

Nous demandons un nouvel accord pour lutter contre toute forme de harcèlement

Convaincue que l'accord Prévenir et Agir contre les Violences et Harcèlements au Travail ne serait pas assez efficace, la CFE-CGC avait décidé de ne pas le signer en septembre 2020. Au fil du temps, nous avons confirmé les faiblesses de cet accord.



Notre vision du sujet est multiple et le traitement de chaque cas doit tenir compte de plusieurs axes :

- Protéger le salarié en le soustrayant potentiellement à son service ou secteur.
- Respecter le principe de la présomption d'innocence de la personne incriminée en la soustrayant également de son activité, en appliquant le principe du Just and Fair.
- Mener une enquête dans un cadre disciplinaire et laisser la justice qualifier les actes.
- Malgré les moyens mis en œuvre par l'entreprise, il est nécessaire d'élaborer un processus d'accompagnement clair et uniforme pour toutes les situations déclarées ou constatées, applicable à toutes les directions dans le but de préserver la santé des salariés, neutraliser les risques et impacts sur la Sécurité des Vols, l'impact médiatique, réputationnel et économique sur notre groupe.

**Vous êtes de plus en plus nombreux à nous rejoindre,
Ensemble, défendons notre avenir.**

Les militants CFE-CGC





Air France

CFE-CGC/C-2025-02-05

Mme Anne Rigail
Directrice Générale d'Air France

Roissy, le 19 Février 2025

Objet : Demande de rendez-vous et d'ouverture de négociations de l'Accord Prévenir et Agir contre les violences et harcèlement au travail

Madame La Directrice Générale,

Le 14 février dernier, un reportage de Radio France a mis en lumière le témoignage d'hôtesse et de pilotes femmes ayant subi des agressions sexuelles dans le cadre de leur activité.

Les réponses à la cellule d'investigation de Radio France ainsi que votre prise de parole interne, conjointement avec le Directeur Général des Ressources Humaines, Patrice Tizon, ont semé le doute dans l'esprit des salariés de l'entreprise bien au-delà des personnels navigants. De nombreux personnels sol nous ont questionnés sur les actions mises en place par l'entreprise pour lutter contre ces agissements.

Au-delà de l'impact sur la santé des victimes, la CFE-CGC s'inquiète des conséquences de tels comportements sur la sécurité des vols car le reportage met en avant des agissements entre les personnels navigants commerciaux et techniques.

Comme vous le savez la CFE-CGC n'avait pas signé l'accord « Prévenir et Agir contre les Violences et Harcèlements au Travail » car nous avons identifié les faiblesses des processus proposés dans cet accord. Néanmoins, nous sommes convaincus que les agissements de quelque sorte qu'ils soient, sexuels ou moraux ne sont pas une fatalité. La libération de la parole dans l'entreprise est indispensable mais ne suffit pas.

Selon la CFE CGC, le traitement de chaque cas doit tenir compte de trois axes :

- Protéger le salarié en le soustrayant potentiellement à son service ou secteur.
- Respecter le principe de la présomption d'innocence de la personne incriminée en la soustrayant également de son activité, en appliquant le principe du Just and Fair.
- Mener une enquête dans un cadre disciplinaire et laisser la justice qualifier les actes.
- Malgré les moyens mis en œuvre par l'entreprise, il est nécessaire d'élaborer un processus d'accompagnement clair et uniforme pour toutes les situations déclarées ou constatées, applicable à toutes les directions dans le but de préserver la santé des salariés, neutraliser les risques et impacts sur la Sécurité des Vols, l'impact médiatique, réputationnel et économique sur notre groupe.

Aussi la CFE-CGC souhaite vous rencontrer, Madame La Directrice, pour échanger sur le sujet et vous demander l'ouverture de négociations sur l'accord Prévenir et Agir contre les violences et harcèlement au travail, qui n'a pas été révisé depuis 2020.

Veuillez agréer, Madame la Directrice Générale, nos salutations distinguées.

Laurence Demigné
Secrétaire Générale
CFE-CGC Air France