



# ACCORD SUR LA PRÉVENTION ET LE TRAITEMENT DES VIOLENCES AU TRAVAIL 2026-2031

12 décembre 2025

Les révélations de la cellule investigation de radio France le 14 février 2025 ont constraint la Direction d'Air France à revoir sa politique de prévention et de traitement des violences au travail. Le nouvel accord 2026-2031 a été signé ce 12 décembre par l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives.



L'UNSA Aérien Air France a participé activement à cette négociation, elle a été particulièrement vigilante au maintien des acquis de l'accord 2020, ainsi qu'à la mise en place de nouveaux dispositifs protecteurs pour les salariés. Elle a aussi été la seule Organisation Syndicale à revendiquer le maintien et le développement de la collégialité dans la procédure de traitement de l'enquête dans le cas du déclenchement de l'accord.

L'UNSA sera particulièrement attentive à ce que l'application de l'accord soit impartiale, transparente et protectrice pour les salariés. Le Comité de suivi sera à cet égard un espace essentiel pour vérifier la mise en œuvre fidèle des engagements pris.

Au cours de ces négociations, l'UNSA a formulé de nombreuses propositions constructives, dont plusieurs ont été intégrées au texte final, en particulier :

- ✓ L'élargissement du champ d'application et la prise en compte de précisions sur le contexte professionnel, des interactions avec les sociétés externes et les situations de salariés ayant quitté l'entreprise).
- ✓ L'enrichissement et la clarification des définitions.
- ✓ L'élargissement du rôle de référent CSE à toutes les formes de violences au travail, même si nous déplorons que ce soit à titre expérimental durant 1 an.
- ✓ Le renforcement des moyens des référents CSE, ainsi que la création d'un référent suppléant.
- ✓ L'ajout de référents CSE supplémentaires ;
- ✓ L'augmentation des moyens dédiés aux Responsables QVCT ;
- ✓ L'ambition portée sur la communication, la sensibilisation et la formation, structurées sur toute la durée de l'accord.
- ✓ La clarification des mesures conservatoires, prioritairement appliquées à la personne mise en cause.
- ✓ La structuration renforcée du comité de suivi et l'introduction d'indicateurs plus complets.

Rappelons que les dispositifs mis en place en 2025 et intégrés à l'accord 2026-2031 tels que la création d'un service de prévention et de lutte contre les violences au travail, reportant directement à la DGRH, ainsi que la mise en place d'une ligne d'écoute et de signalement 24/7 constituée de psychologues indépendants et formés à la prévention de toutes formes de violences et harcèlements au travail sont des éléments qui devraient renforcer l'aide et la protection des salariés.

Néanmoins, l'**UNSA regrette la suppression de plusieurs dispositifs de l'accord de 2020**, notamment :

- **La suppression de la collégialité dans le processus de traitement et d'enquête, désormais recentré sur le Responsable QVCT, le service de prévention, et la Direction.**
- La suppression de la possibilité pour un salarié se déclarant victime de demander explicitement le dépôt de son signalement.
- **La disparition de la possibilité d'être accompagné lors de la restitution des conclusions d'enquête, sous réserve d'une étude future.**

**SI VOUS ÊTES CONFRONTÉ À DES VIOLENCES AU TRAVAIL, NE RESTEZ PAS SEUL :  
CONTACTEZ VOS REPRÉSENTANTS UNSA AÉRIEN**

*Rejoignez-nous !*



unsa-aerien.fr