH/QVCT.

Les équipes QVCT sont en charge de piloter et animer l'ensemble de la politique de prévention et de lutte contre les violences au travail dans leur périmètre. A ce titre, ils sont les garants de la bonne application du présent accord.

Ces Responsables QVCT et leurs équipes sont ainsi en charge, sur leur périmètre :

- De réaliser des entretiens d'écoute
- De conseiller et assister les salariés qui les sollicitent,
- D'orienter vers les acteurs compétents (médecine du travail, RH, assistantes sociales, ...),
- D'expliquer les étapes de la procédure,
- De recevoir et traiter les signalements,
- De réaliser des enquêtes internes.

Une liste des Responsables QVCT est mise à disposition sur l'intranet et actualisée en fonction des mises à jour nécessaires. Ces contacts sont également dans le Guide pratique du présent accord.

Compte tenu de l'importance du sujet et des effectifs des Directions DGO et DGI, Air France s'engage à renforcer les équipes QVCT de ces secteurs, avec un poste supplémentaire de chacune de ces deux Directions, durant la période de mise en œuvre de cet accord.

C7 _____ CD _____ LD _____ ~~LD~~ _____ CG _____ Cf _____ Jd
 CM _____ CD _____ LD _____ ~~LD~~ _____ CG _____ Cf _____ Jd
 174 _____ PT _____
 Marc LAMURE _____ PT

Le service de Prévention et de lutte contre les violences au travail organise des ateliers de partage de pratiques avec les Responsables QVCT afin d'échanger sur leurs retours d'expériences dans le cadre de la mise en œuvre du présent accord.

Il est important de préciser que les psychiatres d'Air France se tiennent à disposition des Responsables QVCT qui en exprimeront le besoin.

3.2 – Les Référents CSE

Conformément à l'article L. 2314-1 du Code du travail, chaque élu titulaire au Comité Social et Économique (CSE) d'établissement désigne en son sein (titulaire ou suppléant) un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, pour la durée de sa désignation par l'instance CSE.

Les référents CSE sont identifiables par les salariés (affichage, intranet, livret d'accueil). Leur rôle consiste à :

- Proposer au Responsable QVCT des actions de prévention ou de sensibilisation,
- Informer les salariés sur leurs droits,
- Recevoir la parole des salariés,
- Orienter les personnes s'estimant victimes vers les bons interlocuteurs ou dispositifs,
- Participer dans un rôle de soutien, lorsqu'il y est convié à la demande de la personne se déclarant victime ou de la personne mise en cause et dans les cas prévus par le présent accord, aux entretiens menés dans le cadre de l'enquête si la personne se déclarant victime ou la personne mise en cause en exprime le souhait.

Ils agissent dans le respect strict de la confidentialité et des limites de leur rôle, sans se substituer à l'analyse des faits ni aux décisions RH.

Les référents CSE bénéficient d'une formation spécifique à l'exercice de leurs missions.

À titre expérimental, leur rôle au sein de leur établissement est élargi à l'ensemble des problématiques de violences au travail couvertes par le présent accord et ce, pour une durée d'un an.

Un bilan de cet élargissement de leur rôle sera réalisé un an après la signature dans le cadre du Comité de suivi.

Sur l'établissement Exploitation Aérienne, en raison de la diversité des métiers, des environnements professionnels et de l'effectif concerné, il est convenu qu'un référent CSE distinct soit désigné pour chaque catégorie suivante :

- Personnel au sol,
- Personnel navigant commercial (PNC),
- Personnel navigant technique (pilotes).

Un référent suppléant sera nommé avec pour rôle d'assurer la continuité des missions durant les périodes d'absence du référent CSE (arrêt maladie, formation, congés...).

Il est désigné selon les mêmes modalités que le référent titulaire, c'est-à-dire par un vote du CSE concerné qui sera organisé dans le mois suivant l'entrée en vigueur de l'accord.

C7 _____ D _____ LD _____ ~~T~~ _____ CG _____ CF _____ Jd _____
 CM _____ CD _____ LD _____ PT _____
 Marc LAMURE _____ PT _____

Les mandats des titulaires et suppléants prendront fin à chaque mise en place de CSE. Lors de la désignation des référents, il sera demandé au CSE de procéder à un vote portant sur un binôme comprenant à la fois le référent titulaire et le référent suppléant.

Chaque référent CSE dispose d'un crédit d'heures dédié : 30 heures mensuelles pour le Personnel Sol et l'équivalent de 6 jours pour le Personnel Navigant, destinés à l'exercice de ses missions. En cas d'absence du référent titulaire, ces heures sont transférées exclusivement au référent suppléant désigné.

3.3 – Le Service de prévention et de lutte contre les violences au travail

Le Service de prévention et de lutte contre les violences au travail a pour objet de piloter et assurer la cohérence des dispositifs prévus par le présent accord, au niveau de l'entreprise.

Le service de prévention et de lutte contre les violences au travail est chargé :

- De suivre le plan d'actions de prévention notamment en lien avec les Responsables QVCT et Référents CSE,
- De recenser les situations signalées,
- De suivre les enquêtes engagées dans le cadre de l'accord,
- De proposer des actions de sensibilisation,
- D'appuyer le réseau RH,
- D'assurer la cohérence des processus de prise en charge des signalements et leur suivi dans les différentes entités,
- D'assurer le suivi de l'accord,
- D'organiser les comités de suivi,
- D'animer le réseau QVCT et d'assurer le développement de leurs compétences,
- De mettre à disposition de l'ensemble des salariés, la liste des Responsable QVCT, des contacts de la ligne d'écoute ainsi qu'un livret d'information pédagogique...

3.4 – Les acteurs de santé au travail

Les membres des équipes médico-sociales tels que les médecins du travail, psychiatres, et infirmiers ou encore les assistants sociaux, sont des acteurs clés dans la lutte et la prévention des violences au travail.

La Médecine du travail est notamment engagée dans :

- La prévention des violences au travail : par le suivi médical des salariés mais aussi par l'organisation auprès des salariés, de forums de sensibilisation. Lors des visites médicales ou des entretiens infirmiers, et selon les éléments recueillis par le professionnel de santé au travail, la possibilité d'une exposition à une situation de harcèlement et/ou de VSS pourra être mise en lumière et sera suivie d'actions mise en place par le médecin du travail.
- La participation à l'identification des risques psychosociaux (RPS) au sein de l'entreprise, avec la possibilité d'alerter l'entreprise, tout en garantissant la confidentialité des échanges recueillis,
- L'orientation des salariés vers les bons interlocuteurs (Responsable QVCT, RH, Psychiatres),
- La recommandation de mesures de préservation de santé des salariés.

C7 _____ *[Signature]* _____ LD _____ *[Signature]* _____ CG _____ *[Signature]* _____ Jd _____
 CM _____ CD _____ LD _____ CG _____ Cf _____ Jd _____
 TL _____ PT _____
 Marc LAMURE _____ PT _____

A la suite d'un signalement et de manière générale à tout moment dans une logique de prévention, l'entreprise peut solliciter le Médecin du travail afin d'obtenir son expertise sur l'éventuel suivi et/ou prise en charge médicale des salariés concernés. L'entreprise peut alors recueillir ses recommandations afin de veiller à la préservation de la santé des salariés concernés.

Les assistants sociaux participent également à la politique de prévention et de lutte contre les violences au travail en :

- Repérant les situations pouvant s'apparenter à de la violence au travail lors des entretiens,
- Orientant les salariés qu'ils reçoivent vers les bons interlocuteurs dans l'entreprise (Responsable QVCT, RH, Médecin du travail, Psychiatres, ...).

3.5 – Les managers

Les managers jouent un rôle clé dans la lutte contre les violences au travail, en faisant cesser toutes situations de violences dont ils seraient témoins et en remontant les situations aux acteurs identifiés par le présent accord.

Ils jouent également un rôle dans la prévention des violences au travail, en favorisant un climat de respect, en étant attentifs aux signaux de risque au sein de leur équipe et peuvent ainsi prévenir, par leur écoute, vigilance et par leurs actions, les situations de violence au travail.

C'est dans ce cadre que les managers sont invités à aborder la question des violences au travail et leur prévention lors des réunions d'équipe notamment afin de sensibiliser, détecter les signaux et agir de manière proactive. S'ils le souhaitent les managers peuvent se faire conseiller par le Réseau RH ou les Responsables QVCT

3.6 - Les membres de la CSSCT

Partenaires incontournables de la prévention, les membres des CSSCT s'engagent activement pour améliorer la santé, la sécurité et les conditions de travail. Ils participent ainsi à l'identification et à l'évaluation des risques professionnels, notamment à travers l'élaboration et la mise à jour du DUERP. Leur rôle de proximité sur le terrain leur permet également de prévenir les situations de violence au travail, en favorisant l'écoute, le dialogue et la mise en œuvre d'actions concrètes pour un environnement professionnel plus respectueux et plus serein.

3.7 – Les organisations syndicales

Les organisations syndicales participent quotidiennement à la prévention des violences au travail, notamment dans leur rôle de représentants du personnel, en relayant les dispositions de l'accord auprès des salariés et en contribuant à une meilleure compréhension des enjeux.

3.8 – Les autres acteurs

Les membres de la fonction RH sont à la disposition des salariés qui rencontrent des difficultés pour les écouter et les conseiller en toute confidentialité.

Les préveteurs SST sont également des acteurs de terrain dans la prévention et la lutte contre les violences au travail. Ils participent également à l'actualisation du DUERP pour agir en prévention.

c7
CM
CD
CD
LD
LD
PT
PT
Marc LAMURE

CG
CG
Jd
Jd
CF
CF
[-]

L'ensemble de ces acteurs pourra orienter le salarié le cas échéant, vers les acteurs compétents.

Article 4 – Politique de prévention

4.1 – Principes généraux de prévention

Air France s'engage à développer une culture partagée du respect, de l'écoute et de la prévention active de toute forme de violences ou de harcèlements au travail.

Cette politique repose sur l'information, la sensibilisation et la formation de tous les salariés, mais également sur la transparence des dispositifs de signalement et la traçabilité des actions menées.

A cette fin, l'entreprise déployera des dispositifs permettant :

- De développer la connaissance des obligations légales et des droits en matière de prévention des violences et harcèlements ;
- D'encourager l'expression des problématiques rencontrées par les salariés ;
- De renforcer les capacités d'action et de réaction des acteurs de la prévention ;
- De réaliser des bilans réguliers sur les politiques et dispositifs en place dans le cadre du comité de suivi de l'accord ;
- De réaliser un audit sur les politiques et dispositifs et définir les pistes d'amélioration dans le cadre d'une nouvelle négociation.

Dans une logique d'appropriation et de diffusion des principes de prévention au sein des collectifs de travail, l'entreprise s'engage à organiser des actions régulières de communication, de sensibilisation et de formation, adaptées aux profils des salariés et inscrites dans un plan de développement pluriannuel.

4.2 – Actions de communication et de sensibilisation

Des campagnes de communication seront régulièrement menées à destination de l'ensemble des salariés, afin de maintenir un niveau constant de sensibilisation sur les violences au travail.

Elles se déclineront notamment sous les formes suivantes :

- Campagnes spécifiques sur les incivilités internes et les violences au travail,
- Actualisation du livret d'information sur les violences et le harcèlement au travail,
- Communication sur le rôle des Responsables QVCT et des Référents CSE,
- Diffusion de supports dédiés à destination des managers, du réseau RH, des maîtres d'apprentissage et des tuteurs,
- Communication spécifique sur le présent accord,
- Actions de sensibilisation à destination des salariés ou de public cible via des forums, affichages, ou encore à travers le livret d'accueil des nouveaux arrivants.

4.3 – Actions de formation et de sensibilisation

4.3.1 Action à l'ensemble des salariés

Tous les salariés devront avoir suivi, avant le 31 mars 2026, une formation obligatoire sur les violences et harcèlements au travail.

c7
CM _____
CD
CD _____
LD
LD _____

TL
Marc LAMURE _____
PT
PT _____

CG
CG _____
Jd
Jd _____

h-
Cf _____

Cette formation, proposée sous format numérique, sera également systématisée pour tout nouveau salarié lors de son embauche.

Elle portera notamment sur :

- Les droits et devoirs de chacun,
- Les comportements à proscrire,
- Les dispositifs de signalement,
- Les relais disponibles.

Cette formation fera l'objet de mise à jour régulière afin de prendre en compte les éventuelles évolutions législatives.

Cette formation devra faire l'objet d'un recyclage tous les 3 ans. La formation actuelle fera l'objet d'un retour d'expérience dans une logique d'amélioration.

4.3.2 Actions à destination des managers

Les managers bénéficieront de formations renforcées en présentiel, axées notamment sur :

- La détection des signaux faibles,
- La posture à adopter face à des comportements inappropriés,
- La mise en œuvre des procédures prévues dans le cadre du présent accord.

Les parties conviennent d'un calendrier échelonné pour la réalisation de ces formations en présentiel :

- Les cadres Groupe 3 en position de management seront formés avant le 31 décembre 2026 ;
- Les cadres Groupe 2 en position de management seront formés avant le 31 décembre 2027 ;
- Les cadres Groupe 1 en position de management seront formés avant le 31 décembre 2028.
- La planification de cette formation pour les AMDE/MO sera également visée sur la durée du présent accord.

Pour les Pilotes, la Direction s'engage à former l'ensemble des Chefs pilotes, Chargés de mission, Instructeurs et Commandants de Bord à travers cette formation en présentiel, avant la fin de l'année 2028.

En parallèle, la formation sera également dispensée, au fil de l'eau, dans le cadre de la promotion Commandant de Bord et pour tous les nouveaux pilotes embauchés.

Pour cela, les modalités d'organisation de cette formation seront définies par l'entreprise, en lien la DRH Pilotes et la production PN, dans un délai de 6 mois à compter de la mise en œuvre du présent accord.

Pour les PNC, la Direction s'engage à former l'ensemble des Cadres PNC, les CCP et les CC MC à travers cette formation en présentiel, avant la fin de la durée du présent accord.

Pour cela, les modalités d'organisation de cette formation seront définies par l'entreprise, en lien la DRH PNC et la production PN, dans un délai de 6 mois à compter de la mise en œuvre du présent accord.

CJ _____ *CD* _____ *LD* _____ *CG* _____ *Cf* _____ *Jd* _____

Marc LAMURE _____ *PT* _____

4.3.3 Actions à destination des acteurs suivants : RH, Référents CSE titulaires et suppléants, Responsables QVCT, Commissaires CSSCT, Assistants sociales et Médecins du travail,

Les membres des équipes RH, les référents CSE, les Responsables QVCT, les Commissaires CSSCT, les assistants sociaux et les médecins bénéficieront des modules spécifiques, adaptés aux exigences de leur mission.

L'entreprise s'engage à former les acteurs spécialisés en présentiel d'ici le 31 décembre 2026.

L'entreprise s'engage à partager avec les référents CSE, le contenu des formations dont ils seront eux-mêmes bénéficiaires (voir Annexe 2).

Article 5 – Écoute et signalement

Pour rappel, tout salarié a la capacité et le devoir d'alerter l'entreprise via sa hiérarchie ou son Responsable Ressources Humaines, sur un évènement/agissement répréhensible, dont il est témoin en identifiant la personne potentiellement victime et la personne mise en cause.

Cette alerte ne peut pas être faite sous couvert d'anonymat, ceci afin de permettre l'analyse de la situation par les acteurs compétents.

Il est à rappeler que quiconque ayant connaissance d'un crime dont il est encore possible de prévenir ou de limiter les effets, ou dont les auteurs sont susceptibles de commettre de nouveaux crimes qui pourraient être empêchés, doit en informer les autorités administratives ou judiciaires conformément à l'article 434-1 du Code de procédure pénal, sous peine de 3 ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende.

L'entreprise garantit qu'aucun salarié qui aura témoigné ne pourra être sanctionné ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, pour avoir subi, ou refusé de subir, des agissements de violences ou harcèlements, pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés, dans le respect des dispositions du Code du Travail.

5.1 – Entretien d'écoute

Aucune situation ne doit être minimisée ou ignorée. La prise en charge d'une personne se déclarant victime repose sur un traitement bienveillant.

L'objet de cet entretien est de favoriser la libération de la parole des personnes se déclarant victime en ayant un rôle :

- D'écoute ;
- De soutien ;
- D'orientation et d'alerte vers les acteurs compétents.

A la fin de cet entretien, le salarié est informé qu'il peut, s'il le souhaite, déposer un signalement auprès des Responsables QVCT.

Plusieurs acteurs de l'entreprise sont formés à l'écoute, informer et/ou orienter une personne se déclarant victime : Responsable QVCT et ses équipes, manager, Réseau RH.

c7 CD LD
CM CD LD
TL PT

Marc LAMURE PT

CG Jd
CG Jd
 Cf

Les Référents CSE, Médecins du travail et les Assistants sociaux se tiennent également à disposition d'une personne se déclarant victime pour l'écouter, l'informer et l'orienter dans le strict maintien de la confidentialité.

Cette écoute peut également être externe, à travers la ligne d'écoute. Pour rappel, cette ligne d'écoute et de signalement spécifiquement dédiée aux salariés Air France, est ouverte 24h/24h, 7j/7 depuis la France et l'étranger.

Cette ligne d'écoute et de signalement permet l'accès pour chacun des salariés, à des psychologues indépendants, formés à la prévention des agissements sexistes, agressions sexuelles, harcèlements et autres formes de violence au travail et aux procédures Air France. Ces derniers recueillent la parole du salarié, et ont la capacité de l'informer et de le conseiller.

Les échanges avec la ligne d'écoute et de signalement seront traités comme suit :

- Si le salarié choisit de lever son anonymat pour transmission des informations auprès de l'entreprise : celles-ci seront transmises au service de prévention et de lutte contre les violences au travail afin d'assurer la réorientation vers le Responsable QVCT ;
- Si le salarié souhaite rester anonyme : aucune information ne sera communiquée à ce service.

5.2 – Signalement

5.2.1 Principes généraux

Pour rappel, tout salarié se déclarant victime d'une situation entrant dans le champ de l'accord peut initier une démarche de signalement auprès du Responsable QVCT de sa Direction ou auprès de la ligne d'écoute et de signalement.

La décision d'émettre un signalement appartient au seul salarié se déclarant victime.

Tout salarié peut informer sa hiérarchie des situations qui nécessitent une vigilance particulière, mais il ne lui appartient pas d'effectuer un signalement.

Il peut également transmettre au Pôle QVCT de sa Direction, un courrier de signalement (cf. Annexe 2 du présent accord). Dans ce cas, l'entreprise s'engage à accuser réception de ce courrier par écrit, dans un délai de 2 jours ouvrés à compter de la réception de celui-ci.

La prise en charge des signalements repose sur le principe de la confidentialité des procédures initiées. La procédure doit garantir un traitement rigoureux, neutre, objectif et impartial des situations.

La procédure de signalement doit également préserver les droits des personnes mises en cause. A ce titre, aucune situation ne doit aboutir à une condamnation implicite sans une étude des faits et/ou une enquête neutre, contradictoire et objective.

Un signalement peut porter sur un ou plusieurs faits distincts. Toutefois, il ne peut y avoir de signalements réciproques entre les personnes impliquées dans une même situation.

c7 _____ *d* _____ *LD* _____ *[signature]* _____ *CG* _____ *f-* _____ *Jd* _____
CM _____ CD _____ LD _____ CG _____ Cf _____ Jd _____
TL _____ *PT* _____
Marc LAMURE _____ PT _____

5.2.2 Prise en charge du signalement

Le Responsable QVCT recevra la personne se déclarant victime, afin de formaliser son signalement. Celle-ci pourra être accompagné, si elle le souhaite, par un Référent CSE ou tout autre salarié de l'entreprise, en qualité de soutien sans se substituer au salarié se déclarant victime et dans le respect de la confidentialité nécessaire. Le Responsable QVCT consignera les faits relatés de manière circonstanciée et sans interprétation, déterminera les besoins du salarié en termes d'accompagnement.

En cas de déclaration orale, celle-ci est retranscrite, puis lue, validée et signée par le salarié pour garantir l'exactitude des propos en temps réel. Il sera laissé la possibilité à la personne entendue dans le cadre de son entretien de signalement, d'apporter à son compte-rendu, un complément d'informations ou légères modifications, par écrit, dans un délai maximum de 5 jours calendaires à compter de la signature.

Un outil de retranscription sera mis à disposition du Responsable QVCT afin de permettre une rédaction rapide, exhaustive et fiable du procès-verbal de l'entretien.

Tout signalement effectué dans le cadre de cet accord, quel que soit le traitement qui en sera fait, fera l'objet d'un archivage numérique auprès du Service de prévention et de lutte contre les violences au travail, selon les règles RGPD en vigueur.

En cas d'un éventuel conflit d'intérêt entre le Responsable QVCT et le salarié se déclarant victime ou la personne mise en cause, le Service de prévention et de lutte contre les violences au travail en est informé et arbitrera sur une prise en charge du dossier et de l'enquête par un autre Responsable QVCT.

Toute alerte professionnelle non-anonyme relative à des violences au travail, telles que définies dans le présent accord, pourra être prise en charge selon la procédure décrite ci-après.

La procédure de traitement des signalements est décrite ci-dessous. Elle ne se substitue pas aux dispositions légales relatives au droit d'alerte des CSE (articles L. 2312-5 et L. 2312-59 du Code du Travail) et au pouvoir disciplinaire de l'employeur.

5.2.3 Traitement du signalement

Le référent CSE en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et agissements sexistes est informé par le Responsable QVCT des signalements en cours dans son périmètre, de manière anonymisée (sans mention des dates, lieux ni noms), afin d'échanger de manière préalable sur la procédure à mettre en œuvre.

Une fois que le signalement est formalisé, le responsable QVCT et le service de prévention et de lutte contre les violences au travail évaluent les faits afin de déterminer le traitement de celui-ci qui peut être de deux formes différentes.

1) Signalement ne nécessitant pas une enquête

Certains signalements ne nécessitent pas une enquête formelle. Cela peut concerter des situations diverses, notamment :

- Des propos ou comportements reconnus par leur auteur,
- Des éléments matériels établissant la réalité des faits rapportés,
- Un événement isolé ou un différend professionnel sans gravité,

c7
CM
CD
CD
LD
LD
PT
PT
L

CG
CG
Jd
Jd
-
-
Cf
Cf

La situation est alors traitée directement par les managers et les RH, dans le respect des principes de neutralité, de confidentialité et de proportionnalité. Des mesures appropriées et proportionnées aux faits pourront alors être prises (accompagnement, recadrage, rappel à l'ordre, disciplinaire, etc.).

Certains signalements ne constituent pas des violences au travail et ne nécessitent pas une enquête formelle par exemple l'incompréhension dans le cadre d'un échange.

Dans le cas d'un désaccord sur l'application d'une règle de vivre ensemble, l'échange entre les parties devra être favorisé, et une régulation managériale devra être mise en œuvre. Pour cela, une procédure de médiation pourra être proposée, après accord explicite des deux parties.

Ces démarches visent à restaurer un dialogue ou à désamorcer un malentendu dans un cadre dédié, impartial et respectueux.

2) Signalement nécessitant une enquête

Lorsqu'un signalement nécessite, afin d'établir la réalité des faits, une investigation, une enquête est conduite en interne par un Responsable QVCT ou confiée à un cabinet externe spécialisé. Le recours à un cabinet extérieur est déclenché par le service de prévention et de lutte contre les violences au travail dans des situations particulières telles que :

- L'implication de salariés de directions différentes,
- L'implication de représentants du personnel dans le signalement,
- L'implication d'un membre de l'encadrement supérieur dans le signalement.
- Des accusations de violences physiques, agressions sexuelles, viols.

En dehors des situations mentionnées ci-dessus, le recours à un cabinet externe spécialisé pourra être décidé par le Service de prévention et de lutte contre les violences au travail.

Dans tous les cas, l'enquête est menée de manière neutre, confidentielle et contradictoire.

6 – Procédure d'enquête

6.1 – Entretiens dans le cadre de l'enquête

Les personnes concernées (personne se déclarant victime, personne mise en cause) ainsi que le(s) témoin(s) éventuel(s) dont les témoignages nécessitent d'être recueillis pour établir la réalité des faits, sont entendus individuellement par le Responsable QVCT, son représentant ou le consultant externe.

Pour cela, l'entreprise ou le cabinet convoque la personne se déclarant victime, la personne mise en cause ainsi que le(s) témoin(s) éventuel(s), à un entretien individuel obligatoire, réalisé sur temps de travail. A la demande du salarié et dans la mesure du possible, ces entretiens sont organisés dans le cadre d'un espace neutre, de préférence hors de l'espace habituel de travail. La personne se déclarant victime, la personne mise en cause et les éventuels témoins auditionnées peuvent être accompagnées par un Référent CSE ou tout autre salarié de l'entreprise. L'accompagnant a un rôle de soutien et ne peut se substituer à la personne auditionnée. Cette possibilité est mentionnée dans la convocation.

Pour les Pilotes et les PNC, la codification de cet entretien sur les plannings (correspondant à une convocation entreprise) sera définie par la DRH Pilotes / DRH PNC et la production PN, dans un délai de

C7 _____ CD _____ LD _____ LT _____ CG _____ CF _____ Jd _____
 CM _____ PT _____
TL _____ PT _____

6 mois à compter de la mise en œuvre du présent accord. Une attestation de confidentialité est signée par la personne auditionnée et son éventuel accompagnant.

L'entreprise aura une vigilance particulière envers chacune des parties prenantes de l'enquête afin de veiller à ce qu'elles ne fassent l'objet d'aucune pression de quelque nature que ce soit. Toute pression exercée à l'encontre d'une partie prenante à l'enquête est sanctionnable.

Un outil de retranscription sera mis à disposition du Responsable QVCT afin de permettre une rédaction rapide, exhaustive et fiable du procès-verbal de l'entretien. Cet outil sera mis en place au plus tard dans un délai de 6 mois à compter de l'application du présent accord.

Ce procès-verbal est ensuite signé à l'issue par la personne auditionnée qui formalise ainsi son accord sur la retranscription des échanges tenus.

Le temps de la mise en place de cet outil, une période transitoire pourra être observée : durant laquelle les délais de rédaction et donc de signature des comptes-rendus d'entretien pourront être rallongés.

Il sera laissé la possibilité à chacune des personnes entendues dans le cadre de l'enquête, d'apporter à leur compte-rendu, un complément d'informations ou légères modifications, par écrit, dans un délai maximum de 5 jours calendaires à compter de la signature.

Les salariés reçus en entretien dans le cadre d'une enquête seront informés que le compte-rendu de l'entretien est susceptible d'être communiqué à des tiers dans le cadre d'une procédure disciplinaire, contentieuse ou quand elle est exigée par l'autorité publique.

6.2 – Rédaction du rapport suite à l'enquête

Le responsable de l'enquête rédige un rapport dont l'objectif est d'établir la réalité des faits et de définir la chronologie des événements en vue de fournir une conclusion à l'enquête et le cas échéant, de formuler des recommandations.

Ce rapport est mis à disposition du DRH de l'entité concernée et systématiquement au Service de prévention et lutte contre les violences au travail qui décident avec la direction de l'entité concernée, des suites à donner.

Un entretien individuel de restitution de l'enquête est systématiquement proposé au salarié se déclarant victime et au salarié mis en cause par le responsable de l'enquête, dans un délai de 15 jours à compter de la finalisation du rapport d'enquête.

En amont du premier comité de suivi, le pôle de prévention mènera une étude sur les pratiques en matière de restitution individuelle. Cette étude sera présentée au premier comité de suivi et éclairera la possibilité de réaliser la restitution en présence d'un tiers.

L'objet de cet échange est d'une part de restituer les conclusions de l'enquête et le cas échéant répondre aux questions du salarié concerné, dans le respect de la confidentialité.

c7 _____ *CD* _____ *LD* _____ *PT* _____ *CG* _____ *Cf* _____ *Jd* _____
CM _____ LD _____ PT _____ CG _____ Cf _____ Jd _____
TL _____ *PT* _____

6.3 – Actions à initier suite à la clôture de l'enquête

Compte tenu du rapport d'enquête et des éventuelles recommandations qui y sont faites, la Direction peut être amenée à mettre en œuvre des mesures adaptées, proportionnées à la gravité des faits constatés, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles. Ces mesures peuvent inclure :

- Des actions de prévention, sensibilisation ou formation pour éviter la réitération des comportements ;
- Un rappel à la règle oral ou écrit via une lettre d'observation, afin de réaffirmer les obligations professionnelles ;
- La mise en place d'une procédure disciplinaire pouvant aboutir jusqu'à un licenciement pour faute grave, conformément aux dispositions du Code du travail et aux procédures internes réglementaires.

Cette mesure a pour finalité première de faire cesser les comportements contraires aux règles et de préserver la santé, la sécurité et la dignité des salariés.

Tel que mentionné au sein de l'article 2 du présent accord, il est important de souligner que les violences au travail peuvent faire l'objet d'une procédure disciplinaire et/ou de sanctions pénales.

Les fausses accusations et dénonciations de faits dont l'enquête aurait démontré qu'elles ont été formulées de manière délibérément mensongère feront l'objet de procédures disciplinaires. Le salarié s'expose également à des sanctions pénales pour dénonciation calomnieuse (art 226-10 du Code Pénal).

6.4 – Durée de la procédure

L'objectif est de pouvoir mener la procédure, depuis la réception du signalement jusqu'à la finalisation du rapport, dans un délai maximum de 10 semaines.

Il est à rappeler que l'entreprise s'engage à accuser réception d'un signalement dans les 2 jours suivant la réception de celui-ci. Dans certaines situations spécifiques, ce délai peut ne pas être suffisant (maladie, congés, ...). Dans ces cas, le salarié se déclarant victime et le salarié mis en cause en seront tenus informés.

Article 7 – Suivi des situations et accompagnement des personnes concernées

L'engagement d'Air France en matière de prévention et de traitement de toutes formes de violence au travail ne s'arrête pas à la prise en charge du signalement. Il s'inscrit dans une approche de restauration pérenne des conditions de travail.

Tout au long de la procédure, des mesures conservatoires peuvent être envisagées pour limiter les interactions entre les parties concernées, dans l'intérêt de la procédure et de la protection des personnes (exemples : mesures d'éloignement, changement provisoire d'affectation, changement de secteur, ...).

Ces mesures conservatoires visent à protéger la santé et la sécurité des salariés, à prévenir les risques et à limiter les interactions, en application de l'obligation de sécurité de l'employeur.

c7
CM
CD
CD
LD
LD
PT
PT
Marc LAMURE

CG
CG
Jd
Jd
cf
cf
-

Les conditions et modalités de ces mesures conservatoires sont propres à chaque situation. Sur le principe, ces mesures sont susceptibles de s'appliquer à toutes les parties impliquées (personne mise en cause, témoin et personne se déclarant victime). La personne se déclarant victime ou la personne mise en cause peuvent également être orientées vers la médecine du travail, le service social ou le psychiatre.

La mise en œuvre d'une enquête interne n'entraîne pas automatiquement l'instauration de mesures d'éloignement entre les personnes concernées.

Toutefois, lorsque la situation le justifie et qu'il apparaît nécessaire d'éviter tout contact entre la personne se déclarant victime et la personne mise en cause, Air France pourra mettre en place, à titre conservatoire et provisoire, des aménagements des conditions de travail, tels qu'une adaptation des plannings, une modification d'affectation, un télétravail renforcé ou tout autre mesure d'éloignement appropriée.

Ces mesures sont étudiées et décidées par la DRH, et visent à garantir la protection des personnes ainsi que le bon déroulement de l'enquête. Elles sont appliquées en priorité à la personne mise en cause. Elles sont temporaires, réévaluées régulièrement et levées dès que la situation le permet.

7.1 – Accompagnement du salarié se déclarant victime

Dès le début de la procédure, la personne se déclarant victime peut être reçue par un membre du réseau RH ou par un Responsable QVCT/son représentant, pour évaluer de manière confidentielle et individualisée ses besoins.

En fonction des situations, la Direction peut proposer des mesures d'accompagnement comme par exemple :

- Soutien psychologique auprès des médecins du travail, psychiatres, ...
- Accompagnement par les assistants sociaux de l'entreprise,
- Orientation vers des organismes spécialisés (Défenseur des droits, AVFT, 3919, etc.),
- Appui le cas échéant dans les démarches de dépôt de plainte,
- Aménagement temporaire des conditions de travail,
- Etc.,

7.2 – Suivi de la personne mise en cause

Durant la procédure, l'entreprise veillera à éviter tout risque de stigmatisation, d'isolement ou de mise à l'écart de la personne mise en cause.

En fonction des situations, la Direction peut proposer des mesures d'accompagnement comme par exemple :

- Soutien psychologique auprès des médecins du travail, psychiatres, ...
- Accompagnement par les assistants sociaux de l'entreprise,
- Aménagement temporaire des conditions de travail pourra également être envisagé.

Dans certaines situations, un suivi professionnel peut également être proposé, dans une logique de responsabilisation et de prévention des récidives.

c7 _____ *CD* _____ *LD* _____ *CG* _____ *4-* _____ *Jd* _____
CM _____ CD _____ LD _____ CG _____ 4- _____ Jd _____
ML _____ *PT* _____
Marc LAMURE _____ PT _____

7.3 – Soutien au collectif de travail

Lorsqu'une situation signalée implique un collectif ou une équipe, l'entreprise évalue ses effets indirects sur le climat social, les relations interpersonnelles ou les conditions de travail.

En lien les équipes RH et les managers de proximité, des actions collectives peuvent être mises en œuvre, telles que :

- Une évaluation du climat d'équipe ;
- Des temps d'échange régulés, animés par des professionnels (médiateurs, psychologues, Référents QVCT, médecins, ...).

Des actions de formation complémentaires peuvent également être déployées.

Article 8 – Comité de suivi de l'accord

Dans une logique d'amélioration continue, de transparence et de dialogue social, les parties conviennent de mettre en place un comité paritaire de suivi du présent accord.

8.1 – Composition du comité

Le comité de suivi est composé de représentants de la Direction et de représentants des organisations syndicales représentatives signataires ou adhérentes au présent accord.

Afin d'assurer le suivi de l'application de l'accord, un quota mensuel de 20 heures de délégation sera accordé pendant la durée de l'accord à chaque organisation syndicale représentative signataire du présent accord.

Chaque organisation syndicale représentative signataire ou ayant ultérieurement adhéré à l'accord désigne 2 représentants.

La Direction peut inviter à titre consultatif tout expert interne ou externe susceptible d'éclairer ses travaux (Responsable QVCT, Référent CSE, Médecin du travail, intervenant en prévention des risques professionnels, formateur, représentant du Défenseur des Droits...).

8.2 – Fréquence des réunions

Le comité se réunit selon la fréquence suivante :

- Une fois par an pendant la durée d'application de l'accord,
- De manière exceptionnelle, une fois par an également, à la demande d'au moins deux organisations syndicales représentatives signataires ou à l'initiative de la Direction.

8.3 – Missions du comité

Le comité est chargé :

- D'analyser les indicateurs de suivi (cf. article 8.4),
- De proposer toute action d'amélioration, d'ajustement ou de sensibilisation complémentaire,
- De contribuer à l'éventuelle clarification des dispositions prévues dans le présent accord,

C7

CM

CD

CD

*LD**PT*

PT

LD

Marc LAMURE

PT

CF

CF

CG

JD

JD

- De contribuer à l'évaluation de l'impact des mesures de prévention, d'enquête, de formation ou d'accompagnement.

Les échanges au sein du comité peuvent également alimenter le contenu des futures actions de formation ou de communication interne.

En cas de divergence d'interprétation des dispositions du présent accord, le Comité a la compétence pour examiner et définir la compréhension du texte à avoir.

8.4 – Indicateurs de suivi

Les indicateurs transmis au Comité de suivi permettent de suivre de manière consolidée la mise en œuvre du présent accord. Ils incluent notamment :

- Un bilan des actions de prévention et sensibilisation menées,
- Un bilan des actions de formation, taux de formation par rapport au calendrier prévu,
- Le nombre de signalements reçus et ventilés par typologie et Direction,
- Le nombre de signalement traité en interne et en externe,
- Le nombre de dossiers qualifiés remontés par un tiers
- Le nombre d'appel effectués auprès de la ligne d'écoute et de signalement
- Le nombre d'enquêtes réalisées par rapport au nombre de signalement,
- Les délais de réalisation des enquêtes,
- Le nombre et la nature des mesures mises en œuvre (disciplinaires, autres actions, ...),

D'autres indicateurs pourront être ajoutés ou précisés d'un commun accord entre les membres représentants et membre de la Direction du Comité, notamment à la suite d'une évolution législative ou réglementaire ou d'un retour d'expérience significatif.

En complément et pour information, ces indicateurs, ventilés par établissement, sont également transmis aux Référents CSE ainsi qu'aux membres de la CSSCT centrale. Le Comité de suivi définira les modalités et les destinataires à qui les statistiques sont communiquées.

Le Comité de suivi n'a pas pour objet de traiter les situations individuelles.

8.5 – Réalisation d'un audit

Durant le 1^{er} trimestre de la 4^{ème} année de mise en œuvre du présent accord, un audit sera réalisé afin d'évaluer la mise en œuvre de l'accord, afin de définir un retour d'expérience sur les dispositifs qui y sont prévus et de définir les pistes d'amélioration dans le cadre d'une nouvelle négociation.

Le Comité participera à l'élaboration du cahier des charges de cet audit.

Une fois l'audit réalisé, un rapport de synthèse sera présenté par la Direction, incluant les statistiques disponibles, les enseignements et constats tirés au sein du Comité de suivi.

Ce rapport sera également transmis à toutes les organisations syndicales à l'occasion de la première réunion de négociation du futur accord.

C7 _____ *[Signature]* _____ LD _____ *[Signature]* _____ CG _____ *[Signature]* _____ Jd _____
 CM _____ CD _____ LD _____ *[Signature]* _____ CG _____ Cf _____ Jd _____
 JL _____ PT _____
 Marc LAMURE _____ PT _____

Article 9 – Dispositions finales

9.1 – Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur à compter du 1er janvier 2026.

Les actions prévues par le présent accord seront mises en œuvre progressivement selon un calendrier de déploiement arrêté par la Direction, en lien avec les représentants du personnel et les acteurs de terrain. Ce calendrier fera l'objet d'un suivi régulier au sein du comité de suivi défini à l'article 8.

9.2 – Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans et s'inscrit dans une dynamique d'amélioration continue.

Les parties conviennent que l'accord signé le 15 septembre 2020 relatif à la prévention et au traitement des violences et harcèlements au travail est abrogé à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, lequel s'y substitue intégralement. En conséquence, l'ensemble des dispositions dudit accord ne produisent plus d'effet.

9.3 – Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale représentative au sein de l'entreprise, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

Cette adhésion devra être notifiée aux parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception, et fera l'objet d'un dépôt légal selon les modalités prévues à l'article 8.5.

9.4 – Révision

L'accord pourra être révisé, en tout ou partie, à la demande de l'une ou plusieurs des parties signataires ou adhérentes. Toute demande de révision devra être formulée par écrit, accompagnée d'un projet d'avenant ou d'un exposé des modifications souhaitées.

La négociation de révision devra s'ouvrir dans un délai raisonnable suivant la réception de cette demande. Toute modification fera l'objet d'un avenant soumis aux mêmes règles de validité que l'accord initial.

9.5 – Publicité et dépôt légal

Conformément aux dispositions légales en vigueur, un exemplaire signé du présent accord sera :

- Notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise,
- Déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du Travail (TéléAccords),
- Transmis au greffe du Conseil de prud'hommes compétent.

Un exemplaire de l'accord sera mis à la disposition des salariés sur l'intranet de l'entreprise. Une communication spécifique sera également réalisée auprès de l'ensemble des salariés pour présenter les objectifs de l'accord, ses modalités pratiques d'application, ainsi que les contacts utiles.

c7
CM
CD
CD
LD
LD
PT
PT
Marc LAMURE

CG
CG
Jd
Jd
Cf
Cf
AB
AB

9.6 – Communication

L'entrée en vigueur du présent accord fera l'objet d'une communication spécifique auprès de l'ensemble des salariés de l'entreprise.

La Direction s'engage à mettre à disposition et à porter à la connaissance de chaque nouvel arrivant, les dispositions du présent accord.

La Direction s'engage à créer et mettre à disposition de l'ensemble des salariés, un guide pratique du présent accord avant le 31 mars 2026.

Fait à Roissy, le 12/12/2025

Pour la Société Air France

Patrice Tizon. (12 déc. 2025 13:49:36 GMT+1)

Patrice TIZON

Pour les Organisations Syndicales Représentatives de l'entreprise :

ALTER

syndicat Alter (11 déc. 2025 10:43:03 GMT+1)

CFDT

Dewatine DSC avec réserves (12 déc. 2025 14:15:40 GMT+1)

CFE-CGC

Laurence Demigné

Laurence Demigné (12 déc. 2025 13:38:04 GMT+1)

CGT

Laurence Demigné (10 déc. 2025 12:54:52 GMT+1)

FO

MALLOGGI CHRISTOPHE (12 déc. 2025 13:32:30 GMT+1)

SNPL

Carl GRAIN (10 déc. 2025 01:18:55 GMT+1)

SPAF

Cedric Fossoul (9 déc. 2025 21:49:01 GMT-3)

UNSA AERIEN

ANNEXES :

1. Sources des propos et/ou comportements violents
2. Objectifs de formation pour les Responsables QVCT et les cadres managers
3. Modèle de signalement
4. Modèle d'accusé réception du signalement
5. Procédure signalement et d'enquête
6. Attestation de confidentialité
7. Modèle macro de trame d'entretien

CJ _____ *CD* _____ *LD* _____ *[Signature]* _____ *CG* _____ *[Signature]* _____ *Jd* _____

ML _____ *PT* _____
Marc LAMURE _____

ANNEXE 1 : Source des propos et/ou comportements violents

Orientation sexuelle	Origine
Mœurs	Convictions religieuses
Appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une présumée race	
Opinions politiques	Activités syndicales
Activités mutualistes	
Exercice d'un mandat électif	Situation de famille
Sexe	Nom de famille
Qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec le lanceur d'alerte	
Caractéristiques génétiques	Apparence physique
Particulière vulnérabilité résultant de la situation économique apparente ou connue de son auteur	
Etat de santé	Perte d'autonomie
Age	Grossesse
Identité de genre	Domiciliation bancaire
Lieu de résidence	Handicap
Capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français	

C7 _____ CD _____ LD _____ I.D. _____ CG _____ Cf _____ Jd _____
 NL _____ PT _____
 Marc LAMURE _____

ANNEXE 2 : Objectifs de formation

Pour les Responsables QVCT	<ul style="list-style-type: none"> • Conduire et mener les entretiens harcèlements et violences au travail <ul style="list-style-type: none"> ○ Le notions clés de la démarche de prévention des RPS /développement QVCT ○ Les définitions des violences au travail ○ La distinction entre conflit et harcèlement ○ Le cadre d'une investigation interne ○ La méthodologie d'enquête ○ La posture d'entretien • Gestion des conflits et tensions / Pratique de la médiation : <ul style="list-style-type: none"> ○ Savoir identifier et travailler le cadre d'une médiation ○ La posture du médiateur ○ Savoir conduire les différentes étapes d'une médiation ○ Identifier le rôle et les limites du médiateur ○ Accompagner dans la recherche de solutions et d'un plan d'actions
Pour les cadres managers	<ul style="list-style-type: none"> • Prévention et gestion des violences au travail (VSS, harcèlements moral et sexuel) <ul style="list-style-type: none"> ○ Les notions de violences au travail ○ Le cadre légal et les évolutions récentes ○ Identifier les situations problématiques (différences entre conflit et harcèlement moral, séduction et harcèlement sexuel, humour et propos sexistes...) ○ Echanges autour des thèmes abordés, quiz, jeux de rôle adaptés aux secteurs ○ Déetecter les signaux faibles ○ Savoir réagir et réguler ○ Connaitre le rôle des différents acteurs et réorienter si besoin ○ Connaitre le processus interne de signalement et d'enquête
Pour les acteurs spécialisés dont Référents CSE	<ul style="list-style-type: none"> • Ecoute, information et orientation des situations de violences au travail <ul style="list-style-type: none"> ○ Présentation des notions clés ○ Déetecter les situations de violences au travail en tant que personne clé ○ Comment accompagner un salarié en difficulté ○ Technique d'entretien pour objectiver et aider selon son rôle ○ Connaitre les différents contacts internes et orienter ○ Mises en situation
E-learning pour tous les salariés	<ul style="list-style-type: none"> • E Learning harcèlements et violences au travail <ul style="list-style-type: none"> • Les droits et devoirs de chacun, • Les comportements à proscrire, • Les dispositifs de signalement, • Les relais disponibles • Quiz d'évaluation

CJ

CM

CDLD

LD

CG

CG

CF

CF

Jd

Jd

TL

Marc LAMURE

PT

PT

ANNEXE 3 : Modèle de signalement

Le[date]

Objet : signalement

Nom :

Prénom :

Lieu de travail :

Service :

Contacts :

Je signale* les agissements dont je suis l'objet depuis le [Date de début] de la part de [Personne(s) auteur(es) des agissements]

[Lister successivement et le plus précisément possible l'ensemble des agissements en précisant dans la mesure du possible pour chacun : le lieu, la date, le contexte, la nature des agissements tels que propos, envoi de mail, gestes, attitudes, ..., les personnes témoins, les conséquences que ces agissements ont eues sur votre vie professionnelle, personnelle, santé, ...]. [Possibilité de joindre des pièces type attestations de personnes témoins, certificats médicaux, ...]

Je suis informé(e) que ce signalement :

- Sera adressé au Responsable QVCT qui m'en accusera réception dans un délai de 2 jours ouvrés et me proposera un entretien d'écoute,
- S'inscrit dans une procédure soumise aux principes de confidentialité et de discréction conformément à l'accord sur la prévention et le traitement des violences au travail du (date de signature de l'accord).

Signature :

***Principes généraux encadrant le traitement du signalement :**

- o La prise en charge d'une personne se déclarant victime repose sur un traitement bienveillant.
- o En cas d'enquête, l'enquête est menée de manière confidentielle, objective, neutre et impartiale, dans le respect du contradictoire
- o L'entreprise garantit qu'aucun salarié ne pourra être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, pour avoir subi, ou refusé de subir, des agissements de violences ou harcèlements, pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés, dans le respect des dispositions du Code du Travail.
- o Les fausses accusations et dénonciations de faits dont l'enquête aurait démontré qu'elles ont été formulées de manière délibérément mensongère ne peuvent être tolérées et feront l'objet de procédures disciplinaires. Le salarié s'expose également à des sanctions pénales pour dénonciation calomnieuse (art 226-10 du Code Pénal).

CJ CD LD _____ CG CF Jd

TL PT

ANNEXE 4 : Modèle d'accusé réception du signalement

Le (date)

Objet : Accusé réception de votre signalement en date du..... [date du signalement]

Madame / Monsieur [Nom de l'auteur du signalement]

Par la présente, je tiens d'abord à vous témoigner du vif intérêt par lequel j'ai pris connaissance de votre signalement en date du [date du signalement].

Dans votre signalement, vous mentionnez notamment :

.....
.....[liste des éléments invoqués dans le courrier/ les observations à l'appui du signalement].

Je vous informe que je suis en charge d'une première analyse de votre signalement. Dans ce contexte, je prendrai contact avec vous dans les prochains jours en vue d'un premier entretien dont l'objet est d'échanger sur les faits que vous nous avez rapportés et de vous informer.

En parallèle, je vous invite à me communiquer dès à présent tout élément complémentaire susceptible d'attester, d'étayer ou encore de préciser les propos/comportements faisant l'objet de votre signalement (emails, textos, propos tenus, gestes réalisés, dates et lieux auxquels les faits ont eu lieu...), ainsi que les noms des personnes susceptibles d'en témoigner.

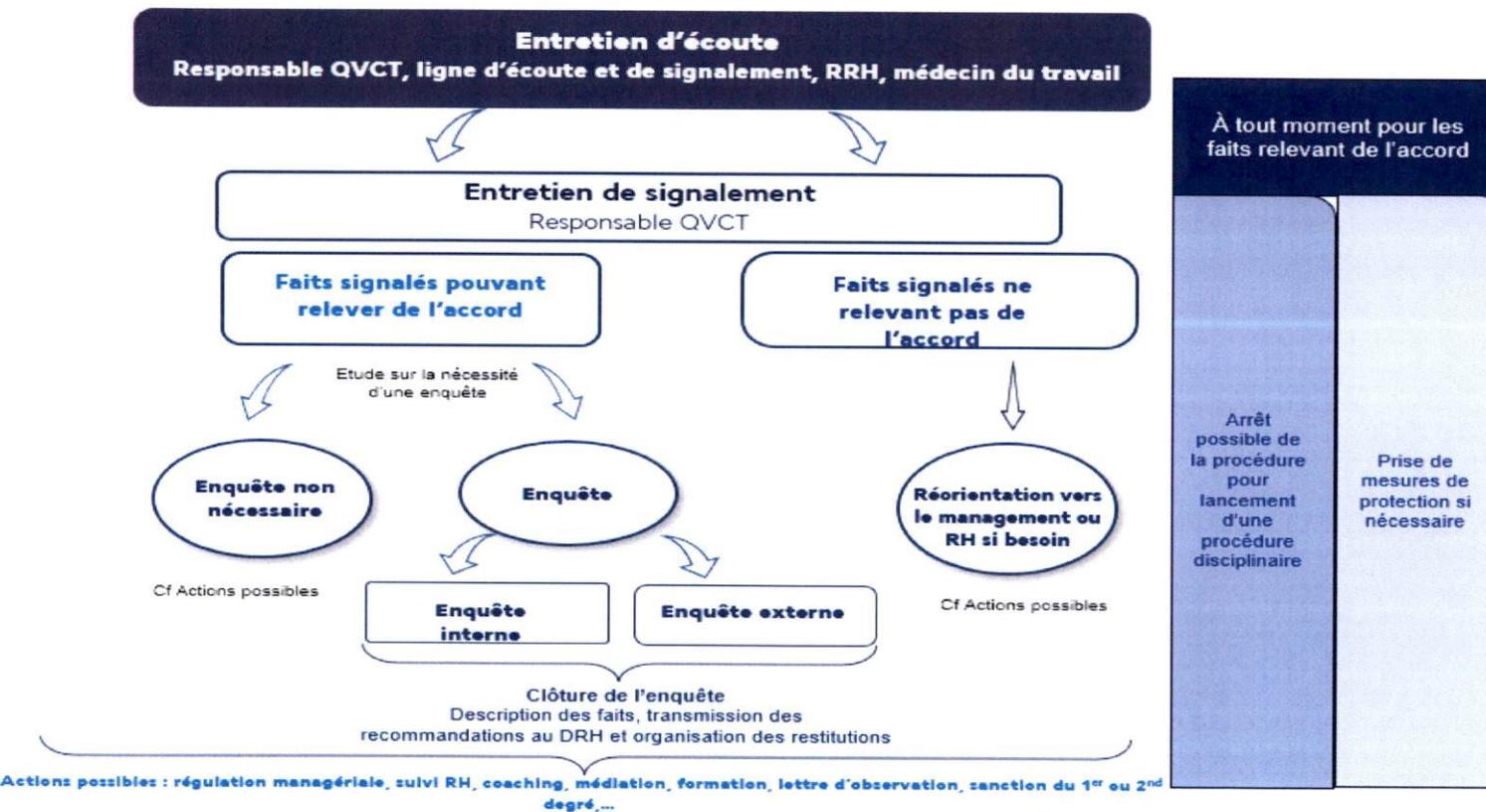
Ayez l'assurance que nous portons la plus grande attention aux suites qui seront apportées à votre signalement.

Je vous prie d'agréer, Madame/Monsieur,

RRH ou Responsable QVCT

CJ _____ CD _____ LD _____ CG _____ Cf _____ Jd _____
ML _____ PT _____
Marc LAMURE _____

ANNEXE 5 : Procédure de signalement et d'enquête

PROCESSUS DE SIGNALLEMENT ET D'ENQUÊTE

ANNEXE 6 : Attestation de confidentialité**Attestation de confidentialité**

Nom : Prénom : ...

Fonction : ...

Direction : ...

M. ou Mme ... déclare avoir été informé(e) de la procédure d'enquête interne, initiée au titre de l'accord sur la Prévention et le Traitement des Violences au travail, et s'engage à respecter une stricte confidentialité concernant l'ensemble des informations échangées et/ou portées à la connaissance des parties dans le cadre de ladite enquête.

Cette obligation de confidentialité, qui vise à garantir la protection des personnes impliquées et à assurer le bon déroulement de la procédure d'enquête, couvre notamment :

- Toute information relative aux personnes concernées par cette enquête ;
- Les faits évoqués et les éventuels documents versés au dossier (par **M. ou Mme ...**)

M. ou Mme ... s'engage à ne divulguer aucune de ces informations à des tiers non autorisés à l'enquête qu'ils fassent partie de l'entreprise ou qu'ils soient extérieurs à celle-ci, sauf en cas d'obligation légale ou demande expresse des autorités administratives ou judiciaires.

M. ou Mme ... est informé(e) que le non-respect de cet engagement pourrait donner lieu à une sanction disciplinaire et/ou l'exposer à d'éventuelles poursuites judiciaires.

Fait à [lieu], le [date],

[Signature] Précédée de la mention « lu et approuvé ».

C7 _____ *CD* _____ *LD* _____ *CG* _____ *CF* _____ *Jd*
CM _____ ID _____ CG _____ Jd
TL _____ *PT* _____
Marc LAMURE _____ PT

ANNEXE 7 : Modèle macro de trame d'entretien

Présentation réciproque (identité).

La personne interviewée est informée **des principes de l'enquête :**

- Neutralité, impartialité, objectivité.
 - Confidentialité de la démarche d'enquête et de son PV. Il est donc demandé de ne pas communiquer les éléments discutés lors de l'entretien ou son PV. Celui-ci pourra néanmoins être communiqué dans le cadre d'une procédure disciplinaire ou judiciaire.
- Ce PV sera à relire et signer à la fin de l'entretien.

Le principe de confidentialité relatif aux situations individuelles s'applique à tous les acteurs et à toutes les étapes du processus.

Une enquête nécessite de recueillir et rechercher des faits précis. La personne interviewée peut également partager sa perception et ses ressentis.

L'instruction est réalisée de manière contradictoire, avec rigueur et discrétion, dans le respect des personnes entendues comme le prévoit l'accord sur la prévention et le traitement des violences au travail.

Les fausses accusations et dénonciations de faits dont l'enquête aurait démontré qu'elles ont été formulées de manière délibérément mensongère ne peuvent être tolérées et feront l'objet de procédures disciplinaires. Le salarié s'expose également à des sanctions pénales pour dénonciation calomnieuse (art 226-10 du Code Pénal).

Questionnement introductif**Description de la relation de travail****Description ou recherche de précisions concernant les faits ayant fait l'objet du signalement****Impacts et répercussions****Réactions****En clôture :**

- Souhait d'ajout d'un élément utile ?
- Besoin d'un accompagnement particulier (médical, psychologique) ?
- Précision des prochaines étapes.

C7

CM

CD

CD

LD

LD

CG

CG

Jd

Jd

TL

Marc LAMURE

PT

PT

Roissy, le 5 décembre 2025

AF 20251205123

Société AIR FRANCE
Monsieur Patrice TIZON
Directeur Général Adjoint des
Ressources Humaines
45 rue de Paris
DG.DP
95747 Roissy Charles de Gaulle Cedex

Envoi par courriel à patizon@airfrance.fr

Monsieur le Directeur Général Adjoint,

Par la présente, le SNPL tient à apporter explicitement la réserve suivante à sa signature de l'accord sur la prévention et le traitement des violences au travail 2026-2031.

Le SNPL tient à rappeler qu'au-delà des modalités de cet accord, les dispositions de l'article L.1152-6 portant sur le harcèlement moral demeurent applicables, et que ce dernier prévoit en particulier la possibilité pour chaque partie prenante de solliciter la mise en œuvre d'une médiation.

Nous vous remercions de bien vouloir consigner la présente lettre et de l'adosser à la version définitive de l'accord qui sera mise à disposition des salariés.

Nous vous prions de croire, Monsieur le Directeur Général Adjoint, en l'assurance de toute notre considération.



Carl GRAIN
Président du Bureau Air France – Transavia du SNPL F ALPA
Délégué syndical