



PROFESSIONNELS - TECHNICIENS - MAITRISES - CADRES D'AIR FRANCE

Roissy, le 03 novembre 2009



HANDICAPES : la CFE-CGC se mobilise

La loi du 11 février 2005 «**pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées**» contraint l'ensemble de la société à porter un autre regard sur le handicap.

Cette loi oblige l'entreprise à s'adapter, dans sa politique d'embauche au salarié handicapé, engagement qui passe par un dialogue social constructif avec les organisations syndicales.

L'obligation d'embauche et de maintien dans l'emploi est fixée à 6% des effectifs.

L'entreprise est tenue de faciliter l'emploi de salariés handicapés mais également de le maintenir dans son emploi par un aménagement de poste et d'horaire de travail.

L'accord d'entreprise, dit «accord exonérateur» libère l'entreprise de son obligation légale. Elle ne contribue plus à l'**AGEFIPH** (Association pour la Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des personnes Handicapées) pendant la durée de l'accord et l'entreprise ne reçoit donc pas ses aides. L'accord permet à l'entreprise de gérer en interne et de façon autonome, un budget dédié fixé au montant de la contribution que l'entreprise aurait dû normalement verser à l'**AGEFIPH**. Ce budget est destiné à couvrir les frais engagés par les dispositions de l'accord. Il doit être égal à la contribution. C'est la **Pesée Financière**.

L'accord triennal Air France 2009-2011 portant sur « l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées », négocié et signé par les organisations syndicales, vise à faire progresser ce taux d'emploi. Il a pour objet de développer une politique ambitieuse.

Les objectifs de progrès en faveur des personnes handicapées sont les suivants :

- Poursuivre la progression des recrutements malgré la crise
- Faire progresser les résultats avec le secteur protégé et adapté
- Maintenir le suivi prioritaire des salariés handicapés
- Assurer la sensibilisation et la communication
- Etablir les partenariats utiles au développement d'idées novatrices

Par cet accord triennal, Air France affirme clairement l'ouverture de l'entreprise à tous.

Malgré le contexte difficile du secteur aérien, l'Entreprise et les organisations syndicales signataires souhaitent poursuivre leur action dans le cadre de cet accord.

Nous devons tous avoir conscience que ce qui est bon pour la personne handicapée est aussi bon pour l'ensemble des salariés.

Dans l'entreprise, les situations de handicap sont diverses. Elles sont souvent liées à la maladie, l'accident ou à l'inaptitude définitive au travail.

Le Plan d'embauche : l'entreprise se fixe comme objectif de recruter au minimum 85 travailleurs handicapés (**25 en 2009** ; 30 en 2010 ; 30 en 2011). Le bilan au 30 septembre 2009 est 1 embauche à la DGE, 1 à la DGI, 3 au Siège et 14 dans différentes entités en contrat Alternance.

Le Bilan de Compétence et Formation : il doit être réalisé si le salarié ne peut plus occuper son poste de travail. Lorsque la formation est nécessaire à la reconversion, le service la prend en charge. Par ailleurs, suite à l'accord collectif d'entreprise relatif à la formation professionnelle, signé le 23 juillet 2008, les personnes handicapées peuvent bénéficier d'une majoration de 10% de leur DIF (Droit Individuel à la Formation).

Evolution dans l'entreprise : une étude sera menée pendant la durée de l'accord par l'équipe de pilotage pour une analyse comparée du déroulement de carrière des salariés handicapés.

Sensibilisation et Communication : la sensibilisation a pour vocation de faire disparaître les réticences et les préjugés qui existent encore dans le but de favoriser l'intégration de tous. Un article sur le handicap est paru dans le journal Concorde n°258. Du 16 au 22 novembre, c'est la semaine du handicap. A cette occasion, plusieurs opérations d'informations auront lieu dans l'entreprise.

Un programme e-Learning sera installé pour sensibiliser les managers et l'ensemble du personnel.

Le Secteur Protégé : le travail réalisé par le responsable de ce secteur a permis de finaliser de nouveaux contrats. La Délégation Générale aux achats a déterminé 3 segments dédiés où le secteur adapté peut intervenir: la blanchisserie, l'impression et les espaces verts.

La sous-traitance de travaux aux entreprises du secteur protégé est un moyen d'agir pour l'emploi des personnes en situation de handicap mental. C'est un excellent moyen d'augmenter le taux d'emploi. Pour exemple, la blanchisserie de Tremblay-en-France, ouverte depuis octobre, assure le traitement des couvertures Tempo.

2010, hélas devrait être une année moins favorable pour ce secteur à cause de la baisse d'activité, ce qui signifiera une répercussion sur l'emploi.

Air France et les organisations syndicales souhaitent poursuivre le partenariat avec le secteur protégé et prioritairement, maintenir les objectifs fixés sans écarter les contraintes économiques.

Le Logement : la Commission Centrale Logement attribue le maximum de points de priorité sur urgence sociale dont font partie des salariés en situation de handicap ainsi qu'aux salariés dont le conjoint ou les enfants sont en situation de handicap.

Les Etudes : lorsqu'un salarié a la charge d'un enfant handicapé poursuivant des études, une aide financière peut lui être accordée.

Fond de Soutien : il sert à participer au financement ponctuel de projets visant l'insertion sociale et professionnelle et portés par des salariés d'Air France.

Association APHAF (Le Goéland) : cette association regroupe les salariés de l'entreprise concernés par le handicap. Air France soutient cette association par une subvention annuelle et organise le voyage annuel des enfants et adultes handicapés.

Attribution de Chèques Emploi Service Universel (CESU) : une dotation annuelle de 200 € de chèques Emploi Service est attribuée à chaque salarié handicapé. Les 1ers envois ont été faits en août et ont touché 1228 personnes.

Taxe d'apprentissage : l'entreprise s'engage à continuer ses versements annuels aux établissements accueillants des enfants et jeunes adultes à la charge de salariés Air France.

La CFE-CGC poursuit son engagement pour l'égalité des droits et des chances, en favorisant l'insertion ou le maintien dans l'emploi de la personne handicapée de toutes les catégories professionnelles, notamment de l'encadrement qui est trop souvent, l'« oublié du handicap ».

La CFE-CGC a négocié et signé l'accord 2009-2011 et suit activement cet accord en veillant à la réalité de la « pesée financière » des intentions affichées.

Pour la CFE-CGC d'Air France,

Véronique VOIGT