

## Accord sur la Santé et la Qualité de Vie au Travail des personnels au sol d'Air France

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

Et,  
Les organisations syndicales signataires,  
D'autre part,

PREAMBULE .....	4
CHAPITRE 1 – LES TRAITEMENT DES IRRITANTS AU SEIN DES GROUPES PLURIDISCIPLINAIRES (GPE/GPL) .....	5
1.1. Les GPE .....	5
1.2. Les GPL.....	5
CHAPITRE 2 – LE SALARIE ET SA SANTE .....	6
2.1. Actions de prévention .....	6
2.1.1. Faciliter l'accès à certaines spécialités médicales pour prévenir de maladies graves .....	6
2.1.2. Engagements concernant les salariés atteints de maladies graves .....	7
2.1.3. Forum de prévention santé .....	8
2.1.4. La santé des femmes .....	9
2.1.5. Déploiement et poursuite des actions concrètes visant à améliorer la santé physique des salariés.....	9
2.1.6. Prévention des risques psychosociaux (RPS).....	11
A. Réduire les risques en amont : la prévention primaire.....	11
B. Anticiper et gérer les risques : la prévention secondaire.....	11
C. Faire face aux difficultés : la prévention tertiaire .....	12
2.1.7. Poursuivre et amplifier les actions pour prévenir les accidents de trajet.....	13
2.2. Rappel du rôle des acteurs de la santé et de la QVCT.....	13
2.2.1. Le rôle du médecin du travail .....	13
2.2.2. Le rôle des infirmiers en Santé au travail .....	14
2.2.3. Le rôle des psychiatres d'Air France .....	14
2.2.4. Le rôle de l'assistant de service social .....	15
2.2.5. Le rôle du Responsable Ressources Humaines (RRH) .....	15
2.2.6. Le rôle du Référent Corporate QVCT.....	15
2.2.7. Le rôle du Conseiller QVCT .....	15
2.2.8. Le rôle des Préventeurs Santé & Sécurité au travail .....	16
2.2.9. Le rôle des représentants du personnel.....	16
CHAPITRE 3. LE SALARIE ET LA PRISE EN COMPTE DES ÉVÉNEMENTS DE SA VIE PERSONNELLE .....	17
3.1. Gestion des évènements liés à la famille .....	17
3.1.1. Journée enfant malade.....	17
3.1.2. Congés simultanés des couples conjoints ou partenaires d'un PACS .....	17
3.1.3. Soutenir les aidants .....	17
3.1.4. Gérer le dispositif du don de jours pour les aidants .....	18
3.1.5. Accompagner les salariés dans le deuil et soutien du collectif de travail .....	20
3.1.6. Augmentation du délai de la prise de congés pour décès.....	21
3.1.7. Nombre de jours de congés décès .....	21
3.2. Aide sociale et financière .....	21

3.2.1. Fonds d'Action Sociale.....	21
3.2.2. Accompagner les salariés en difficulté financière .....	22
CHAPITRE 4. LE SALARIE ET SON ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL .....	23
4.1. Gestion des outils numériques et de communication au travail / droit à la déconnexion.....	23
4.1.1. Définition .....	23
4.1.2. Accompagner les salariés vers un usage raisonné des outils numériques professionnels	23
4.1.3. Communication et campagne de sensibilisation au bon usage des outils numériques.	24
4.2. Organisation des réunions.....	24
4.3. Espaces de dialogue .....	25
4.4. Baromètre d'écoute EPS.....	25
4.5. Semaine de la QVCT .....	25
4.6. Enjeux relatifs à la santé et QVCT dans les projets de transformation.....	25
4.7. Conditions de déplacement des salariés en OD .....	26
CHAPITRE 5. SENIOR .....	26
CHAPITRE 6. COMMUNICATION.....	26
CHAPITRE 7. COMITE DE SUIVI .....	26
CHAPITRE 8 - DISPOSITIONS FINALES .....	27
8.1. Champ, date et durée d'application de l'accord .....	27
8.2. Adhésion.....	27
8.3. Révision de l'accord.....	27
8.4. Dépôt.....	28
ANNEXE 1 – Les dispositifs légaux .....	29
ANNEXE 2 – Indicateurs.....	30
ANNEXE 3 – Maladies graves – ALD .....	31

## PREAMBULE : s'engager pour renforcer la prévention de la santé des salariés et améliorer leurs conditions et leur qualité de vie au travail

Air France souhaite offrir aux salariés un environnement de travail, équilibré et préventif en matière de santé physique et mentale, pierre angulaire à l'épanouissement personnel et collectif.

L'objectif de cet accord est donc de renforcer cette culture de prévention et de santé et d'offrir une "boîte à outils" pour aider les salariés dans leur quotidien.

Post crise pandémique, les sujets liés à la santé, à la qualité de vie dans l'entreprise et à l'équilibre entre l'activité professionnelle et la vie personnelle ont pris une nouvelle dimension.

L'allongement de la vie au travail conduit à renforcer les mesures existantes pour accompagner le salarié tout au long des événements de la vie (aidant, maladie, deuil, etc.).

Forts de ces constats, la Direction d'Air France et les organisations syndicales ont souhaité négocier un premier accord axé plus spécifiquement sur la santé et sur la qualité de vie au travail.

Les objectifs s'inscrivent dans le "parcours de vie du salarié" :

- **Le salarié et sa santé :**
  - Proposer des actions concrètes en matière de prévention de la santé ;
  - Renforcer la culture de prévention des RPS ;
  - Mieux sensibiliser les managers en termes de prévention et les outiller, en particulier dans l'accompagnement des situations de salariés atteints de maladies graves.
- **Le salarié et sa vie personnelle :**
  - Accompagner les salariés face aux événements de la vie ;
  - Assurer l'équilibre entre l'activité professionnelle et la vie personnelle.
- **Le salarié et son environnement de travail :**
  - Offrir aux salariés un environnement de travail serein et équilibré ;
  - Promouvoir l'écoute et le dialogue ;
  - Faire connaître les dispositifs à la disposition des salariés.

La démarche engagée par le présent accord nécessite l'implication de la Direction et de tous les acteurs (managers, services de prévention et de santé au travail, référents QVCT, service social, etc.) dans la mise en œuvre des mesures prévues afin d'en assurer leur efficacité. Les organisations syndicales signataires participeront à la mise en œuvre de cet accord en partageant son suivi avec la Direction.

Les parties se sont réunies les 29 novembre 2024, 10 décembre 2024, 12 février 2025, 20 février 2025, 03 mars 2025 et le 24 mars 2025.

Le présent accord constitue le résultat des négociations avec les organisations syndicales représentatives dans l'établissement Personnel au Sol sur la santé, la qualité de vie et les conditions de travail, en application des dispositions de l'article L. 2242-1 du Code du travail.

Les Parties ont entendu adapter la périodicité de la négociation sur la QVCT, conformément aux dispositions des articles L. 2242-10 et suivants du Code du travail. Elles ont retenu une périodicité triennale afin d'assurer une mise en application réelle et durable des dispositifs prévus et de permettre ainsi une évaluation pertinente de leurs effets.

## CHAPITRE 1 – LES TRAITEMENT DES IRRITANTS AU SEIN DES GROUPES PLURIDISCIPLINAIRES (GPE/GPL)

### 1.1. Les GPE

Les parties signataires conviennent de la mise en place de Groupes Pluridisciplinaires d'Établissement (GPE) sous la responsabilité du conseiller QVCT de l'établissement.

Il est convenu qu'un GPE sera organisé chaque année afin d'échanger sur les sujets impactant la QVCT d'un établissement.

Dans une démarche pluridisciplinaire, ce GPE sera composé d'acteurs qui possèdent des fonctions et des expertises différentes et complémentaires :

- De cadres des principales directions de l'établissement ;
- D'un RRH/DRH ;
- De médecins du travail du périmètre (à définir selon les établissements) ;
- D'un infirmier des services de prévention et de santé au travail, de l'assistant social de l'établissement, du responsable sécurité au travail selon les sujets traités ;
- D'un représentant d'une CSSCT d'établissement ;
- D'un représentant par organisation syndicale signataire de l'accord ;
- Et de toute autre personne de la Direction susceptible d'apporter son expertise en fonction de l'ordre du jour.

Le GPE doit permettre des échanges entre les différents acteurs afin de définir les actions à mettre en œuvre en matière de QVCT, à évaluer et, si besoin, corrigées, au plus près du terrain.

### 1.2. Les GPL

Les parties signataires reconnaissent l'importance des Groupes Pluridisciplinaires Locaux (GPL).

Le GPL a pour mission de recueillir des informations importantes concernant des sujets QVCT au niveau local et le cas échéant de pouvoir proposer des actions spécifiques à mettre en place.

D'un commun accord entre le DRH et au moins un représentant d'une organisation syndicale signataire de l'accord, des GPL pourront être créés au sein des établissements, avec un ordre du jour et un calendrier précis en fonction des besoins et des réalités locales sur des problématiques QVCT majeures qui peuvent concerner une escale, un service voire une Direction.

Dans une démarche pluridisciplinaire, ce GPL sera composé d'acteurs qui possèdent des fonctions et des expertises différentes et complémentaires :

- De toute personne susceptible d'apporter son expertise en fonction de l'ordre du jour sous réserve de validation par la Direction (infirmier, assistant social, RH, médecin du travail...) ;
- D'un représentant d'une CSSCT d'établissement ;
- D'un représentant par organisation syndicale signataire de l'accord.

Les GPE et GPL ne devront pas se substituer aux CSSCT locales mais pourront les alimenter si besoin sur des sujets spécifiques.

Afin de favoriser la préparation de ces différents Groupes, 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 qui aura pour mission de les répartir à leurs représentants au sein des différents établissements.

## CHAPITRE 2 – LE SALARIE ET SA SANTE

### 2.1. Actions de prévention

#### 2.1.1. Faciliter l'accès à certaines spécialités médicales pour prévenir de maladies graves

Compte tenu de la moyenne d'âge à Air France, de l'âge de départ à la retraite reporté, des progrès en matière de dépistage (en particulier pour le cancer), de la difficulté à trouver des médecins spécialistes et à les concilier avec l'activité professionnelle, il est convenu entre signataires de renforcer l'accès à des consultations spécialisées au sein des services de prévention et de santé au travail autonomes de l'entreprise, ou dans des locaux adaptés de l'entreprise pour les personnels de province et les DOM qui sont suivis par les services de prévention et de santé au travail inter-entreprise.

Les spécialités visées sont les suivantes :

- **Dermatologie** : dépistage des mélanomes malins.

**Modalités :**

- Ouverture de créneaux de rendez-vous sur Doctolib avec communication préalable aux entités concernées ;
- Dermatologue présent dans le service de santé au travail de proximité ou dans un local dédié en province ;
- Horaires en rapport avec les horaires d'ouverture du service médical (généralement 8h30-15h30).

- **ORL** : dépistage des maladies tumorales en rapport avec les expositions professionnelles aux Chromates et à la poussière de bois ; avis au médecin du travail pour les barotraumatismes chroniques et/ou récidivants.

**Modalités :**

- Présence d'un ORL sur une vacation (jour non défini à ce stade) ;
- Prise de rendez-vous ouverte sur avis du médecin du travail dans les locaux de service de santé au travail ou dans un local dédié en province ;
- Possibilité de priorisation de cas jugés urgents par le médecin du travail.

- **Rhumatologie** : dépistage et orientations thérapeutiques pour les troubles musculosquelettiques.

**Modalités :**

- Présence d'un rhumatologue sur une vacation (jour non défini à ce stade) ;
- Prise de rendez-vous ouverte sur avis du médecin du travail dans les locaux de service de santé au travail ou dans un local dédié en province ;
- Possibilité de priorisation de cas jugés urgents par le médecin du travail.

- **Ophtalmologie** : diagnostic des troubles de la réfraction, dépistage de la cataracte, dépistage des élévations de la tension intra-oculaire.

**Modalités :**

- Déploiement du dépistage de la tension intra-oculaire par les professionnels de santé au travail ;
- Prise de rendez-vous ouverte avec un ophtalmologue sur avis du médecin du travail ;
- Possibilité de priorisation de cas jugés urgents sur le médecin du travail.

- **Cardiologie** : conseil aux médecins du travail sur la prise en charge et le maintien dans l'emploi pour des personnes porteuses de pathologie cardiovasculaires. Analyse de tracés ECG complexes.

**Modalités :**

- Présence d'un cardiologue sur une vacation (jour non défini à ce stade) ;
- Prise de rendez-vous ouverte sur avis du médecin du travail dans les locaux de service de santé au travail ou dans un local dédié en province ;
- Possibilité de priorisation de cas jugés urgents par le médecin du travail

Il est convenu que, pendant la durée du présent accord, il sera proposé une cinquantaine de vacations de médecins spécialistes chaque année (dont une vingtaine en Province et dans les DOM) soit **150 vacations au total**, en complément de celles déjà financées et prévues (fonds d'action sociale, etc.).

Ces vacations seront organisées dans le cadre des services de santé au travail.

Les spécialités en dermatologie, cardiologie, ORL et ophtalmologie seront organisées courant 2025. La spécialité en rhumatologie sera ajoutée à compter de 2026.

Une synthèse de ces campagnes de prévention sera présentée lors du comité de suivi de l'accord.

D'autres spécialités pourront être envisagées à l'initiative de la médecine du travail et/ou sur proposition du comité de suivi, après validation de la Direction.

Air France poursuivra par ailleurs ses investissements en matériel de dépistage adapté pour les services de santé au travail (tonomètre pour le dépistage du glaucome, dermatoscope numérique pour le dépistage du mélanome, somnographe pour le dépistage de l'apnée du sommeil, électrocardiographe numérique pour le dépistage des pathologies cardiaques, etc.).

### 2.1.2. Engagements concernant les salariés atteints de maladies graves

Les maladies graves (cf. Annexe 3), comme le cancer, peuvent être synonymes d'isolement, de rupture du parcours professionnel.

L'amélioration de leur prise en compte constitue aujourd'hui un véritable enjeu qui nécessite une mobilisation collective.

Dans le cadre du présent accord, il est convenu un certain nombre d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle au profit des salariés atteints de maladies graves :

- Informer et sensibiliser les salariés sur l'intérêt de la visite de pré-reprise afin de leur permettre d'exprimer leurs attentes et de construire avec eux leur projet professionnel à compter de l'automne 2025 ;
- Inciter à la réalisation du rendez-vous de liaison à partir d'un mois d'absence par le biais d'une vidéo explicative qui sera diffusée largement à compter de l'automne 2025 ;
- Renforcer la communication auprès des salariés concernant l'ensemble des partenaires, service social, organisme de prévoyance, assurance maladie complémentaire pour les aider dans leurs démarches à compter du premier semestre 2025 ;
- Informer et sensibiliser les acteurs de l'entreprise (RH, manager, élus) sur les effets de certaines pathologies graves et leurs conséquences au travail au travers notamment de conférences, e-learning, podcast courant 2025 et sur le comportement managérial recommandé par rapport à ces situations (maintien du lien avec le salarié malade, etc.) ;
- Constituer des équipes en central et en local (médecins, assistants sociaux et RH) pour analyser et coordonner la réalisation et le suivi des actions concernant les salariés malades.

### 2.1.3. Forum de prévention santé

Air France s'engage à poursuivre les efforts de prévention de diverses pathologies par la mise en œuvre de campagnes d'information et forums itinérants organisés par les infirmiers et avec, le cas échéant, des partenaires extérieurs.

Les thèmes d'intérêt seront :

- **La santé cardio-vasculaire** : dépistage de l'hypertension, des facteurs de risques métaboliques, des facteurs de risques exogènes (alimentation, sédentarité, alcool, tabac, etc.) ;
- **La santé du sommeil** : dépistage de l'apnée du sommeil, hygiène de vie en rapport avec les troubles du sommeil, stratégies d'adaptation aux contraintes horaires professionnelles (notamment horaires décalés, travail de nuit, décalage horaire), agendas du sommeil, etc. ;
- **La santé des femmes** : sensibilisation à destination des managers et salariés femmes et hommes sur l'endométriose et les troubles du cycle hormonal et leurs éventuelles conséquences au travail ;
- **La prévention des addictions** (alcool, drogue, jeux) : compréhension des mécanismes ouvrant la voie aux addictions, mise en place de mesures de protection contre les dérives potentiellement addictives du mode de vie, connaissance du « paysage » français de l'addiction (quels produits, quels comportements à risques pour les différentes classes d'âge, etc.).

Avec l'aide d'un psychiatre d'Air France spécialisé dans les addictions, et de l'association Amitié Entraide Air France (AEAF), il est prévu de mettre en place des actions de prévention/sensibilisation auprès des salariés au travers :

- ✓ De réalisation d'émissions/podcasts ;
- ✓ De ressources documentaires en ligne ;
- ✓ D'animations sur les forums de prévention (par exemple : parcours avec lunettes troublant la vision simulant l'ivresse - simulation d'apéritifs privé pour se rendre compte de la quantité d'alcool qui est servie "spontanément" - etc.).
- **La promotion des campagnes de dépistage des cancers déjà présentes au plan national** (cancer colorectal, cancer du sein, cancer du col de l'utérus, etc.) ;



- **La vaccination et ses avantages en termes de santé individuelle et de santé publique**

Dans le présent accord, Air France s'engage à traiter ces thèmes au travers de la mise en place de **10 forums de prévention par an**. Des actions de communication sur ces événements seront effectuées au sein des établissements concernés avec des consignes pour les managers pour faire en sorte de libérer, dans la mesure du possible – en fonction de l'activité - les salariés.

Des bornes seront installées afin de recueillir le feed-back des salariés qui participeront à ces forums.

Les contenus de ces forums seront accessibles aux salariés qui ne peuvent être physiquement présents par le biais de :

- ✓ Podcasts ;
- ✓ Capsules vidéo enregistrées sur smartphones ;
- ✓ Lien vers des vidéos institutionnelles qui ont été projetées durant le forum ;
- ✓ Démonstrations numériques sur des sites d'auto-évaluation de risque cardio-vasculaire, risque de cancer.

Avec le pôle médico-social et le cas échéant, avec des partenaires extérieurs, des actions effectives de prévention seront en outre déployées en cohérence avec les grandes campagnes nationales pour en décliner un écho local.

Par exemple :

<b>Janvier</b>	Dry January
<b>Mars</b>	Semaine de lutte contre le cancer Journée nationale du sommeil
<b>Octobre</b>	Octobre rose
<b>Novembre</b>	Mois sans tabac Movember, mois de la santé masculine (santé mentale, cancers)
<b>Décembre</b>	Journée mondiale de lutte contre le SIDA

#### 2.1.4. La santé des femmes

Outre les forums sur la santé des femmes et la promotion des campagnes de dépistage des cancers des femmes, un engagement est pris pour mener une réflexion avec l'aide de médecins spécialistes et d'associations concernant la situation des femmes souffrant de douleurs menstruelles et d'endométriose afin d'identifier un plan d'actions.

#### 2.1.5. Déploiement et poursuite des actions concrètes visant à améliorer la santé physique des salariés

Pour préserver la santé des salariés, Air France poursuit et renforce les mesures existantes concernant les contraintes physiques, postures pénibles et manutentions. Elle déploie des formations à l'Economie Gestuelle et Posturale et aux Troubles Musculosquelettiques (TMS), anime des réseaux de référents, promeut les démarches d'innovation visant à la réduction des risques liés aux contraintes physiques et aux manutentions manuelles (formations, nouveaux outils ou procédures).

A ce titre, les Parties conviennent d'élargir au plus grand nombre les expérimentations présentées ci-dessous dans le but de renforcer la prévention des risques professionnels.

Des points d'avancement seront présentés lors du comité de suivi annuel de l'accord.

En tout état de cause, ces expérimentations ne se substitueront pas aux prérogatives des CSSCT des différentes Directions en matière de santé et sécurité au travail.

Les 4 expérimentations à poursuivre et à étendre sont les suivantes :

1. **Application digitale de prévention et de rééducation afin de prévenir les TMS** : Proposer des solutions de thérapie par le mouvement, personnalisées et prescrites par un kinésithérapeute lors d'une téléconsultation en vue de prévention et ou de réduction des douleurs de type TMS. Cette application complète les programmes déjà déployés au sein de l'entreprise (ex : PRAP, PEPS, PRADO, FORM'OSTEO).  
Une application digitale a déjà été testée au sein d'Air France. Il a été convenu, dans le cadre de cet accord, de la déployer à l'ensemble des salariés de l'entreprise, opérationnels et supports à compter de l'automne 2025, en visant un déploiement total pour les Personnels sols pour la fin de l'année 2026 ;
2. **Poursuite des tests d'exosquelette sur les métiers de la DGI** : Après le déploiement en production d'exosquelettes sur les Chantiers Sud, le site de Toulouse et les Moteurs de la Direction Générale Industrielle, il est prévu dans le cadre de cet accord, de poursuivre des réflexions sur d'autres métiers de cette Direction. Des points d'étape seront programmés lors du comité de suivi annuel du présent accord.
3. **Semelles de confort postural** : A destination des salariés travaillant en opérationnel et soumis à des déplacements, ces semelles protègent de façon efficace contre les chocs et vibrations en dispersant l'énergie négative lors des déplacements. Elles réduisent significativement la fatigue des membres inférieurs, favorisent la récupération et protègent la chaîne articulaire. Ces semelles sont testées à Air France depuis l'été 2024 auprès de différentes populations des métiers du sol. Il a été convenu de lancer une autre phase de test pour les salariés du passage en priorité pour l'ensemble des sites de la Direction Générale des Opérations Sol, sur d'autres types de produits à l'été 2025. Un appel d'offre permettra ensuite de faire le choix des produits définitifs au printemps 2026 puis un projet de déploiement sera élaboré et présenté en comité de suivi.
4. **Dotation de bouchons thermo-moulés pour les salariés exposés au bruit** : L'exposition aux ambiances sonores fait l'objet d'une grande attention dans les métiers de l'aérien. Les effets connus sur la fatigue et la concentration sont les marqueurs les plus visibles. Il est important à ce titre de renforcer la prévention et la protection des salariés en proposant des équipements offrant encore plus de confort en milieu opérationnel. La dotation de bouchons thermo moulés adaptés à chacun, offre des perspectives d'amélioration notables sur l'utilisation au quotidien, tout en renforçant la protection attendue pour chaque métier. En complément des dotations EPI obligatoires (bouchons, casques), il est prévu de mener une étude en 2026, avec dotation en test de différents bouchons thermo-moulés, au sein de la population Piste de l'exploitation sol, exposée au bruit.  
Un appel d'offre, à l'issue de ce test, permettra de faire le choix du produit définitif fin 2026 pour cette population.  
Cette étude servira de base de travail pour lancer la même démarche vers les autres Directions métiers exposées au bruit (DGI, Cargo, etc.).

## 2.1.6. Prévention des risques psychosociaux (RPS)

Au travers cet accord, Air France réaffirme que la prévention des RPS est au cœur du dispositif d'amélioration des conditions de travail et, conformément à sa responsabilité d'employeur, s'engage à promouvoir la santé au travail en mettant l'accent sur la prévention, l'identification et le traitement des situations à risque. La prévention des RPS est fondamentale au sein de l'entreprise, elle peut être réalisée à trois niveaux : primaire, secondaire et tertiaire.

### A. Réduire les risques en amont : la prévention primaire

Relève de la prévention primaire des RPS, toute action de prévention positionnée en amont des situations de risques qui vise à réduire voire supprimer les risques. Il s'agira d'actions touchant à l'organisation du travail, aux collectifs et relations de travail, au management, *etc.* Elles visent à modifier les conditions concrètes de l'activité des salariés en réduisant fortement voire supprimant les causes des situations génératrices de RPS.

La prévention primaire est notamment permise grâce à l'évaluation des RPS au travers des différents types de documents comme le DUERP, les plans de prévention, les analyses d'impacts, *etc.*

Air France s'attachera avec l'aide du Campus, à :

- Repenser un module de formation en présentiel sur la détection et la prévention des RPS à destination des managers et de deux représentants par organisation syndicale représentative signataire du présent accord ;
- Réaliser un e-learning généraliste à destination des RH/managers courant 2025 ;
- Poursuivre des formations relatives à la prévention des conduites suicidaires.

Des actions de communication sur ces modules de formation seront effectuées avec des consignes pour faire en sorte de libérer les salariés, dans la mesure du possible – en fonction de l'activité.

### B. Anticiper et gérer les risques : la prévention secondaire

Relève de la prévention secondaire toute action de prévention qui vise à réduire les atteintes à la santé des individus en les aidant à mieux gérer les situations à risques comme toute action d'information, de formation et de sensibilisation des salariés aux risques psychosociaux (formation à la gestion du stress, aux situations de violence, *etc.*).

### Observatoire RPS

Pour mieux comprendre et gérer les RPS au sein de l'organisation, la médecine du travail a créé un Observatoire des RPS. Chaque mois, un échantillon représentatif de 1000 salariés est sollicité par mail pour répondre à un questionnaire visant notamment à évaluer leur niveau de stress, d'anxiété, de dépression et depuis 2024, un indicateur porte spécifiquement sur la qualité de vie perçue au global entreprise. La médecine du travail supervise cet observatoire et les résultats sont présentés en CSSCT centrale. Cet outil pourrait alimenter les instances GPE/GPL.

### Sensibilisation et formation

La page Santé et Qualité de Vie et des Conditions de Travail disponible sur Intralignes sera mise à jour régulièrement pour servir de plateforme centrale en proposant des informations, des ressources, et des outils destinés à sensibiliser les salariés aux RPS.

Afin de promouvoir la qualité de vie au travail et sensibiliser aux enjeux de santé mentale et de prévention des RPS, Air France a développé une Learning Channel spécifique « *Qualité de Vie et des Conditions de Travail* ». Cette chaîne offre un accès direct à une bibliothèque de contenus digitaux, facilitant ainsi l'accès à des ressources (parcours guidés, fiches pratiques...). L'objectif est de fournir aux salariés les connaissances et les compétences nécessaires pour maintenir un environnement de travail sain et serein.

Pendant la durée du présent accord, il est proposé de réaliser des playlists disponibles dans MyLearning, pour améliorer l'accessibilité auprès des utilisateurs à compter de l'automne 2025.

Pour compléter le dispositif, il est prévu de répertorier les points essentiels du présent accord (information, prévention et qualification des RPS, recours à la ligne d'écoute 24/24 7/7 ...) dans le guide du nouvel arrivant courant 2025.

### Sensibilisation aux addictions

Air France est consciente des risques liés aux addictions, notamment à l'alcool, au tabac, à l'usage de stupéfiants et aux médicaments. Une charte alcool a déjà été élaborée.

Cette démarche s'inscrit dans l'engagement de l'entreprise envers la sécurité au travail et la sécurité des vols et elle vise à créer un environnement de travail plus sûr et sain pour tous les salariés.

Pour renforcer la prévention, un kit à l'attention des managers, sur l'alcool et les substances psychoactives illicites sera actualisé avec un psychiatre de l'entreprise, spécialisé dans le domaine pour l'automne 2025.

Par ailleurs, Air France s'engage à reconduire sa subvention financière auprès de l'association AEAF (Amitié Entraide Air France) qui accompagne les personnels faisant face à des difficultés tels que l'alcoolisme et autres addictions, avec un accompagnement personnalisé vers des soins, en relation avec les services médicaux et sociaux de l'entreprise, et parfois la famille.

L'association interviendra également, sur les différents sites de l'entreprise, dans le cadre de forums ou de formations sur la prévention des addictions.

### C. Faire face aux difficultés : la prévention tertiaire

Relève de la prévention tertiaire, toute action de prévention curative qui permet de limiter les conséquences sur les individus (mise en place de la ligne d'écoute et de soutien psychologique, accompagnement par des médecins spécialistes, procédure de signalement, etc.).

Air France souhaite soutenir les salariés lorsqu'ils traversent des moments difficiles/traumatiques. Différentes actions ont été mises en place pour apporter ce soutien psychologique aux salariés :

- La présence en interne de psychiatres notamment pour accompagner les salariés lors d'un événement traumatique ou pour la gestion de situations individuelles ;
- La mise en place d'une ligne d'écoute psychologique et de soutien à destination des salariés (7J/7 et 24h/24) de manière totalement anonyme et confidentielle. Le numéro est accessible sur Intralignes. Cette plateforme permet un contact rapide avec un psychologue en distanciel (audioconférence ou visioconférence). Elle constitue un moyen efficace pour les salariés d'obtenir de l'aide et des conseils en cas de besoin. Ce dispositif vient en complément de la mobilisation du réseau des professionnels de santé et du service social d'Air France ;

- La mise en place d'une procédure de signalement d'une situation de harcèlement et violences au travail (cf. accord « Agir et Prévenir contre le Harcèlement et les violences au Travail »).

### 2.1.7. Poursuivre et amplifier les actions pour prévenir les accidents de trajet

Les accidents de trajets sont en hausse ces dernières années. La densité du trafic et les comportements inadaptés font partie des causes racines majoritaires identifiées sur ce sujet. Les nouvelles mobilités avec l'utilisation accrue des deux roues alimentent défavorablement l'exposition des salariés et les statistiques accidentelles.

A l'échelle nationale, quelles sont les grandes causes identifiées ?

- L'usage du téléphone ou autres distracteurs ;
- Le non-respect du code de la route ;
- Les comportements de conduite inadaptés (incivilité, impatience...).

L'entreprise a souhaité renforcer les dispositions visant à sécuriser les déplacements de ces salariés. Il est ainsi proposé aux salariés de l'entreprise :

- Un partenariat avec un équipementier spécialisé dans la protection des conducteurs de deux-roues ;
- Et un partenariat avec un leader de la formation à la conduite sécurisée AUTO et MOTO.

Air France s'engage à communiquer sur ces partenariats en renforçant la communication interne et au travers de forum locaux.

## 2.2. Rappel du rôle des acteurs de la santé et de la QVCT

### 2.2.1. Le rôle du médecin du travail

Au cœur de la détection des situations de salariés en difficulté, le médecin du travail est un acteur clé par :

- Sa vigilance, sa veille et ses alertes ;
- La réalisation de mesures et de diagnostics des risques psychosociaux ainsi que les analyses de résultats ;
- L'élaboration des plans d'action, tant au niveau de la direction générale qu'au niveau des entités.

Il est à la disposition des salariés en difficulté pour les écouter et les conseiller. Il est également à la disposition du chef d'établissement, de l'encadrement, des RH, pour les conseiller ou les orienter, notamment en ce qui concerne les thématiques suivantes :

- L'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise ;
- L'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail ;
- La physiologie humaine ;
- La protection des salariés contre l'ensemble des nuisances, et notamment contre les risques d'accidents du travail, de maladie professionnelle ou d'utilisation des produits dangereux ;
- L'hygiène générale de l'établissement ;

- L'hygiène dans les services de restauration ;
- La prévention et l'éducation sanitaire dans le cadre de l'établissement en rapport avec l'activité professionnelle.

Il participe aux travaux des GPE/GPL pour l'amélioration de l'organisation du travail et de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail.

Il est formé à l'écoute et à la prévention des risques psychosociaux. Il apporte son expertise pour détecter les salariés en situation de souffrance et de fragilité.

Dans le cadre de sa mission générale de préservation de la santé, le médecin du travail contribue en permanence au dépistage et au traitement des situations de risques psychosociaux en lien avec les médecins psychiatres de l'entreprise ainsi que les correspondants externes spécialisés dans la prise en charge des patients. Il s'agit notamment :

- Du repérage clinique lors des visites médicales périodiques, et de l'orientation conséquente ;
- De l'écoute lors des visites à la demande des salariés, à tout moment et sur simple demande du salarié ;
- Des actions d'information et de promotion des bonnes pratiques managériales.

### 2.2.2. Le rôle des infirmiers en Santé au travail

L'infirmier de santé au travail exerce dans les conditions prévues par le Code de la santé publique ses missions propres ainsi que celles déléguées par le médecin du travail grâce à une formation spécifique en santé au travail.

De fait, le médecin du travail peut confier à l'infirmier la réalisation des visites et examens prévus par le protocole (Visite d'Information et de Prévention (VIP), Visites Intermédiaires de Surveillance Individuelle Renforcée (VISIR), visites de mi-carrière). L'infirmier peut également participer à des actions en milieu de travail et d'information collectives conçues en collaboration avec le médecin du travail. Il est souvent l'interlocuteur de première intention dans toutes les demandes urgentes, qu'elles soient d'ordre physique ou psychologique.

Dans l'ensemble des activités qu'il exerce, l'infirmier est soumis au respect des règles professionnelles et notamment au secret professionnel.

### 2.2.3. Le rôle des psychiatres d'Air France

Des psychiatres sont présents afin de renforcer l'équipe médicale sur le diagnostic, la prise en charge des troubles psychiques et la prévention des risques psychosociaux. Ils interviennent selon les axes suivants :

- Situations de crise ou d'évènements graves ;
- Consultations et prise en charge du personnel et de leurs familles ;
- Expertise et formation sur la prévention des risques psychosociaux.

L'entreprise s'engage à faire intervenir de façon ponctuelle d'autres médecins spécialistes pour renforcer l'action de prévention de la santé des salariés.

#### 2.2.4. Le rôle de l'assistant de service social

L'assistant de service social accompagne les salariés dans leur vie professionnelle et contribue à la recherche de solutions aux problèmes rencontrés dans la sphère professionnelle et/ou privée en établissant une relation de médiation entre les salariés, leur milieu professionnel et l'ensemble des acteurs internes et/ou externes dans le respect de la politique sociale de l'entreprise et des règles déontologiques de la profession.

Soumis au secret professionnel, l'assistant de service social fait le lien en interne entre les différents acteurs (manager, RH, médecins du travail, conseillers QVT, IRP, *etc.*), et si besoin en externe avec l'environnement personnel du salarié et des organismes tels que la CPAM, la prévoyance et autres organismes sociaux.

Acteur de la prévention, il met en œuvre des actions collectives, anime des forums, des réunions sur des thématiques sociales comme les aidants familiaux, les incivilités passagers ou la prévention des risques, des addictions ou des risques psycho-sociaux.

Le service social du travail s'appuie sur des assistants de service social salariés d'Air France mais aussi sur un réseau inter-entreprises pour réaliser les actions et le soutien social auprès des salariés de l'entreprise.

Afin de faciliter les échanges avec les salariés, le service social s'est doté de deux canaux de communication : une ligne téléphonique (0141562021) et une boîte mail dédiée (mail.servicesocial@airfrance.fr).

#### 2.2.5. Le rôle du Responsable Ressources Humaines (RRH)

Le Responsable Ressources Humaines (RRH) est un interlocuteur privilégié des salariés pour les écouter et les conseiller dans le domaine professionnel. Il contribue au développement de la culture de la santé et sécurité au travail et à l'amélioration de la QVCT. Le RRH joue un rôle de coordination entre les différents acteurs dans la prévention et la résolution des situations de salariés en difficulté (services médicaux et sociaux notamment) et s'assure de la bonne exécution des dispositifs QVCT auprès des salariés.

#### 2.2.6. Le rôle du Référent Corporate QVCT

Le référent Corporate QVCT est rattaché au Directeur Santé et Qualité de Vie au Travail et dépend de la Direction Générale des Ressources Humaines.

Il coordonne la bonne application et la déclinaison du présent accord.

Il s'appuie sur les différents réseaux RH, services de santé, service social, ergonomes, préventeurs, *etc.*

Il anime le réseau des Conseillers QVCT au sein de l'entreprise et s'assure de la bonne mise en œuvre des dispositifs QVCT définis par l'entreprise.

#### 2.2.7. Le rôle du Conseiller QVCT

Le Conseiller QVCT élabore, propose et accompagne la mise en œuvre des actions pour l'amélioration de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail au sein de son entité. Il est notamment en charge :

- De promouvoir et démultiplier les actions QVCT Corporate : il décline sur le terrain les mesures qui ont fait l'objet d'un accord au niveau de l'entreprise, sensibilise au travers d'actions de communication ou d'évènement autour de la QVCT et rappelle les enjeux de la QVCT (exemple : la semaine QVCT, Learning Channel « *Qualité de Vie et des Conditions de Travail* », plan d'action harcèlement) ;
- De former et sensibiliser à la QVCT : il met en place et anime des actions de formation sur la QVCT ou des sujets spécifiques dans son entité en coordination avec le service Corporate (prévention des RPS, gestion des ICP/ICS (incidents comportements passagers/salariés), harcèlement et agissements sexistes). Ainsi, il contribue au développement des compétences du réseau RH et des managers dans la prévention des RPS et la prise en compte de la QVCT dans leurs pratiques au quotidien ;
- De proposer et de mettre en place des actions pour améliorer la QVCT dans leur entité : il analyse et mesure la QVCT *via* des outils de diagnostic mis à disposition (questionnaires, baromètres) ou à la suite du déploiement de démarches spécifiques (recueils de perception, observatoire RPS).

Pour mener à bien ses différentes missions, il s'appuie sur un réseau pluridisciplinaire et d'experts :

- ✓ Services de prévention et de santé au travail ;
- ✓ Ergonomes et autres spécialistes (psychologues du travail...) ;
- ✓ Préventeurs et service de sécurité au travail ;
- ✓ Service social d'entreprise ;
- ✓ RH ;
- ✓ Représentants du personnel.

Le Conseiller QVCT est associé à la mise en œuvre des projets de réorganisation.

#### 2.2.8. Le rôle des Préventeurs Santé & Sécurité au travail

Les préventeurs ont pour mission de promouvoir et de mettre en œuvre les actions visant à protéger la santé et la sécurité des salariés dans leur environnement de travail.

Ils sensibilisent l'ensemble des salariés à la culture sécurité de la compagnie et animent les équipes sur le terrain.

#### 2.2.9. Le rôle des représentants du personnel

Les représentants du personnel jouent un rôle essentiel dans la relation entre les salariés et la Direction. Au travers de leurs missions de défense des droits des salariés, ils sont les interlocuteurs privilégiés pour maintenir un environnement de travail équilibré.

Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, les instances de représentation du personnel au travers notamment des CSE et des CSSCT participent de manière active à la politique de prévention des risques professionnels et psychosociaux ainsi qu'à la promotion de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail et à l'information et sensibilisation des salariés à ces thématiques.

Dans ce cadre, les élus CSE et les membres CSSCT bénéficient de la formation en matière de santé et sécurité.



## CHAPITRE 3. LE SALAIRE ET LA PRISE EN COMPTE DES ÉVÉNEMENTS DE SA VIE PERSONNELLE

### 3.1. Gestion des événements liés à la famille

#### 3.1.1. Journée enfant malade

Dans le cadre des absences pour soigner un enfant malade de moins de 16 ans (*article 4.2 du chapitre 1 du titre 3 de la convention PS*), une autorisation d'absence d'une journée maximum peut être accordée sans justificatif médical par période de 12 mois (du 1er avril au 31 mars).

La transformation progressive des compositions familiales des salariés de notre entreprise (augmentation des familles monoparentales) associée à une pénurie de médecins généralistes et de pédiatres qui complexifie la disponibilité et l'accès aux consultations, il est convenu que, pendant la durée du présent accord et selon les mêmes conditions, une seconde journée sans justificatif médical peut être accordée. Cette seconde journée ne pourra être accolée à d'autres périodes d'absence et ne modifie pas le calcul du droit à absence pour soigner un enfant malade de moins de 16 ans.

#### 3.1.2. Congés simultanés des couples conjoints ou partenaires d'un PACS, salariés d'Air France

Il est rappelé que les conjoints ou partenaires liés par un PACS tous deux salariés Air France ont droit à un congé simultané.

#### 3.1.3. Soutenir les aidants

Au cours d'une carrière professionnelle, tout salarié peut être amené à gérer des événements de la vie nécessitant davantage de temps ou un accompagnement spécifique de la part de l'entreprise. A cet effet, les parties conviennent de maintenir et développer les mesures suivantes.

Selon la Charte Européenne de l'aidant familial, est aidant familial « *la personne non professionnelle qui vient en aide à titre principal, pour partie ou totalement, à une personne dépendante de son entourage proche, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne* ».

Par "actes" ou "activités de la vie quotidienne", on entend : l'aide de son proche au lever – le matin – et au coucher – le soir, l'aide à la toilette et à l'habillement, l'aide à la satisfaction des besoins naturels (hygiène), l'aide à l'alimentation, l'aide aux déplacements de la personne dans son domicile et à l'extérieur. Une aide pour les activités domestiques est souvent apportée en complément : courses, ménage, lessive, vaisselle, cuisine, suivi des prescriptions médicales, gestion administrative.

Le salarié aidant peut prendre en charge et accompagner au quotidien un enfant gravement malade ou en situation de handicap, un membre de la famille proche en situation de handicap ou de perte d'autonomie, parfois les deux, enfant et parent.

Les assistants du service social du travail ont été spécialement formés par l'Association Française des aidants afin d'avoir une expertise dans l'accompagnement des salariés dans le processus de recherche d'une meilleure conciliation entre vie de proche aidant et vie professionnelle.

Dans ce cadre, le service social du travail offre un espace d'écoute, de compréhension et de soutien, avec pour objectif d'informer et d'orienter le salarié vers les organismes compétents. Les assistants sociaux peuvent poser avec le salarié une analyse globale de sa situation personnelle et professionnelle dans les dimensions sociales, administratives, organisationnelles, psychologiques et de santé. Ils ont les compétences pour orienter le salarié aidant vers les services internes (RH, service de prévention et santé au travail) et vers les acteurs et ressources externes susceptibles d'apporter du soutien et des aides aux salariés aidants (congrés légaux, services d'action sociale).

Afin de faciliter la prise en charge du proche aidé, le salarié aidant pourra bénéficier d'aménagements horaires ou d'accès au télétravail, sous réserve d'un accord managérial, dès lors que cela est compatible avec l'activité ou que cela n'entrave pas le bon fonctionnement du service. Le salarié aidant peut également recourir aux dispositifs légaux lui permettant de disposer de temps pour s'occuper d'un proche en situation de handicap ou de perte d'autonomie.

Air France s'engage d'ici fin 2025 à développer les actions de sensibilisations sur la problématique des aidants par :

- Des conférences sur la thématique de l'aidance à destination des managers et salariés ;
- Des actions ciblées lors de la journée nationale des aidants à destination de l'ensemble des salariés ;
- Une campagne d'affichage sur le thème : « Les aidants en 9 idées reçues ».

En complément des dispositifs légaux (cf. Annexe 1), Air France accompagne aussi le salarié aidant qui a besoin de temps pour s'occuper d'un proche, au travers du dispositif du don de jours.

#### 3.1.4. Gérer le dispositif du don de jours pour les aidants

Air France, notamment au travers des actions menées par le service social, s'engage à maintenir le développement de solidarités entre salariés grâce au dispositif du don de jours pour les aidants.

S'inscrivant dans une démarche solidaire, le principe du dispositif du don de jours est de laisser la possibilité à des salariés de donner des jours de congés ou des heures au profit de salariés confrontés à une difficulté de vie, pour accompagner au quotidien un enfant ou un proche touché par la maladie, le handicap ou la perte d'autonomie.

Ce dispositif est géré par le service social qui enregistre les dons dans une réserve solidaire et attribue des jours de congés aux salariés proches aidants après évaluation de leur situation et information sur leurs droits à bénéficier de ce dispositif. Le responsable du service social est garant du bon fonctionnement du dispositif.

#### ❖ Conditions d'ouverture

Ce dispositif s'adresse aux salariés proches aidants se trouvant dans une des situations suivantes :

- Parents d'enfants de moins de 20 ans ou jusqu'à 25 ans si fiscalement à charge atteints d'une maladie, d'un handicap ou victimes d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et/ou des soins contraignants ;
- Proches aidants d'un conjoint, concubin, partenaire lié par un PACS ou d'un membre de la famille (ascendant, descendant, un collatéral jusqu'au 4ème degré, un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité) ou d'un proche (une personne âgée ou handicapée avec

laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne), pouvant justifier un taux d'incapacité de 80% ou une allocation personnalisée d'autonomie versée par le Conseil Départemental (GIR 1 à 4)

- Dès lors que le salarié peut justifier que son proche aidé a engagé les démarches pour obtenir une reconnaissance de handicap auprès de la MDPH ou de perte d'autonomie auprès du Conseil Départemental, il bénéficiera du dispositif de dons de jours dans les mêmes conditions que le salarié reconnu proche aidant (définition au 3.1.3.)

La demande de dons de jours est à adresser aux assistants de service social qui après évaluation globale de la situation, vérifieront l'éligibilité au dispositif dons de jours (DDJ) et le nombre de jours à attribuer. Les assistants de service social recueilleront les justificatifs relatifs à la situation de la personne aidée (certificat médical pour les enfants, reconnaissance de handicap +80% ou GIR 1 à 4 pour la perte d'autonomie).

Il pourra être attribué **30 jours maximum par an et pour un même proche aidé** sur justificatifs des démarches et dans la limite du nombre de jours disponibles dans la réserve solidaire.

Tous les justificatifs seront conservés dans le dossier social du salarié.

Si plusieurs salariés Air France se déclarent proches aidants pour le même proche aidé, un partage des jours devra être opéré entre eux.

#### ❖ Situations exceptionnelles ouvrant droit au bénéfice du don de jours

##### ✓ **Les salariés ne pouvant justifier la qualité de proche aidant**

A titre exceptionnel, il pourra être attribué des dons de jours à des salariés ne pouvant justifier la qualité de proche aidant mais néanmoins en situation d'aidance d'un proche (conjoint, concubin, partenaire de PACS, ascendant, frère ou sœur, un ascendant de son conjoint, concubin, partenaire de PACS) :

- victime d'un accident ;
- confronté à une pathologie invalidante ;
- et ne pouvant justifier un taux d'incapacité de 80% ou une allocation personnalisée d'autonomie versée par le Conseil Départemental (GIR 1 à 4).

Le salarié s'adressera à l'assistant de service social de son périmètre qui évaluera le nombre de jours à attribuer selon la situation et le besoin du salarié en fonction des justificatifs produits.

En fonction de cette évaluation, il pourra être attribué **15 jours maximum** par an sur justificatifs des démarches et dans la limite du nombre de jours disponibles dans la réserve solidaire.

Tous les justificatifs seront conservés dans le dossier social du salarié.

Si plusieurs salariés Air France se déclarent aidants pour le même aidé, un partage des jours devra être opéré entre eux.

✓ **Les salariés victimes de violence conjugale**

Les salariés victimes de violence conjugale pourront également bénéficier de dons de jours pour leur permettre de réaliser des démarches administratives (dépôt de plainte, recherche de logement, etc.)

Le salarié victime de violences s'adressera à l'assistant de service social de son périmètre qui évaluera le nombre de jours à attribuer en fonction des démarches à effectuer.

En fonction de cette évaluation, il pourra être attribué **15 jours maximum** par an sur justificatifs des démarches et dans la limite du nombre de jours disponibles dans la réserve solidaire.

Tous les justificatifs seront conservés dans le dossier social du salarié.

❖ **Abondement par l'employeur et suivi**

Un point sera fait en comité de suivi sur le nombre de dossiers étudiés et l'évolution de la réserve solidaire.

Les actions de communication/sensibilisation seront renforcées auprès du plus grand nombre pour mieux faire connaître la problématique des aidants et pour rappeler l'existence et les règles de fonctionnement du dispositif des dons de jours. A ces occasions, un appel aux dons sera lancé pour alimenter la réserve solidaire.

Dans un esprit de solidarité et afin de faire vivre ce dispositif, **Air France abondera à hauteur de 90 jours par an, soit 270 jours sur la durée du présent accord.**

❖ **Etude sur le don de jours pour une association/fondation**

Par ailleurs, l'entreprise s'engage à lancer une **étude technique visant à permettre le don de jours de repos par les salariés pour une association ou une fondation** dans le cadre des dispositions légales.

### 3.1.5. Accompagner les salariés dans le deuil et soutien du collectif de travail

Le deuil est un épisode de vie qui peut fragiliser les salariés concernés. Cela peut tout autant impacter la sphère personnelle que professionnelle.

De nombreuses démarches administratives liées au décès doivent généralement être gérées par la famille du défunt. La gestion émotionnelle de cette épreuve reste singulière et subjective et il est important de comprendre et de prendre en compte les impacts que peut avoir cet événement pour accompagner les salariés endeuillés.

A leur retour au travail, les salariés ont parfois le sentiment que cet événement n'est pas pris en compte par la ligne managériale et les RH. Cela peut provoquer chez eux un sentiment « négatif », ce qui peut avoir des conséquences directes sur le travail des salariés.

Les acteurs de proximité sont des maillons clés dans l'accompagnement des salariés endeuillés.

Pour cela, ils doivent se sentir soutenus et accompagnés pour comprendre ce processus, avoir les outils adaptés et être orientés si nécessaire.

Ainsi, il a été convenu, dans le cadre de cet accord, des mesures adaptées pour que soient prises en compte ces périodes difficiles :

- Nomination de référents deuil parmi les assistants sociaux, qui seront formés spécifiquement à l'accompagnement des salariés endeuillés : connaissance sur le deuil, son processus et ses conséquences, savoir écouter, informer et orienter les salariés endeuillés.  
Ils auront comme missions d'accompagner et de soutenir les salariés lors de cet événement (pendant et après le retour à l'emploi), de les orienter vers les partenaires spécialisés (internes ou externes) en étant le relais d'associations spécialisées mais aussi d'être un appui au manager pour faciliter les échanges et de soutenir le collectif de travail ;
- Création d'une formation E-learning à l'attention des managers courant 2025 ;
- Soutien du collectif assuré par le référent deuil si besoin ;
- Réalisation d'un article sur le deuil dans Easy RH récapitulant les démarches administratives à destination des salariés courant 2025 ;
- Mise en place de contacts privilégiés avec des partenaires spécialisés (ex : AFIF - Association Française d'Information Funéraire ou l'association Empreintes) disponibles sur Intralignes courant 2025.

### 3.1.6. Augmentation du délai de la prise de congés pour décès

Les Parties conviennent d'augmenter le délai de la prise de congés pour décès : ces congés doivent être pris au plus tard dans les 14 jours calendaires suivant la date du décès lorsque l'inhumation ou la crémation a lieu au-delà des 7 jours et sous réserve de communiquer un justificatif de la date de l'évènement. Cette mesure nécessite une évolution de process qui demande un délai de mise en place, au plus tard à l'automne 2025.

### 3.1.7. Nombre de jours de congés décès

Les Parties conviennent d'accorder 5 jours aux salariés en cas de décès de leur concubin déclaré, 3 jours en cas de décès des parents de leur concubin ou partenaire de PACS. Cette mesure nécessite une évolution de process qui demande un délai de mise en place, au plus tard à l'automne 2025.

## 3.2. Aide sociale et financière

### 3.2.1. Fonds d'Action Sociale

Il est rappelé que dans le cadre du protocole de prévoyance, les organisations sociales et la Direction d'Air France ont convenu d'instituer un fonds d'action sociale en lien avec la garantie décès du contrat de prévoyance AXA n°703.264 « Décès / Invalidité absolue et définitive / Incapacité de travail / Invalidité permanente » à destination de l'ensemble des salariés.

Ce fonds d'action sociale a pour objet principal d'accompagner, dans la limite des disponibilités financières, une action sociale au sein de l'entreprise, en faveur des salariés assurés et de leurs ayants droit. Il est destiné :

- À mettre en œuvre des actions de prévention en lien avec le risque décès ;
- À octroyer des aides financières de secours à caractère exceptionnel (aide financière à destination des enfants, remboursement frais d'obsèques...) en cas de décès du salarié ou de son conjoint, concubin ou partenaire de PACS.

Un Comité Paritaire assure la gouvernance du fonds d'action sociale. Il est constitué de représentants des salariés, de la Direction d'Air France et de l'assureur.

### 3.2.2. Accompagner les salariés en difficulté financière

Le service social du travail a pour mission d'accompagner les salariés dans des situations qui relèvent de la vie personnelle.

En complément de l'espace d'écoute et d'échange offert aux salariés, le service social s'appuie sur différents dispositifs d'action et de soutien social internes et externes.

Les aides sont sollicitées pour répondre aux difficultés financières exceptionnelles/ponctuelles (retard de paiement de loyer/prêt immobilier, facture énergie, etc.) ou à de l'endettement chronique (ex : dossier de surendettement, rachat de crédits)

Air France s'engage à maintenir les dispositifs internes suivants :

- Aides financières accordées via la commission locale de secours ;
- Aides financières accordées via la commission centrale de secours ;
- Prêts sociaux.

## CHAPITRE 4. LE SALARIE ET SON ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

### 4.1. Gestion des outils numériques et de communication au travail / droit à la déconnexion

Le développement des technologies de l'information et de la communication change les habitudes et modes d'organisation du travail.

Ces évolutions facilitent l'organisation quotidienne du travail et l'autonomie des salariés, améliorent la réactivité face au client et fluidifient les échanges et l'accès à l'information.

Ces outils permettent à chacun d'être davantage relié avec son environnement professionnel mais leur usage intensif peut comporter des risques, leur bonne appropriation est nécessaire pour en permettre une utilisation optimisée, respectueuse de la santé des salariés et de l'équilibre vie personnelle / vie professionnelle.

#### 4.1.1. Définition

Le droit à la déconnexion se définit comme le droit pour le salarié de ne pas être connecté à ses outils numériques professionnels afin de préserver ses temps de repos et de congés.

A titre exceptionnel, l'entreprise pourra prendre contact avec ses salariés en cas de situation impactant de manière significative la sécurité ou l'activité de l'établissement. Cela recouvre notamment les situations suivantes : accident grave au sein de l'établissement et risques majeurs pour la sécurité des salariés ou clients.

En tout état de cause, il ne peut être reproché aux salariés de ne pas être connectés aux outils numériques professionnels pendant leurs périodes de repos ou de congés.

Les outils numériques professionnels comprennent les outils physiques (ordinateurs, tablettes, smartphones etc.) et dématérialisés (logiciels, messagerie électronique, internet/extranet etc.) qui permettent d'être joignable à distance.

#### 4.1.2. Accompagner les salariés vers un usage raisonné des outils numériques professionnels

Concernant la maîtrise des outils numériques, des formations sont proposées dans le catalogue disponible sur MyLearning sur les modalités techniques d'utilisation des outils numériques.

Elles sont complétées par la diffusion de supports de formation sur Intralignes, destinés à préciser de manière concrète :

- La typologie des outils de communication mis à disposition par l'entreprise (mails, appels, Teams, SMS, réseaux sociaux à utilisation professionnelle) et leur mode d'emploi (quoi utiliser, à quel moment, comment, pourquoi ?) ;
- La typologie des outils de gestion documentaire mis à disposition par l'entreprise (SharePoint, Teams, OneDrive et autres bases) et leur mode d'emploi ;
- Un rappel sur les pratiques informatiques prescrites/ interdites ainsi que sur le bon usage et la préservation des données à caractère personnel.

La Learning Channel « *Qualité de Vie et des Conditions de Travail* » intègre une partie sur le droit à la déconnexion dans laquelle sont proposés des modules de formation sur la définition du droit à la déconnexion, la gestion des temps de connexion et de ce qui en découle.

#### 4.1.3. Communication et campagne de sensibilisation au bon usage des outils numériques

Air France met en œuvre des actions de sensibilisation qui pourront notamment prendre les formes suivantes :

- Communication régulière sur les dispositifs relatifs au droit à la déconnexion ;
- Sensibilisation à l'impact de l'utilisation de ces outils sur la sécurité routière et sur la sécurité sur le lieu de travail.

Au-delà des différents dispositifs, outils et pratiques déclinés dans cet accord, le rôle de veille et de sensibilisation de la hiérarchie demeure crucial.

Voici une liste non exhaustive de bonnes pratiques en matière d'utilisation des différents canaux de communication et outils numériques :

- SMS : pour des messages urgents et courts, ayant besoin d'une réponse simple ;
- Messagerie électronique (mail) : informations importantes et confidentielles, ayant besoin de chronologie ;
- Appels téléphoniques ou audio/visioconférences : traitement des questions urgentes, avec un besoin d'échange direct ;
- Messagerie instantanée (Teams) : collecte ou partage d'information non formelle et non urgente ;
- Lieu de partage comme SharePoint, OneDrive : partage et stockage documentaire individuel ou entre pairs ;
- Intralignes : informations générales sur l'entreprise et son environnement avec informations d'actualité. Lieu de stockage de l'entreprise, pas de partage entre pairs.

Chacun peut participer à la bonne régulation des flux et au respect du droit à la déconnexion en considérant :

- la pertinence du moyen de communication envisagé ;
- le choix des destinataires, en direct et en copie ;
- le moment le plus opportun d'envoi du message ;
- le degré d'urgence ou le délai qui s'impose pour répondre.

## 4.2. Organisation des réunions

Il est recommandé, pour animer efficacement une réunion, de :

- Prévoir un ordre du jour dans l'invitation ;
- Démarrer et finir la réunion à temps ;
- Fixer l'objectif de la réunion au démarrage ;
- Distribuer les interventions d'une façon équitable ;
- S'assurer de la participation de tous les participants ;
- Garder l'attention de l'équipe ;
- Résumer chaque point avant de passer au point suivant et faire une conclusion finale ;
- N'inviter que les personnes concernées par le thème de la réunion ;
- Suivre la mise en oeuvre des décisions prises.



### 4.3. Espaces de dialogue

Il est essentiel que chaque manager soit proche de ses équipes et privilégie des moments de dialogue et de convivialité pendant lesquels chacun pourra s'exprimer. Cette démarche est d'autant plus importante depuis les évolutions d'organisation du travail que l'entreprise a pu observer depuis quelques années et notamment depuis la crise du Covid-19 qui a tenu les salariés physiquement éloignés de l'entreprise.

Ces moments de dialogue sont des espaces d'expression pour les salariés qui doivent leur permettre d'évoquer directement et collectivement leurs conditions de travail (contenu, organisation, charge de travail, pratiques professionnelles, environnement de travail, aménagement de postes de travail, etc.), de valoriser les bonnes pratiques, de faire remonter les éventuelles difficultés rencontrées et, le cas échéant, d'identifier collectivement des solutions et de proposer des améliorations.

### 4.4. Baromètre d'écoute EPS

Toujours dans l'objectif de permettre aux salariés de s'exprimer, Air France s'engage à poursuivre l'Employer Promoter Score (EPS). Ce sondage est matérialisé par une enquête ayant pour objectif de recueillir l'opinion des salariés d'Air France sur un certain nombre de thématiques. Il constitue l'un des indicateurs Clé de notre Flight Plan et est mesuré chaque semaine via une question adressée à un échantillon de près de 1500 salariés représentatifs de tous les métiers de la compagnie.

L'information qualitative collectée par les questions ouvertes (champ libre pour répondre) complètera le score hebdomadaire pour permettre de piloter efficacement les plans d'action Salariés.

Un point d'entrée par direction est identifié pour animer la démarche et construire des plans d'actions, présentés régulièrement au Comex.

Les résultats de l'EPS peuvent être consultés chaque semaine sur l'Intralignes de la compagnie.

### 4.5. Semaine de la QVCT

Air France s'engage à poursuivre ses actions de promotion de la QVCT en fonction des thèmes préconisés chaque année par l'Association Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT).

La compagnie s'engage à maintenir, chaque année la semaine de la QVCT au travers de conférences, ateliers, actions de communication avec des partenariats internes (AEAF) et externes.

### 4.6. Enjeux relatifs à la santé et QVCT dans les projets de transformation

Lors des projets de transformation et de réorganisation de l'entreprise, il est capital d'accompagner les managers avec des formations adéquates pour gérer au mieux ces périodes de changements. Il est important d'accompagner sur la période de montée en compétences des salariés prenant de nouveaux postes.

Les salariés seront autant que possible impliqués sur les projets majeurs. Dans le cadre de projets touchant les infrastructures des locaux il est important de veiller à :

- La sensibilisation des chefs de projet : pérennisation d'un volet santé et sécurité/QVCT/Ergonomie ;

- Des rencontres régulières avec les parties prenantes : Direction des affaires immobilières, Direction métiers, directions RH ;
- La mise en œuvre de démarches en ergonomie adaptées (déployées en amont, intégrant l'expérience utilisateur, avec tests préalables).

#### 4.7. Conditions de déplacement des salariés en OD

La Direction s'engage à échanger avec les organisations syndicales signataires du présent accord sur les conditions de déplacement des salariés PS en OD, avant la fin de l'accord.

### CHAPITRE 5. SENIOR

La Direction s'engage à ouvrir des négociations sur un accord senior, en fonction des évolutions législatives, sur la fin 2026.

### CHAPITRE 6. COMMUNICATION

Les Parties conviennent de communiquer largement sur les dispositifs prévus par le présent accord :

- Une communication sur les mesures de cet accord sera effectuée par la Direction dans le mois suivant sa signature puis chaque année ;
- En cas d'évolution des mesures à l'issue des comités de suivi, des actions de communication seront également effectuées par la Direction.

### CHAPITRE 7. COMITE DE SUIVI

Il a été convenu de mettre en place un comité de suivi du présent accord.

Ce comité sera composé de :

- Deux représentants par organisation syndicale représentative de l'établissement personnel au sol signataire du présent accord ;
- Et de représentants de la Direction dont le profil évoluera en fonction des sujets traités.

Le responsable QVCT corporate coordonnera ce comité en présence du médecin coordonnateur corporate santé au travail et du responsable du service Sécurité au Travail corporate.

Les missions de ce comité sont de :

- Suivre les indicateurs définis en annexe 2 ;
- Faire le bilan de l'année ;
- Définir les nouvelles actions pour l'année suivante.

Le comité de suivi du présent accord se réunira une fois par an.

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.

## CHAPITRE 8 - DISPOSITIONS FINALES

### 8.1. Champ, date et durée d'application de l'accord

Le présent accord prend effet à compter du lendemain de sa signature, à l'exception des parties où une date ultérieure est inscrite, et cessera de produire tout effet au 31 mars 2028.

Certaines des évolutions de l'accord nécessitent des développements informatiques et/ou évolutions de process, qui demanderont un délai de mise en place.

Il s'applique à l'ensemble des salariés de la Société Air France appartenant au personnel au sol et exerçant leur activité professionnelle en France Métropolitaine et dans les Départements d'Outre-Mer, quelle que soit la nature de leur contrat de travail.

### 8.2. Adhésion

Conformément aux dispositions légales applicables, toute organisation syndicale représentative du personnel au sol au niveau de l'établissement Personnel Sol Air France, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

Cette adhésion ne pourra pas être partielle. Par conséquent, elle concernera nécessairement l'ensemble des termes de l'accord. L'adhésion devra faire l'objet du dépôt prévu par les dispositions légales et réglementaires applicables. Elle devra, en outre, être notifiée par lettre recommandée aux parties signataires dans un délai de huit jours à compter de ce dépôt. Elle sera valable à compter du lendemain du jour de sa notification au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes compétent.

### 8.3. Révision de l'accord

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités suivantes :

Toute demande de révision devra être adressée par mail avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois 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.

La révision proposée donnera éventuellement lieu à l'établissement d'un avenant se substituant de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie sous réserve de remplir les conditions de validité posées par les articles L 2261-7-1 et suivants.

Cet avenant devra faire l'objet des formalités de dépôt prévues par le code du travail.

## 8.4. Dépôt

Un exemplaire du présent accord sera notifié à chaque organisation syndicale représentative. Il sera déposé auprès de la DREETS et du greffe du Conseil des Prud'hommes de Bobigny.

Fait à Roissy, le 09/04/2025

### Pour la Société Air France

Patrice TIZON  
Directeur Général Adjoint Ressources Humaines



Patrice Tizon. (9 avr. 2025 15:03 GMT+2)

### Pour les Organisations Syndicales Représentatives dans l'Etablissement Personnel au Sol

Pour la CFDT



Pour la CFE-CGC



Pour la CGT



Laurent Dahyot (3 avr. 2025 16:16 GMT+2)

Pour FO



MALLOGGI (9 avr. 2025 09:57 GMT+2)

Pour l'UNSA Aérien



JOULIN (9 avr. 2025 10:09 GMT+2)

## ANNEXE 1 – Les dispositifs légaux

La loi a créé plusieurs congés pour permettre au salarié aidant en grande difficulté de disposer de temps pour accompagner un proche en situation de handicap ou de perte d'autonomie ou en fin de vie. Ces congés sont non rémunérés mais le bénéficiaire peut, sous certaines conditions, percevoir une allocation :

- **Congé de proche aidant** : ce congé permet au salarié d'être présent constamment auprès de son proche lorsque la situation de ce dernier le nécessite ;
- **Congé de solidarité familiale** : ce congé permet au salarié d'être présent auprès de son proche atteint d'une « pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable » ;
- **Congé de présence parentale** : ce congé s'adresse aux parents d'enfants de moins de 20 ans en situation de handicap, gravement malade ou victime d'un accident d'une particulière gravité dont l'état de santé nécessite une présence soutenue et des soins contraignants.

## ANNEXE 2 – Indicateurs

Afin d'assurer un suivi de la mise en place des mesures de l'accord, les indicateurs suivants seront communiqués et analysés en comité de suivi :

- **Médecine :**
  - Nombre de visites à la demande des salariés ou de l'employeur ;
  - Nombre de vacations des médecins spécialistes sur l'année 2025 ;
  - Nombre de rendez-vous de médecins spécialistes au global compagnie par spécialité à partir de début 2026 ;
  - Forum de prévention santé (nombre de forums organisés et nombre de salariés ayant fréquenté tout ou partie des forums) ;
  - Questionnaire anonyme à la fin de validité de l'accord sur l'évaluation qualitative des forums de prévention.
- **Prévention des RPS :**
  - Résultats observatoire RPS ;
  - Nombre de sollicitations auprès de la ligne d'écoute de soutien psychologique.
- **Bilan d'activité du service social**
- **Dialogue social :**
  - Nombres de GPE/GPL tenus par établissement ;
- **KPI sur les autres dispositifs :**
  - Aidants familiaux ;
  - Dons de jours ;
  - Indicateurs liés aux événements QVCT réalisés sur l'année (semaine QVCT, nombre de forum, etc.).
- **Communication :**
  - Bilan des actions de communication de l'année.

Cette liste n'est pas exhaustive et pourra évoluer en fonction, notamment, de l'état des lieux et en concertation avec le comité de suivi.

## ANNEXE 3 – Maladies graves – ALD

Liste des ALD (affection longue durée)

(Mise à jour février 2025 –

Source : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34068>)

### Liste des ALD 30

- Accident vasculaire cérébral invalidant
- Insuffisances médullaires et autres cytopénies chroniques
- Artériopathies chroniques avec manifestations ischémiques
- Bilharziose compliquée
- Insuffisance cardiaque grave, troubles du rythme graves, cardiopathies valvulaires graves, cardiopathies congénitales graves
- Maladies chroniques actives du foie (hépatite B ou C) et cirrhoses
- Déficit immunitaire primitif grave nécessitant un traitement prolongé, infection par le virus de l'immuno-déficience humaine (VIH)
- Diabète de type 1 et diabète de type 2 de l'adulte ou de l'enfant
- Formes graves des affections neurologiques et musculaires (dont myopathie), épilepsie grave
- Hémoglobinopathies, hémolyses, chroniques constitutionnelles et acquises sévères
- Hémophilies et affections constitutionnelles de l'hémostase graves
- Maladie coronaire : infarctus du myocarde
- Insuffisance respiratoire chronique grave (exemple : asthme grave)
- Maladie d'Alzheimer et autres démences
- Maladie de Parkinson
- Maladies métaboliques héréditaires nécessitant un traitement prolongé spécialisé
- Mucoviscidose
- Néphropathie chronique grave et syndrome néphrotique primitif (insuffisance rénale)
- Paraplégie
- Vascularites, lupus érythémateux systémique, sclérodermie systémique
- Polyarthrite rhumatoïde évolutive
- Affections psychiatriques de longue durée (exemples : dépression récurrente, troubles bipolaires)
- Rectocolite hémorragique et maladie de Crohn évolutives
- Sclérose en plaques
- Scoliose idiopathique structurale évolutive
- Spondylarthrite grave
- Suites de transplantation d'organe
- Tuberculose active, lèpre
- Tumeur maligne (cancer), affection maligne du tissu lymphatique ou hématopoïétique (exemple : lymphome).

### ALD dites « hors liste » (ALD 31)

À ces affections ALD 30 s'ajoutent **celles dites "hors liste"** (ALD 31, en référence à l'ALD 30).

Elles ne figurent donc pas sur la liste des ALD 30.

Ces maladies évoluent sur une durée prévisible supérieure à 6 mois avec un traitement est particulièrement coûteux.

La prise en charge doit comprendre obligatoirement un traitement médicamenteux ou un appareillage.

2 critères parmi les 4 suivants sont également obligatoires :

- Hospitalisation à venir
- Actes techniques médicaux répétés
- Actes biologiques répétés
- Soins paramédicaux fréquents et réguliers.

### Polypathologies (ALD 32)

Le terme polypathologies est employé lorsque le patient est atteint de plusieurs affections caractérisées, entraînant un état pathologique invalidant et nécessitant des soins continus d'une durée prévisible supérieure à 6 mois et particulièrement coûteux (ALD 32).

**Prise en compte des pathologies hors liste** : Le salarié peut adresser un courrier de son médecin traitant au médecin du travail afin qu'il reconnaisse l'éligibilité aux dispositions des maladies graves de l'accord.



CD/po/2025/031

Monsieur Patrice TIZON  
DGA Ressources Humaines

Roissy, le 9 avril 2025

**Objet : Lettre de réserve relative à la signature de l'accord SANTÉ QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL**

Monsieur,

Par la présente, nous vous informons que la CFDT a décidé de signer l'Accord Santé Qualité de Vie au Travail, ouvert à signature par les organisations syndicales représentatives. Cette décision a été prise suite à la consultation de nos adhérents, qui ont validé cet accord à plus de 50%.

Toutefois, nous souhaitons émettre les réserves suivantes, conformément à la législation en vigueur :

- **Salariés en Mission** : Lors de la négociation, les échanges concernant les conditions de travail des salariés en mission n'ont pas permis d'aboutir vers des propositions concrètes. Ce nouvel accord nous permet cependant de porter à nouveau ce dossier au cours de nos futurs échanges. Nous serons présents et déterminés pour défendre les intérêts de tous les salariés concernés.
- **Congé spécifique lié à la santé des femmes** : Cet accord prévoit de lancer une étude pour approfondir le sujet. S'il s'agit là, d'un sujet complexe, nous ne portons pas cette revendication sans l'avoir étudié. Nous notons d'ailleurs que d'autres entreprises ont déjà mis en place ce type de congés. Une fois l'étude finalisée, nous demanderons l'ouverture d'un avenant à cet accord pour apporter les dispositifs appropriés.
- **Equilibre vie personnelle et professionnelle** : Dans le cadre de la QVT, nous avons porté la revendication de la semaine de 4 jours, nous regrettons que celle-ci n'est pas trouvée une issue favorable, ni même l'ouverture au lancement d'une expérimentation. En effet, nous considérons que le temps dégagé par le développement de l'intelligence artificielle doit amener une réduction du temps de travail et non l'intensification des tâches complexes.
- **La subrogation** : La subrogation pour arrêt maladie est un mécanisme permettant à l'employeur de percevoir directement les indemnités journalières de Sécurité sociale (IJSS) destinées à un salarié en arrêt de travail, à condition que l'employeur maintienne tout ou partie du salaire du salarié pendant cette période. Nous appuyant sur une étude réalisée par la Direction à la demande des organisations syndicales PNC nous avons demandé le retour de ce dispositif. Nous considérons que les évolutions technologiques au travers des dispositifs de télétransmission ont considérablement réduit les délais et que l'argumentation qui nous a été opposée sur l'avance de trésorerie dans l'attente du remboursement de la sécurité sociale n'est pas entendable.

Nous signons cet Accord sous réserve que ces points soient pris en compte et que des mesures concrètes soient mises en place pour répondre à ces préoccupations.

Dans cette attente, nous vous prions d'agréer, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.



CFDT Groupe Air France-SPASAF  
45 rue de Paris - CS14908  
95731 ROISSY CHARLES DE GAULLE CEDEX 1  
Tél : 01 41 56 04 83 e-mail : contact2@cfdfaf.org



Christophe Dewatine  
Secrétaire Général