

1/ Réaction :

« Air France tient à rappeler son engagement ferme dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

La compagnie met tout en œuvre pour libérer la parole et accompagner les victimes de violences sexistes et sexuelles. Des agissements de cette nature n'ont pas leur place au sein de l'entreprise. Ils sont traités sans complaisance, dans le cadre d'une politique de tolérance zéro qui s'applique à tous les salariés, sans distinction.

Air France a fait de la prévention et de la lutte contre ces situations une priorité, suivie de longue date au plus haut niveau de l'entreprise et en partenariat avec les instances représentatives du personnel, elles-mêmes très engagées dans la lutte contre les violences à caractère sexiste et sexuel.

Ces engagements se traduisent par un dispositif reposant sur trois piliers, destiné à garantir aux 40 000 salariés un environnement de travail sûr et serein :

- La prévention de tels actes par l'information et la sensibilisation, via des modules de formation obligatoires et des campagnes de communication à destination de l'ensemble des salariés,
- L'écoute, la remontée d'informations et l'accompagnement des victimes à toutes les étapes de leurs démarches. Des référents en charge de la lutte contre le harcèlement et les agissements sexistes ont été nommés dans chaque direction, constituant un réseau de proximité destiné à recueillir les témoignages et faciliter les démarches de signalement.
- La mise en œuvre de dispositifs d'enquête et de mesures disciplinaires allant jusqu'au licenciement lorsque des faits sont avérés. Lorsqu'une situation est identifiée, une phase d'investigation est systématiquement engagée. Dans le cas où les faits donneraient lieu à une action en justice, Air France accompagne ses salariés, notamment dans les démarches de dépôt de plainte. Elle peut également se porter partie civile à leurs côtés comme elle l'a fait à plusieurs reprises dans le passé.

Ce dispositif est constamment enrichi dans un esprit d'amélioration continue, de prise en compte des nouveaux risques et de l'évolution du cadre réglementaire. »

2/ Réponse à vos questions :

1. **Pouvez-vous nous indiquer quels sont les niveaux de sanction pour les pilotes et les PNC ? Pourquoi y-a-t-il des niveaux de sanction différents ?**

En matière de violences sexistes et sexuelles, Air France applique la tolérance zéro. Tous les salariés sont traités de la même façon, quelle que soit leur fonction ou leur niveau hiérarchique.

A chaque fois que des faits dénoncés sont avérés, des mesures disciplinaires sont prises, dont la nature dépend uniquement de la gravité des faits.

Ces sanctions peuvent aller de la lettre d'observation au licenciement, conformément au règlement intérieur.

Air France accompagne ses salariés, notamment dans les démarches de dépôt de plainte. Elle peut également se porter partie civile à leurs côtés comme elle l'a fait à plusieurs reprises dans le passé.

2. **Combien avez-vous reçu de signalements pour harcèlement en 2023 et 2024 ?**

Au global compagnie (40 000 salariés), en 2023, 109 signalements ont été recueillis pour des cas de violence et incivilités, dont 18 pour des faits présumés de harcèlement sexuel et 10 pour agissement sexiste.

En 2024, 121 signalements ont été recueillis, dont 6 pour des faits présumés de harcèlement sexuel et 5 pour agissement sexiste.

3. Combien de signalements ont donné lieu au déclenchement de l'accord ?

Le dispositif de recueil des signalements est lui-même une disposition de l'accord Prévenir et Agir contre les violences et le harcèlement au travail. En ce sens, tout signalement se fait donc dans le cadre défini par l'accord. Cette étape vise à ouvrir le dialogue et à qualifier les faits. A cette occasion, les salariés sont informés des dispositions prises par l'entreprise pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles, et des mesures d'accompagnement qui peuvent leur être proposées. Conformément aux termes de l'accord, le volet "enquête" du dispositif ne peut être initié qu'avec l'accord du salarié. Ce dispositif a été déclenché 41 fois en 2023 et 65 en 2024, dont respectivement 28 et 11 fois pour des faits de harcèlement sexuel ou de violences sexistes.

Important : le déclenchement par le salarié du volet "enquête" de l'accord n'est pas un prérequis pour la mise en œuvre de mesures disciplinaires. En cas de faits avérés, la compagnie peut prononcer unilatéralement des sanctions pouvant aller jusqu'au licenciement.

En 2023, 10 sanctions relatives à des faits de harcèlement moral ou sexuel, des agissements sexistes ou des faits de violence au travail ont été prononcées.

En 2024, 22 sanctions ont été prononcées. Toutes les catégories professionnelles sont concernées par ces sanctions.

4. Pourquoi dans certains cas l'accord n'est-il pas déclenché ?

Conformément à l'accord, le déclenchement du dispositif d'enquête ne peut être initié qu'avec l'accord du salarié.

Cependant l'accord n'est pas le seul dispositif d'accompagnement à la disposition des salariés. Indépendamment du déclenchement de l'accord, la compagnie peut par exemple assister les salariés dans leurs démarches de dépôt de plainte (6 cas en 2023, 10 en 2024) et dans certaines situations prendre en charge les frais d'avocat des victimes.

Par ailleurs le déclenchement par le salarié du volet "enquête" de l'accord n'est pas un prérequis pour la mise en œuvre de mesures disciplinaires. En cas de faits avérés, la compagnie peut prononcer unilatéralement des sanctions pouvant aller jusqu'au licenciement.

5. Pourquoi est-ce à la personne victime de décider si elle veut déclencher l'accord ou pas ?

Il s'agit des dispositions de l'accord tel qu'il a été négocié et signé par une majorité d'organisations syndicales. Air France applique strictement les termes de cet accord.

6. Lors d'une réunion mensuelle du CSSCT pilotes fin décembre 2024, la référente sur les questions de harcèlement côté pilotes, Mme Fanny Van Leynseele, cheffe pilote B777, aurait affirmé que "80% des PNC qui déclenchent l'accord sont des low performers". Partagez-vous cette analyse ? D'où vient ce chiffre de 80% ?

La notion de performance est totalement indépendante des situations de harcèlement.

Si de tel propos ont été tenus ils sont sans fondement.

7. Depuis des années plusieurs syndicats demandent à la direction des campagnes de sensibilisation et la mise en place de formations en présentiel spécifiques sur cette question du harcèlement sexuel, des formations pour tous, en présentiel. Pourquoi la direction n'a-t-elle pas accédé à ces demandes ?

Air France dispense depuis de nombreuses années des formations destinées à sensibiliser ses salariés sur les risques liés aux violences sexistes et sexuelles.

Ces formations visent notamment à informer les salariés sur les dispositifs à leur disposition, le rôle clé des témoins, et les mesures disciplinaires encourues en cas de manquement.

Un module de formation est notamment accessible à tous les salariés en e-learning, et est obligatoire pour les cadres depuis 2022.

Dans le cas des personnels navigants, des sessions de sensibilisation sont intégrées aux formations initiales et managériales, qui se tiennent en présentiel.

Par ailleurs en 2024, toutes les équipes de l'encadrement du personnel navigant ont été formées sur ces sujets par un prestataire extérieur, tout comme l'ensemble des acteurs du dispositif de recueil de signalement.

Au global, en 2023 et 2024 près de 20 000 salariés de toutes les directions de la compagnie ont suivi des parcours de formation relatifs au harcèlement.

Air France lance régulièrement des campagnes de prévention comme les initiatives « Osons le dire » et « Stop au sexisme », et la Direction Générale de la compagnie s'exprime de façon régulière en interne sur le sujet du harcèlement, en rappelant systématiquement la politique de tolérance zéro.

8. Confirmez-vous qu'une enquête de l'inspection du travail est en cours ?

Nous n'avons pas connaissance d'une enquête en cours de l'inspection du travail sur des faits de violence sexiste et sexuelle.

9. Certains témoignages recueillis dans le cadre de mon travail estiment que « les pilotes sont protégés par la direction », tout comme certains cadres de la compagnie. Quel est votre commentaire ?

Tous les salariés de l'entreprise sont égaux face au règlement intérieur et à la loi. Il n'y a pas de traitement différencié en fonction de la catégorie de population.

Air France réaffirme que les comportements inappropriés n'ont pas leur place dans le Groupe et dans la culture de la compagnie.

La lutte contre les violences sexistes et sexuelles est un sujet porté de longue date au plus haut niveau de l'entreprise, par l'ensemble du COMEX, qui a mis en œuvre des mesures pour libérer la parole, accompagner les victimes, et appliquer une tolérance zéro avec des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

10. Selon vous, la cellule anti-harcèlement (QVT PNC) est-elle suffisamment indépendante ?

La lutte contre le harcèlement est menée par un réseau de différents acteurs qui agissent pour garantir à chacun de travailler dans un climat serein et respectueux.

De nombreux professionnels en interne peuvent être sollicités et travaillent de concert

: Responsables Ressources Humaines (RRH), Référent Qualité de Vie au Travail (QVT), Référent harcèlement du Comité Social et Economique Central (CSEC), ainsi que des professionnels de santé : infirmières, médecins du travail, psychiatre, assistante sociale, qui sont indépendants dans l'exercice de leurs fonctions.

Ils ont tous un rôle pour favoriser la libération de la parole et accompagner les salariés qui ont pu subir des agissements ou harcèlements sexuels.

Par ailleurs Air France peut, dans des dossiers complexes et sensibles, faire appel à un cabinet externe spécialisé.

11. Pourquoi les victimes ne sont pas tenues au courant des conclusions des enquêtes ? Pourquoi les sanctions quand il y en a, ne leur sont pas communiquées ?

Chaque enquête fait systématiquement l'objet d'une restitution aux plaignants et aux personnes mises en cause via un entretien. Seules les parties impliquées ont accès à cette restitution.

Conformément à la loi, la nature des sanctions prises à l'encontre d'un salarié restent en revanche confidentielles.

12. Une fresque de sensibilisation avait été installée dans un des halls de l'aéroport. Pourquoi cette fresque a-t-elle été retirée ? Confirmez-vous qu'elle avait été dégradée par une personne qui avait dessiné des motifs à caractère sexuel dessus ? Pourquoi ne pas l'avoir réparée et réinstallée ?

Une fresque de sensibilisation a été installée pendant plus d'un an dans le siège d'Air France à Paris CDG (2022-2023), dans l'espace dédié au personnel navigant. Elle a par la suite été installée à Paris-Orly, où elle a effectivement été dégradée fin 2023, ce que nous condamnons. Cette exposition avait une vocation temporaire et l'espace dédié est utilisé durant l'année sur des sujets jugés primordiaux par la direction en matière de prévention notamment. D'autres campagnes de sensibilisation, toujours sur le sujet du harcèlement ont remplacé ce dispositif.

13. Quelle est la différence entre "signalements" et "remontées d'informations" ?
Ces termes sont des synonymes. Chaque signalement est une remontée d'information.

14. Quelle est la différence entre harcèlement sexuel et harcèlement d'ambiance ?

Ce ne sont pas des notions propres à Air France mais des termes utilisés dans des procédures juridiques.

Le harcèlement d'ambiance est également connu sous le nom de harcèlement moral diffus, il se manifeste par des comportements répétitifs visant à dégrader la qualité de vie d'un individu au sein d'un groupe. Ce concept a émergé en France ces dernières années et implique des propos et des agissements à caractère sexiste, souvent dans un environnement de travail. Il doit donc être considéré comme une forme de harcèlement sexuel et doit donc être sanctionné en tant que tel.