

**Accord sur l'emploi et le maintien dans l'emploi
des personnes en situation de handicap**

2024 – 2026

CG
LID CG
A
YB
CG
D
CG/L

SOMMAIRE

1. Préambule, Champ d'application et principes généraux	4
1.1 Préambule	4
1.2 Champ d'application et principes généraux	4
2. Pilotage de l'accord	5
2.1 Le service Handicap	5
2.2 Le référent Diversité et Handicap d'établissement	6
2.3 Les autres acteurs	7
2.3.1 Le réseau RH	7
2.3.2 Le manager	7
2.3.3 Les services de prévention et de santé au travail	8
2.3.4 Les représentants du personnel	8
2.3.5 Les relais handicap	8
2.3.6 La direction des achats	9
2.4 Le budget	9
2.5 Le comité de suivi	9
3. Les axes d'actions	9
3.1 Recrutement	9
3.1.1 Objectifs	9
3.1.2 Accueil des stagiaires	10
3.2 Insertion et maintien dans l'emploi	10
3.2.1 Survenue d'une situation de handicap	10
3.2.2 Démarche de reconnaissance et de renouvellement de la qualité de travailleur handicapé	11
3.2.3 Dispositifs d'accueil et d'intégration du salarié dans le poste	11
3.2.4 Aménagement du poste de travail	12
3.2.4.a) Aménagement du poste de travail en entreprise	12
3.2.4.b) Aménagement du poste de travail à domicile	12
3.2.5 Accessibilité des lieux de travail et accessibilité numérique	13
3.2.5.a) Accessibilité du bâti	13
3.2.4.b) accessibilité numérique	13
3.2.6 Transport entre le domicile et le lieu de travail	14
3.2.7 Adaptation d'horaires	14
3.2.8 Congés	15
3.2.9 Maladie	15
3.2.10 Exercice de l'activité professionnelle en télétravail	15
3.2.11 Parcours et développement professionnel	15
3.2.11 a) Accompagnement des étapes de la vie professionnelle	15
3.2.11 b) Aménagement des formations	16
3.2.11 c) Coaching et co-développement	17
3.2.12 Accompagnement en cas de redéploiement, évolution du métier ou reconversion	17
3.3 Plan de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement collectif	18
3.4 Plan de communication	18
3.5 Plan de recours au secteur protégé et adapté ou au travail indépendant	20

3.6 Accompagnement des salariés ayant à leur charge un enfant, un conjoint ou un parent en situation de handicap	20
3.6.1 Congés	20
3.6.2 Autorisation d'absence pour soigner un enfant malade	21
a) Enfant en situation de handicap	21
b) Droit à autorisations d'absence pour soigner un enfant malade	21
3.6.3 Bourse d'éducation pour un enfant en situation de handicap	21
3.6.4 Autres mesures	22
3.6.5 Partenariat avec L'association « Le Goéland »	22
4. Clauses générales	22
ANNEXE 1 Budget prévisionnel	24
ANNEXE 2 Indicateurs de suivi de l'accord	25
ANNEXE 3 Glossaire	26

1. Préambule, Champ d'application et principes généraux

1.1 Préambule

Depuis 1991, grâce à un dialogue social constructif, Air France positionne l'emploi des travailleurs en situation de handicap au cœur de sa politique ressources humaines. En 2022, le taux d'emploi d'Air France est de 6,12%, progression rendue possible par la mise en place d'une politique volontariste en matière de recrutement et de maintien dans l'emploi.

Depuis la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2020 l'obligation de l'entreprise en matière d'emploi des personnes en situation de handicap a été modifiée.

Seul l'emploi direct est désormais comptabilisé dans le taux d'emploi. Ce nouveau mode de calcul impacte le taux d'emploi.

Par ailleurs, la loi a acté la fin des accords agréés. Ainsi, le présent accord ne s'inscrit plus dans ce régime.

Pour autant, Air France continue à porter une politique Handicap ambitieuse avec un objectif d'entreprise inclusive. Dans ce cadre, l'entreprise se donne pour objectif de signer une convention de services avec l'Agefiph en 2024. Par ailleurs, depuis 2019, Air France réaffirme son engagement en figurant parmi les signataires du Manifeste pour l'inclusion des personnes handicapées dans la vie économique.

Ce douzième accord s'inscrit dans la continuité des accords signés depuis plus de 30 ans au sein de l'entreprise Air France qui poursuivra ses actions en faveur :

- du recrutement,
- de l'insertion et du maintien dans l'emploi,
- de la sensibilisation,
- d'une politique volontariste de collaboration avec le secteur de travail protégé et adapté.

Malgré sa situation financière encore très fragile, Air France s'engage à maintenir un important effort financier en faveur des salariés en situation de handicap dans l'entreprise dans le cadre de cet accord. Les parties signataires réaffirment, au travers de ce texte, leur engagement à favoriser l'accès au travail des personnes en situation de handicap, à soutenir les salariés en activité ayant à leur charge un enfant, un conjoint ou un membre de la famille en situation de handicap, à promouvoir la diversité dans l'entreprise, reflet de celle de la société et à favoriser l'égalité des chances.

1.2 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 relative à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, modifiée par la loi du 11 février 2005 puis la loi du 5 septembre 2018 pour « la liberté de choisir son avenir professionnel » 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 bénéficiaires mentionnés aux articles L241-2, L241-3 et L241-4 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre.
- 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 mobilité inclusion portant la mention « invalidité » ;
- Les titulaires de l'Allocation Adultes Handicapés (AAH).

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.

2. Pilotage de l'accord

2.1 Le service Handicap

La mise en œuvre de l'accord s'appuie sur un service handicap dédié et un réseau d'acteurs mobilisés dans l'action en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap. Ce dispositif vise à ce qu'aucune entité ne reste à l'écart de l'action menée en faveur du handicap.

Rattachée à la Direction Générale des Ressources Humaines, une équipe dédiée au sein du pôle Diversité est en charge du pilotage du présent accord. Elle est en particulier garante, auprès des salariés en situation de handicap, de l'application de ses dispositions.

Le service Handicap est joignable par téléphone (téléphones professionnels de l'équipe Handicap) ou par mail à l'adresse mail.handicap@airfrance.fr.

Ses missions sont les suivantes :

- Favoriser l'embauche de travailleurs en situation de handicap au travers d'une recherche active de candidatures et d'un aménagement des conditions de sélection. Maintenir un haut niveau de sensibilisation des acteurs, notamment des managers, autour du thème du recrutement, pour garantir une dynamique vertueuse ;
- Proposer un plan d'actions annuel lors du premier comité de suivi de l'année. Il sera réalisé à partir de l'accord triennal, des plans d'actions des établissements et des retours des parties prenantes recueillis l'année précédente ;
- Mettre en place des actions d'insertion et de maintien dans l'emploi afin de compenser le handicap, dans les limites d'un aménagement raisonnable ;

- Assister 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.) et Agefiph ;
- Mettre en œuvre des actions d'accompagnement des salariés en reclassement professionnel du fait de leur situation de handicap, et s'assurer de leur efficacité en lien avec l'ensemble des acteurs concernés ;
- Assurer un lien et des échanges réguliers avec les salariés en situation de handicap (rendez-vous individuels, questionnaire électronique annuel, boîte mail générique mail.handicap@airfrance.fr);
- Organiser 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 ;
- Promouvoir, en collaboration étroite avec la direction des achats d'Air France, le recours au secteur protégé et adapté pour l'achat de prestations par l'entreprise ;
- Développer le suivi annuel des actions engagées dans le cadre du présent accord, notamment auprès de son comité de suivi ;
- Elaborer le bilan annuel handicap et le présenter au CSEC ainsi qu'aux directions et présenter le bilan des recrutements à chaque direction ;
- Gérer les fonds de l'accord et le financement des actions prévues par celui-ci Piloter la convention de services avec l'Agefiph en cas de signature

Cette équipe 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... Elle mobilise également les acteurs de l'environnement professionnel du salarié lorsque c'est nécessaire.

2.2 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 régulièrement par le service Diversité / Handicap.

Le référent participe également aux comités de suivi et présentent les initiatives et plans d'actions menés dans leur périmètre en matière d'emploi et d'intégration professionnelle de salariés en situation de handicap avec un bilan prévu dans l'année.

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.

Il constitue au sein de son périmètre d'action l'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 Handicap communiquera sur Intralignes dans l'espace Diversité/Handicap, la liste des référents et s'assurera que cette liste soit à jour.

Par ailleurs, chaque nouvel entrant dans le réseau des référents Diversité et Handicap aura l'obligation de suivre une formation dédiée.

2.3 Les autres acteurs

2.3.1 Le réseau RH

L'ensemble des acteurs RH (RH de proximité, Emploi, Service parcours pro, Campus, Recrutement, CSP) est pleinement mobilisé dans la déclinaison de la politique Handicap de l'entreprise. Le sujet du handicap dans l'entreprise est régulièrement abordé dans les différentes réunions et formations spécifiques RH.

Les acteurs RH sont garants des principes généraux de non-discrimination à l'embauche et tout au long du parcours professionnel.

Ils concourent au suivi des salariés en situation de handicap pendant leur carrière professionnelle au sein de l'entreprise.

Ils participent à l'atteinte des objectifs de recrutement en se faisant le relais de la politique Handicap auprès des directions opérationnelles.

Ils participent aux opérations de recrutement à l'initiative du service Handicap.

2.3.2 Le manager

La ligne managériale, comme les RH, joue un rôle clé dans la réussite de l'intégration, de l'évolution professionnelle, du retour ou du maintien dans l'emploi d'un salarié en situation de handicap.

Le manager assure une mission d'encadrement et de développement des salariés ; il agit au quotidien dans l'accompagnement de son collaborateur en situation de handicap, en ayant une attention particulière à l'organisation, aux processus de travail et à l'environnement de travail de son équipe, également à la non-discrimination du salarié en situation de handicap.

Le manager agit en lien direct avec le RRH de proximité et le référent de sa direction.

2.3.3 Les services de prévention et de santé au travail

Les services de prévention et de santé au travail participent par leurs actions à la prévention et à la réduction des risques en lien avec le travail et la désinsertion professionnelle. Tout en préservant le secret médical, ils contribuent au maintien dans l'emploi. Ce rôle implique une

coopération étroite et permanente entre médecins du travail, service Handicap, DRH/RRH, ligne managériale et référents Handicap.

Les services de prévention et de santé au travail ont également un rôle de conseil dans l'adaptation des postes de travail, des rythmes, afin de préserver le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap.

Le médecin du travail agit en qualité de référent auprès du service Handicap et a pour rôle principal d'apporter l'éclairage incontournable des services de prévention et de santé au travail sur les mesures mobilisables dans le cadre de l'accord.

2.3.4 Les représentants du personnel

Les représentants du personnel, outre leurs prérogatives légales sont pleinement impliqués dans la politique Handicap. Ils sont sollicités dans le cadre de l'élaboration et le suivi de la politique handicap de l'entreprise, notamment dans le cadre des instances :

- Du comité de suivi de l'accord
- Du CSEC dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise.
- De la CSSCT centrale

La co-construction avec les RH, managers, médecins, le service social... sera privilégiée pour une prise en compte des situations individuelles de façon à proposer, grâce aux regards complémentaires, des adaptations satisfaisantes pour le salarié et pour l'entreprise.

2.3.5 Les relais handicap

Dans chaque Direction, un ou plusieurs salariés peuvent se porter volontaires en tant que relais handicap. Pour ce faire, ils se font connaître auprès du référent Diversité / Handicap de leur Direction.

Le rôle du salarié relais handicap est triple :

- Il relaie la politique handicap de l'entreprise auprès des salariés de sa Direction
- Il fait remonter les problématiques dont il aurait connaissance en tant que pair des salariés en situation de handicap
- Il effectue les différentes formations handicap pour pouvoir communiquer dessus auprès des salariés

Avec leur accord, leur nom et leur service est porté à la connaissance des salariés via les supports de communication des Directions locales.

Leur action est coordonnée par le référent Diversité / Handicap de leur Direction.

Le salarié relais handicap œuvre sur la base du volontariat en complément des représentants du personnel et n'a pas vocation à se substituer à eux.

2.3.6 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.

2.4 Le budget

L'entreprise continue de s'inscrire dans le maintien d'une politique ambitieuse. En conséquence, le budget global de l'accord s'élèvera à 2 200 000 euros.

Les couts prévisionnels de ce budget sont détaillés en annexe 1.

L'entreprise souligne l'importance de maintenir une dynamique autour de l'insertion sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap. 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.

2.5 Comité de suivi

Un comité de suivi permettra de suivre l'application du présent accord, dans le respect des attributions des organisations syndicales représentatives. Il sera composé de deux représentants désignés par organisation syndicale signataire ou adhérente, sous réserve de la représentativité, et de représentants de la Direction. Il se réunira trois fois par an afin de faire un point, notamment sur le plan d'action annuel 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 participeront aux réunions du comité de suivi.

3. Les axes d'actions

3.1 Recrutement

3.1.1 Objectifs

L'ambition d'inscrire l'entreprise durablement au-delà du taux légal de 6 % d'emploi de personnes en situation de handicap passe notamment par un plan de recrutement.

Ainsi, sur la durée de l'accord, Air France se fixe l'objectif de recruter 50 travailleurs en situation de handicap, correspondant à des besoins de l'entreprise. Cet objectif sera ré-analysé chaque année en comité de suivi et pourra être dépassé si le contexte économique de l'entreprise le permet.

Les recrutements privilégieront, chaque fois que possible, les contrats CDI (Contrats à Durée Indéterminée) et CDD (Contrats à Durée Déterminée). Un effort particulier sera également fait sur les contrats relevant de l'alternance (contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation).

Le service Handicap maintiendra ses liens privilégiés avec le service de recrutement de l'entreprise, afin 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 des Signes Française pour un candidat en situation de handicap auditif.

Par ailleurs, le service Handicap développera toutes les initiatives afin de recueillir des candidatures de personnes en situation de handicap d'origines diverses :

- candidatures spontanées
- réseaux institutionnels et associatifs spécialisés en recherche d'emploi pour les personnes en situation de handicap ;
- forums de recrutement (présentiels ou en ligne) ;
- personnes ayant déjà eu un contact antérieur avec l'entreprise (ex-intérimaires ou stagiaires, alternants) ;
- secteur de travail protégé et adapté (notamment via les CDD tremplin)

Dans le cadre de la charte « j'agis » signée en 2022, l'entreprise poursuit également son engagement pour l'inclusion des personnes en situation de handicap par l'emploi dans les métiers du numérique.

La charge « j'agis » est une charte d'engagement dans le cadre du projet THalent Digital porté par l'Agefiph, visant à former et accompagner les personnes en situation de handicap vers les métiers du numérique avec un parcours conçu par des professionnels du handicap, des organismes de formation professionnelle et des entreprises engagées.

Air France s'engage également à promouvoir ses métiers auprès des jeunes en situation de handicap. Ainsi, le service Handicap organisera des parcours découverte des métiers (sur site ou à distance), en collaboration avec les différentes directions. Ces parcours s'adressent particulièrement aux jeunes de 3ème et aux classes « ULIS ».

3.1.2 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.

Le service Handicap mènera des recherches de partenariats avec des ESRP (Etablissements et Services de réadaptation Professionnelle), 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.

3.2 Insertion et maintien dans l'emploi

3.2.1 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 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.

Tout salarié, en situation de handicap absent pour raison de santé de plus de 3 mois, peut faire la demande d'une visite de pré-reprise auprès de son service de santé au travail, que ce dernier organisera obligatoirement.

3.2.2 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 RQTH 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 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, des communications seront réalisées à l'ensemble des salariés.

3.2.3 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 - équipe Handicap, RRH- 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 RRH veille en particulier à la réussite de l'intégration du salarié, en prenant notamment en compte les éventuelles recommandations émises par le médecin du travail

Pour faciliter son arrivée et son intégration, le salarié en situation de handicap se verra proposer un entretien avec le chargé de maintien dans l'emploi de son périmètre et recevra par ailleurs :

- le présent accord, dont une copie lui sera remise ;
- un livret détaillant les mesures pratiques de l'accord,
- le lien vers la page du site Intralignes de l'entreprise dédiée au sujet ;
- la liste et les coordonnées des acteurs de proximité pouvant l'aider dans sa démarche d'intégration (RRH, Référent Diversité/Handicap, médecin du travail, assistante sociale, ...).

Tous ces documents sont disponibles sous Intralignes dans Mon espace RH.

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

Lorsque le salarié accepte de communiquer sur son handicap, afin d'aider le manager et ses équipes à accueillir au mieux le collaborateur en situation de handicap, un kit « Livret Handicap » ainsi qu'un « Guide du manager inclusif » construit par le service Handicap, sera remis au manager.

Une sensibilisation de l'équipe de travail pourra être organisée si 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.

Les salariés déjà en poste et déclarant un handicap 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. Le service Handicap en lien avec les RH, le manager et le médecin pourra proposer une réunion pluridisciplinaire afin de trouver une solution adaptée à une situation évolutive.

3.2.4 Aménagement du poste de travail

3.2.4 a) Aménagement du poste de travail en entreprise

Le service Handicap veillera à ce que les postes de travail des salariés en situation de handicap soient adaptés, dans la limite d'un aménagement raisonnable, en vue de faciliter au maximum la vie dans l'entreprise et le travail des personnes en situation de handicap. Il mettra, le cas échéant, à cet effet à la disposition des salariés en situation de handicap des 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 ;
- éclairage 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, un membre du réseau RH, et l'intéressé pour adapter au mieux les solutions envisagées au besoin individuel. Le référent Diversité et Handicap constituera un interlocuteur privilégié à l'identification de ces solutions individuelles. Les membres de la commission SSCT du CSEE 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) et de l'Agefiph.

3.2.4 b) Aménagement du poste de travail à domicile

A l'instar du poste de travail dans l'entreprise, le poste de travail à domicile pourra être adapté lorsque le télétravail est contractualisé avec l'entreprise dans le cadre d'un télétravail régulier, sur préconisation médicale en lien avec une situation de handicap et en complément des aides légales.

3.2.5 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 outils, des informations, et contenus numériques.

3.2.5 a) Accessibilité du bâti

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.

Des actions de sensibilisation et de suivi seront menées 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, notamment dans les relations avec les gestionnaires d'aéroport.

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

3.2.5 b) Accessibilité numérique

L'accessibilité numérique rend possible l'accès à l'information et aux fonctionnalités numériques aux personnes en situation de handicap, quelle que soit la nature du handicap : visuel, auditif, mental, psychique, cognitif ou moteur.

Elle permet aux personnes en situation de handicap de percevoir, comprendre, naviguer, interagir et contribuer sur le web. Elle garantit par exemple l'accessibilité d'un site internet, d'un document numérique, d'événements. En France, le référentiel RGAA (référentiel Général d'Amélioration de l'Accessibilité) définit les standards d'accessibilité.

Le service handicap s'attachera à :

- Faire connaître la réglementation en vigueur notamment auprès des services achats, informatiques et communication,
- Assister la mise en place des outils de compensation si nécessaire, par exemple lors de l'organisation d'événements dans l'entreprise (conférences, séminaires...),
- Sensibiliser tous les salariés et diffuser les fiches pratiques pour des communications accessibles, disponibles sous Intralignes.

3.2.6 Transport entre le domicile et le lieu de travail

Lorsque le salarié en situation de handicap ne peut pas se déplacer de manière autonome (en voiture ou par les transports en commun), le salarié pourra passer un contrat de transport avec le prestataire de son choix pour ses déplacements entre son domicile et son lieu de travail. Air France pourra apporter une aide financière au salarié en complément des aides légales personnelles.

Le service Handicap pourra, sur demande du salarié, l'accompagner dans ses démarches de mise en place de son transport.

Cette aide sera apportée sur avis du médecin du travail ou d'une commission centrale pluridisciplinaire (composée d'un médecin du travail, du coordinateur du service social, du responsable du Service Handicap). Le salarié, s'il en fait expressément la demande auprès du service handicap (DP.HP), pourra demander à l'occasion de l'examen de son dossier, que soit invité un représentant d'une organisation syndicale signataire. Un suivi annuel pluridisciplinaire réexaminera chaque année la situation des salariés concernés.

Au regard de certaines situations spécifiques, le salarié pourra également demander l'activation de la commission centrale pluridisciplinaire et demander que soit invité un représentant d'une organisation syndicale signataire.

Dans la limite de 90 kilomètres aller-retour, cette aide ne pourra excéder un plafond maximum de 3500 euros par an et 4500 euros pour l'utilisation d'un véhicule aménagé avec rampe d'accès pour fauteuil roulant.

Le financement sera accordé sur présentation d'une facture acquittée au nom du salarié et sous déduction des remboursements et/ou aides citées ci-dessous :

- Prestation de Compensation au Handicap (PCH) demandée auprès de la Maison de l'Autonomie de Personnes Handicapées (MDPH) du lieu de résidence du salarié ;
- Demande d'intervention auprès de l'Agefiph dans le cadre d'un co-financement.

En complément des mesures et des aides légales existantes, une participation à l'adaptation du véhicule (boîte automatique, boule de volant...) 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. Cette participation est versée sur présentation de justificatifs et dans un plafond de 1500 euros par an.

Une participation de 1500 euros sera également allouée en cas de déménagement pour rapprochement du lieu de travail et de 1000 euros pour obtention du permis de conduire, permettant l'arrêt de l'aide au transport. Ces aides seront apportées sur facture et justificatif au nom du salarié concerné.

3.2.7 Adaptation d'horaires

Les services Ressources Humaines en lien avec le service Handicap et les managers, sur les préconisations des services de prévention et 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 l'article L.3121-49 du Code du travail « les salariés reconnus travailleurs 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.

3.2.8 Congés

Les services de gestion de la production rechercheront au maximum la possibilité d'accorder au moins 1 fois par an la période de congés demandée par les salariés titulaires d'une carte « mobilité inclusion » (CMI) mention invalidité notifiant un taux d'incapacité égal ou supérieur à 80%. Un point sera fait en comité de suivi sur les retours éventuels des salariés concernés auprès du service handicap (DP.HP) ou des organisations syndicales signataires de l'accord.

3.2.9 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, pour une période pouvant aller jusqu'à 2 ans. Cette période pourra être renouvelée, sur avis du médecin du travail ou d'une commission centrale pluridisciplinaire, étant entendu que ces arrêts devront être en rapport avec le handicap.

3.2.10 Exercice de l'activité professionnelle en télétravail

Conformément à la politique RH actuelle de l'entreprise, une attention particulière sera portée aux demandes de télétravail émanant des salariés en situation de handicap. Cette attention particulière portera notamment sur le nombre de jours hebdomadaires de télétravail demandé par des salariés en situation de handicap sur des postes éligibles.

Le nombre de jours sera préconisé par le service médical et soumis à validation du manager. Cette organisation du temps de travail à domicile devra veiller à maintenir une continuité managériale et ne pas isoler le salarié de l'entreprise.

3.2.11 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 l'obligation d'emploi une carrière au moins égale, à compétences égales, à celle des autres salariés.

3.2.11 a) 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. Cette vigilance intervient également dans le cadre de l'évolution professionnelle. Il convient ainsi de mettre à profit les rendez-vous privilégiés tout au long des différentes étapes de la vie professionnelle notamment avec les managers (Entretien Annuel de Performance, Entretien de Développement Professionnel, Parcours Pro, ...).

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 RRH ou avec un référent pour faire le point sur ses souhaits d'évolution professionnelle, ou encore de l'accompagnement de l'Espace Parcours Pro.

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

L'étude des parcours professionnels des salariés en situation de handicap sera menée au cours de l'accord et fera l'objet d'une restitution en comité de suivi.

Si des freins spécifiques au parcours du salarié sont identifiés, du fait de sa situation de handicap, le RRH, 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 le service handicap (DP. HP), sous réserve de volontariat du salarié concerné.

Il est par ailleurs 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.

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.

3.2.11 b) Aménagement des Formations

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 formations soient accessibles aux personnes en situation de handicap.

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.

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 ;
- aide au transport adapté pour se rendre sur un lieu de formation ;
- l'allongement d'une durée de formation ;
- l'accessibilité des supports.

Par ailleurs 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.

3.2.11 c) Coaching et co-développement

En fonction des situations individuelles et des besoins d'accompagnement, des séances de coaching individuel ou de co-développement / coup de pouce en groupe pourront être proposées par des coachs internes certifiés.

Un bilan sera fait en fin de 1^{ere} année de l'accord pour ajuster le dispositif si besoin.

Ces séances pourront être proposées par le service Handicap, le RH et/ou le manager du salarié si la situation de handicap est connue.

Des séances de co-développement spécifiques pourront également être proposées aux managers de salariés en situation de handicap.

A l'issue de cet accompagnement, un parcours de formation individualisé pourra être proposé si besoin (en lien par exemple avec les mutations technologiques, la pratique de l'anglais...).

3.2.12 Accompagnement en cas de redéploiement, évolution du métier ou reconversion

Dans le cas d'un besoin d'accompagnement spécifique lié à une situation de redéploiement, d'une évolution importante du métier ou d'une reconversion professionnelle, la situation du salarié handicapé sera examinée attentivement afin de mieux en anticiper les conséquences.

- Lorsqu'un salarié sur avis du médecin du travail ne peut plus occuper son poste de travail du fait de son handicap, la Compagnie envisagera sa reconversion et définira 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 du bilan professionnel proposé par le Service Parcours Pro ou 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 RRH, 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 qui devra répondre aux besoins de l'entreprise.

- Une attention particulière est portée à l'accompagnement et aux besoins spécifiques de formation en utilisant les dispositions du présent accord

Lorsque la 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 la situation 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. Des réunions pluridisciplinaires pourront être mises en place réunissant RH, équipe handicap, médecin du travail afin de coordonner les actions d'accompagnement

- le service Handicap pourra également mettre en place des accompagnements personnalisés et travailler avec des organismes et des associations spécialisés (par exemple Club House, Arihm conseil, TH conseil...), ainsi que des professionnels du suivi (Sodesi) et du soutien psychologique. Cet accompagnement suppose l'accord préalable du salarié.

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.

Les services de rattachement des salariés concernés pourront également bénéficier de ce suivi, en vue de faciliter au maximum l'intégration. Cette aide interviendra en complément des aides légales.

Afin d'aider le réseau RH dans sa mission d'accompagnement, un livret « accompagner un salarié en situation de handicap » à destination des RH sera rédigé au cours du présent accord, transmis au réseau RH et mis en ligne sous Intralignes

Concernant les navigants, le service handicap est en lien avec le réseau RH Pilotes et avec le Pôle Accompagnement Individualisé PNC pour accompagner et orienter si besoin les salariés PN en situation de handicap, qu'ils soient en inaptitude temporaire ou définitive.

3.3 Plan de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement collectif

En cas de licenciement collectif pour motif économique, 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.

3.4 Plan de communication

Le service Handicap, relayé dans les entités par les référents Diversité et Handicap, s'attachera particulièrement à faire connaître, notamment aux nouveaux entrants, la politique en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap et les dispositifs prévus dans le présent accord. Le service Handicap mènera une campagne de sensibilisation sur la déclaration du handicap.

Un travail sur la visibilité de la politique handicap sur le site emploi Air France sera mené en collaboration avec les équipes du Recrutement et de la Communication.

Les plus larges moyens de communication interne disponibles dans l'entreprise seront utilisés pour informer les salariés (Intralignes, écrans, Ipad...), notamment de la liste des référents diversité/handicap. Un questionnaire électronique annuel leur sera également adressé afin de maintenir un lien et de connaître les évolutions des besoins.

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. Des communications spécifiques seront destinées aux acteurs RH en charge de l'emploi des personnes en situation de handicap (CSP, recrutement, RRH, gestion PN...).

Le service Handicap rencontrera une fois par an le CSP pour partager les modalités de l'accord et interviendra régulièrement dans les réunions spécifiques RH

Un livret simplifié mettant en avant les mesures de l'accord et les aides à l'attention des salariés en situation de handicap est disponible sous intralignes.

Par ailleurs, 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, tout au long de l'année et adaptée aux préoccupations du moment. La participation de l'entreprise à l'événement « DuoDay » sera reconduite chaque année.

La mise en œuvre des actions de formation/sensibilisation se poursuivra sur la durée du présent accord, en continuité de celles menées les années précédentes, notamment dans le cadre de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH).

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 et en déployant les fresques de la diversité ;
- Favoriser la compréhension concernant l'importance de l'accessibilité numérique.

Pour pouvoir concerner l'ensemble des salariés de l'entreprise, la sensibilisation sera portée dans les différents sites et établissements d'Air France en s'appuyant sur le service Handicap et les référents d'établissement. Les prestataires pourront également être concernés. Les parties signataires partagent l'importance de maintenir une dynamique de sensibilisation tout au long de la période couverte par le présent accord.

Enfin, l'entreprise entend poursuivre la mise en œuvre d'actions d'accompagnement et de sensibilisations suivantes :

- Un « e-learning » sur la lutte contre les discriminations dont le handicap ;
- Un guide du manager inclusif ;
- Des sensibilisations ponctuelles en fonction des besoins d'un collectif de travail (sensibilisation surdité, sensibilisation handicap psychique, initiation langue des signes française...);
- La proposition de fresques de la diversité.

En parallèle, les initiatives locales consistant en des interventions du service Handicap ou des référents Diversité et Handicap dans des cursus de professionnalisation managériaux ou ressources humaines seront poursuivis.

3.5 Plan de recours au secteur protégé et adapté ou au travail indépendant

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 déduire une partie de leur contribution, en passant des contrats de sous-traitance, de fournitures ou de prestations de services avec le secteur protégé et adapté ou avec des travailleurs indépendants reconnus en situation de handicap.

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.

3.6 Accompagnement des salariés ayant à leur charge un enfant, un conjoint ou un parent en situation de handicap

Parce que le handicap ne débute pas aux portes de l'entreprise, Air France s'engage à faciliter le quotidien des salariés en activité ayant à leur charge un enfant, un conjoint ou un membre de leur famille en situation de handicap

Ces salariés 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 ou d'une carte « mobilité inclusion » (CMI) notifiant un taux d'incapacité égal ou supérieur à 80%.

Par parent, il est entendu un membre de la famille rattaché au foyer fiscal du salarié.

3.6.1 Congé

Les parents d'un enfant en situation de handicap titulaire d'une CMI invalidité égale ou supérieure à 80%, ou d'un enfant dont le taux d'incapacité est compris entre 50 et 79% 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 (ou également temps alterné pour les PN).

Les parents ayant à charge un enfant en situation de handicap titulaire d'une CMI invalidité égale ou supérieure à 80%, ou un enfant dont le taux est compris entre 50 et 79% pourront bénéficier d'une priorité pour les congés annuels.

Une attention particulière sera portée aux salariés dont le conjoint est titulaire d'une CMI invalidité égale ou supérieure à 80% et aux parents d'enfants dont le taux d'incapacité est inférieur à 50%.

Le service Handicap veillera à sensibiliser les services de gestion de la production des directions concernées.

3.6.2 Autorisation d'absence pour soigner un enfant malade

a) Enfant en situation de handicap

Pour les salariés apportant la justification du handicap lourd de leur enfant - même majeur (titulaire d'une carte « mobilité inclusion » notifiant une incapacité égale ou supérieure à 80 %), les justificatifs d'absence pour les absences pour soigner un enfant malade accordées conventionnellement ne seront, par dérogation, pas demandés sur la durée du présent accord.

Au regard des spécificités de l'activité PNC, pour les salariés ayant à charge un enfant en situation de handicap titulaire d'une CMI invalidité égale ou supérieure à 80%, ou un enfant dont le taux est compris entre 50 et 79% il est acté au-delà des 2 absences ouvrant droit à une stabilité planning accordées conventionnellement à tous les PNC, le bénéfice de 6 absences ouvrant droit à une stabilité planning, dans le cadre de la reconstruction du planning selon les mêmes modalités que celles précisées dans l'accord collectif PNC.

b) Droit à autorisations d'absence pour soigner un enfant malade

Par dérogation, le droit à autorisations d'absence pour soigner un enfant malade pourra être accordé aux salariés Air France dont le conjoint n'exerce pas d'activité professionnelle mais ne peut soigner l'enfant du fait de son handicap ou de son invalidité. Les situations seront examinées sur présentation de justificatifs.

3.6.3 Bourse d'éducation pour un enfant en situation de handicap

Lorsqu'un salarié a la charge fiscale d'un enfant en situation de handicap, il peut lui être accordé une bourse annuelle d'éducation.

Cette bourse s'élève à 50 % des surcoûts découlant du handicap et rendus nécessaires pour le bon développement de l'enfant, déduction faite des aides spécifiques obtenues par ailleurs. Elle est plafonnée à 1 500 € par enfant et par an et est versée sur présentation de pièces justificatives.

Chaque cas est examiné individuellement par le service handicap en fonction des caractéristiques particulières et des justificatifs pouvant être exigés.

3.6.4 Autres mesures

Les salariés ayant à leur charge un enfant, un conjoint ou un parent en situation de handicap pourront bénéficier d'aménagements 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 3.2.7.

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 3.2.11.

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 « mobilité inclusion », notifiant une incapacité égale ou supérieure à 80%), et s'ils sont inclus dans un plan de licenciement collectif tel que décrit dans l'article 3.3.

Une attention particulière sera également portée aux demandes de temps partiel exprimées par les salariés ayant à leur charge un enfant, un conjoint ou un parent en situation de handicap.

3.6.5 Partenariat avec l'association « Le Goéland »

L'entreprise soutiendra l'association Le Goéland en développant un partenariat à travers des actions communes de sensibilisation et de communication.

4. Clauses générales

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans, avec effet au 1er janvier 2024. Il cessera donc automatiquement de produire tout effet au 31 décembre 2026. Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale représentative dans le champ d'application de cet accord, qui n'est pas signataire, pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion ne pourra être partielle et concernera nécessairement l'ensemble des termes de l'accord.

La Direction ou les organisations syndicales habilitées conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail peuvent demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités suivantes :

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre à la direction et aux organisations syndicales habilitées à engager la procédure de révision et comporter les dispositions dont la révision est demandée.

Le plus rapidement possible suivant la réception de cette lettre, 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 majeure, ou en cas de changement significatif de la législation applicable, les parties signataires conviennent de se concerter sur les dispositions de nature à faire face à 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.

Fait à Roissy, le 14 novembre 2023

Pour la Société Air France

Patrice TIZON
Directeur Général Adjoint Ressources Humaines



Pour les Organisations Syndicales Représentatives au niveau de l'Entreprise

ALTER Gilroy Bureau de Lormandie

CFDT
Avec réserves
christophe Dewadon

~~CGT~~ L. DAHYOT

CFE-CGC
Laurence Demigaz
CFE CGC
UNAC

SNPL
Carle GRAIN

FO
christophe Malloyi

SPAF J. deniel TOURNER


UNSA AERIEN
Yves Soullis


Annexe 1 – Budget prévisionnel

Budget

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

Plan d'embauche	180 000
Maintien dans l'emploi	1 5 00 000
Sensibilisation et communication	200 000
Soutien au secteur protégé et adapté	70 000
Accompagnement salariés parents d'enfants en situation de handicap	250 000
TOTAL sur trois ans	2 200 000

ANNEXE 2 : INDICATEURS DE SUIVI DE L'ACCORD

Thème	Indicateurs de suivi
Effectifs	Taux d'emploi direct de personnes en situation de handicap
Recrutements	Nombre de salariés reconnus en situation de handicap embauchés et répartition des recrutements en CDI, CDD, en contrat d'apprentissage, stagiaires, par sexe et par direction
Actions de Maintien dans l'emploi	Suivi du nombre d'entretiens individuels, réalisés par le service Handicap Nombre d'aménagements de poste à domicile Nombre d'actions permettant l'autonomie de la mobilité du salarié Nombre de personnes ayant un contrat de télétravail Formation : Accompagnements individuels (coaching, co-développement, bilan de compétence...).
Sensibilisation / communication	Nombre d'actions de sensibilisation menées par site Nature des opérations de sensibilisation (vidéos, sensibilisations de groupes, conférences, campagnes d'affichage...) Interventions du service Handicap, externes à l'entreprise
Secteur du travail protégé et adapté	Suivi de la proportion du STPA dans les achats AF
Pilotage de l'accord	Nombre de comités de suivi par an Plan d'actions annuel : nombre d'actions réalisées
Budget	Budget consommé par année, par grand poste de dépenses

ANNEXE 3 : GLOSSAIRE

AGEFIPH : Association de Gestion des Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées

AAH : Allocations Adultes Handicapés

Aménagement raisonnable : modification et ajustement nécessaire et approprié n'imposant pas de charge disproportionnée ou indue apporté, en fonction des besoins dans une situation donnée, pour assurer aux personnes handicapées la jouissance ou l'exercice, sur la base de l'égalité avec les autres, de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales (Convention relative aux droits des personnes handicapées)

AT : Accident du travail. Peut déclencher une rente ou un capital selon un taux d'incapacité permanente (IPP) déterminé par la CPAM.

CDAPH : Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées **CMI (carte mobilité inclusion délivrée par la MDPH)** : Les personnes handicapées et les personnes âgées en perte d'autonomie peuvent obtenir une carte mobilité inclusion (CMI) destinée à leur faciliter la vie quotidienne. En fonction de la situation et des besoins de la personne, cette carte peut porter une ou plusieurs des mentions suivantes : « invalidité », « priorité pour personnes handicapées » et « stationnement pour personnes handicapées ».

La mention « invalidité » (anciennement carte d'invalidité) est attribuée à toute personne dont le taux d'incapacité permanente est au moins de 80 %. Ce taux est déterminé par la MDPH.

CNCPH : Conseil National Consultatif des personnes handicapés

CRP : Centres de Rééducation Professionnelle

CSE(C) : Comité Social et Economique (Central)

CSP : centre des services partagés

CSSCT : Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail

DGEFP : Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle

DOETH : Déclaration de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés

DPHP : Service Handicap Air France

DRH : Direction des ressources humaines

DSN : Déclaration Sociale Nominative

EA : Entreprise Adaptée

ECAP : Emplois exigeant des conditions d'aptitudes particulières

ESAT : Etablissements de services d'Aide par le Travail

GESAT : Réseau national du secteur adapté et protégé

Inaptitude : La notion d'inaptitude ne doit pas être confondue avec la notion d'invalidité. L'inaptitude relève de la médecine du travail et n'est pas légalement reconnue comme un statut de handicap. En effet, un salarié inapte n'a pas systématiquement droit au versement d'une pension d'invalidité. De même, un salarié invalide n'est pas systématiquement inapte au poste de travail.

Invalidité Sécurité sociale : est déclenchée si après un accident ou une maladie non professionnelle, la capacité de travail ou de gain est réduite d'au moins 2/3. La reconnaissance de l'invalidité par la sécurité sociale permet de percevoir une pension en compensation de la perte de salaire entraînée par l'état de santé. Il existe 3 catégories d'invalidité et sont déterminées par le médecin conseil de la CPAM.

IPP (Incapacité partielle permanente) : taux d'incapacité permanente déterminé par le médecin conseil de la CPAM, dans le cadre d'un accident du travail

MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées

MNPAF : Mutuelle Air France

OETH : Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés

OPS : Organisme de placement spécialisé (Fusion Cap Emploi et Sameth)

PCH : Prestation de compensation du handicap sollicitée auprès des MDPH

RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

RH : Ressources humaines

RRH : Responsable des ressources humaines

SAMETH : Service d'aide au maintien dans l'Emploi des Travailleurs en situation de Handicap

STPA : Secteur du travail protégé et adapté (EA, ESAT, TIH)

ULIS : Unités localisées pour l'inclusion scolaire

 CM X5 CD
L.D CG LD GGD JD



Syndicat CGT Air France

Secrétariat National

45 rue de Paris – Bât. Pégase – 2me étage – Bureau 4-2-170

CP 10909 Tremblay en France

95731 Roissy CDG Cedex

Tél. : 06 24 95 11 14

Courriel : contact.cgtaf@gmail.com – orga.cgtaf@gmail.com

Roissy, le 13 novembre 2023

Objet : Lettre de réserve syndicale concernant l'accord sur l'emploi et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap 2024 à 2026.

Madame, Monsieur,

Dans ce courrier, la CGT Air France souhaite exprimer ses réserves concernant l'accord sur l'emploi et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap 2024 à 2026 récemment négocié.

Tout d'abord, la réunion du 17 Octobre a été clôturée par la direction qui souhaitait mettre en place des réunions bilatérales entre les organisations syndicales et la direction. Sachez que la CGT Air France, qui a fêté ses 90 ans cette année, ne valide pas ces pratiques qui n'ont de but que de diviser l'union syndicale et de maltraiter le dialogue social. En tant que représentant des salariés, la CGT a à cœur de défendre leurs intérêts. Nous avons participé activement aux négociations de cet accord et nous n'avons eu de cesse de vous transmettre les préoccupations et les besoins de nos collègues.

Bien que l'accord soit important pour les salariés en situation de handicap, la CGT déplore le manque d'ambition et de proactivité de la direction. C'est pourquoi nous émettons des réserves quant aux dispositions que nous développons ci-après car elles ne sont pas bénéfiques pour les employés et peuvent avoir un impact négatif sur leurs conditions de travail.

Tout d'abord, l'apparition du référent handicap qui relève du « quiet Hiring », qui est la nouvelle tendance chez Air France. Le salarié volontaire doit promouvoir cet accord sur son temps de travail sans aucun temps dédié. La revendication de la CGT était de nommer un référent Handicap parmi les élus au CSE par établissement à l'instar du référent harcèlement. Ce n'est qu'avec des moyens suffisants que les élus pourront suivre, avec sérieux, les salariés en situation de handicap.

Ensuite, la direction n'a pas souhaité non plus garantir le maintien de la rémunération du salarié dans le cas où le handicap surviendrait au cours de sa carrière et le contraindrait à un reclassement au sein de la compagnie. Trop de confusions perdurent entre la perte d'aptitude et la situation de handicap quel que soit la catégorie de personnel, alors que les préoccupations salariales sont les mêmes.

Dans la même idée, la disparition complète du chapitre des aidant familiaux pour le reporter dans des accords de qualité de vie au travail négociés par établissement n'a aucun sens pour la CGT. En effet, même si le salarié lui-même n'est pas touché par le handicap, il sera impacté par celui d'un proche, ascendant ou descendant. Le statut d'aidant familial est capital pour ce type de

situation et l'intérêt d'un accord sur ce sujet est bien de dépasser le cadre légal pour améliorer ce type de situation. La CGT vous rappelle la stratégie de mobilisation et de soutien pour les aidants mise en place par le gouvernement.

Enfin, le chapitre des journées enfants malades, ci-après JEM, sont tellement timides qu'elles font rougir la CGT Air France. Le sénat prévoit que les justificatifs médicaux pour enfants malades disparaissent, cette notion aurait dû être accordée quel que soit le taux de handicap et pour tous les salariés de l'entreprise. La bonification des JEM devait être ouverte à tous les enfants qui sont en situation de handicap, pas uniquement à partir de 50% de MDPH. La stabilité des plannings PNC liés au JEM ou au congé Proche Aidant, ci-après CPA, n'a pas été accordée non plus. La CGT Air France avait demandé que la stabilité des plannings PNC soit garantie quel que soit le taux de handicap de la personne (JEM et CPA) à laquelle le salarié apporte son aide. Le temps alterné fractionné, ci-après TAF, n'a pas été accordé en hors quota pour les proches aidants familiaux.

Le CGT Air France demande que ses réserves soient consignées et prises en compte lors de l'examen et le suivi de cet accord. La CGT souhaite également que des discussions supplémentaires soient organisées avec la direction et les syndicats afin de trouver des solutions mutuellement satisfaisantes qui répondront aux préoccupations des salariés.

La CGT Air France est déterminée à œuvrer pour le bien-être des employés et à maintenir un dialogue ouvert et constructif avec la direction de l'entreprise.

Veillez recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations syndicales les meilleurs.

Monsieur Dahyot Laurent
Secrétaire General de la CGT Air France





Monsieur Patrice TIZON
DG RH
DG.DP
Roissy Siège : Bat 2 – 3ème étage

ChD/SD/np/23-61

Roissy, le 14 novembre 2023

Objet : Lettre de réserve annexée à l'Accord sur l'emploi le maintien de dans l'emploi des personnes en situation de handicap 2024-2026

Monsieur le Directeur Général,

La CFDT Groupe Air France et l'UNPNC-CFDT manifestent depuis plusieurs années leur implication pour défendre la diversité et la lutte contre toute forme de discriminations.

C'est dans cet état d'esprit, que notre organisation appose à nouveau sa signature pour cet accord pour la période 2024-2026.

Toutefois, nous émettons des réserves sur des sujets que nous avons déjà abordés lors de nos réunions de négociations :

- La difficulté pour un salarié en situation de handicap à temps partiel, principalement ceux à 50%, de pouvoir progresser ou évoluer dans l'entreprise.
- Une vraie attention pour les salariés en situation de handicap qui pourraient être concerner par du redéploiement et/ou mobilité contrainte
- Nous apporterons également un point de vigilance à la prise en compte réelle, de la volonté des salariés en situation de handicap à bénéficier des mesures de télétravail.

Par ailleurs, la CFDT Groupe Air France et l'UNPNC-CFDT demanderont lors des comités de suivi prévus dans l'article 2.5 du nouvel accord, la mise en place d'indicateurs spécifiques et agiront pour élaborer des avenants à l'accord afin de faire disparaître les discriminations.

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

Steve DRULA
Secrétaire Général
UNPNC-CFDT

Christophe DEWATINE
Secrétaire Général
Délégué Syndical Central
CFDT Groupe Air France

Copies : Romain Raquillet (DP.GD) Benjamin Schil (DP.GD) Agnès Solastiouk (DP.EJ)
Sabine Bourbonnais-Delpeyroux (DP.EJ)