

Accord Triennal de Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Compétences et des Métiers et contrat de génération

(« ATGPEM »)

**Personnel au Sol
2016-2018**

SOMMAIRE

PREAMBULE-----Page 5

1. Eléments de contexte de l'accord 2016-2018
2. Objectifs et méthodologie de l'accord

CHAPITRE 1 : DEVELOPPER L'ANTICIPATION-----Page 8

Titre 1 : Renforcer une vision partagée et anticipatrice des évolutions des métiers

1. L'ambition de la démarche Anticipation
2. Mise en œuvre de la démarche Anticipation
3. Associer chacun à la démarche Anticipation
 - 3.1. Impliquer le management et le réseau RH
 - 3.2. Associer pleinement les organisations syndicales signataires
 - 3.3. Rendre acteur l'ensemble des salariés
4. Outil pratique d'information sur les tendances métiers pour orienter les salariés vers les métiers qui recrutent

Titre 2 : Renforcer une vision partagée et anticipatrice des dispositifs et procédures RH associés

1. Modalités d'information et de consultation sur les orientations stratégiques et impacts prévisibles en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
2. Modalités de consultation du CCE et du CE en cas de projet de plan de départs volontaires dans le cadre d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi

ANNEXES AU CHAPITRE 1

Annexe 1 : Exemple pour information de Fiche Métier

Annexe 2 : Exemple pour information de Fiche pratique pour devenir....

CHAPITRE 2 : GERER LES AGES DE LA VIE PROFESSIONNELLE (« Contrat de génération »)-----Page 19

Titre 1 : Diagnostic préalable sur la situation de l'emploi des jeunes et des seniors

Titre 2 : Formation et insertion des jeunes dans l'emploi et actions en faveur de l'égalité des chances

1. Recrutements en CDI
2. Perspectives sur l'alternance et modalités d'accueil des alternants
 - 2.1. Modalités générales de recrutement en alternance
 - 2.2. Bénéficiaires de ces dispositifs
 - 2.3. La fonction tutorale
 - 2.3.1. L'organisation de la fonction tutorale
 - 2.3.2. L'exercice de la fonction tutorale
 - 2.4. L'accès à l'emploi
 - 2.4.1. La validation des compétences
 - 2.4.2. L'aide à l'insertion des jeunes dans la vie active après la période de formation à Air France

- 2.5. Les relations avec les Centres de Formation d'Apprentis
- 2.6. L'évaluation des résultats
- 3. Autres dispositifs pour favoriser l'accès à l'emploi
 - 3.1. Recours aux stages et accueil des stagiaires
 - 3.2. Autres dispositifs
- 4. Les relations avec les acteurs externes
- 5. Outils d'accompagnement pour lever les freins matériels à l'accès à l'emploi

Titre 3 : Formation et emploi des seniors

- 1. Ergonomie et QVT
- 2. Dispositifs spécifiques d'accompagnement à la gestion des deuxièmes parties et fins de carrière
 - 2.1. L'accompagnement des salariés en 2ème partie de carrière
 - 2.1.1. Le bilan de compétences et conseil en évolution professionnelle
 - 2.1.2. La formation
 - 2.1.3. L'accompagnement des seniors dans leur mobilité
 - 2.2. L'aménagement des fins de carrière
 - 2.2.1. Le bilan individuel prévisionnel de retraite
 - 2.2.2. Les dispositifs de réduction du temps de travail en fin de carrière
 - 2.2.3. Les dispositifs permettant l'anticipation du départ en retraite : rachat de trimestres d'assurance vieillesse
 - 2.2.4. La préparation à la retraite

Titre 4 : Transmission des savoirs et des compétences

CHAPITRE 3 : CONFIRMER LA PRIORITE AUX RESSOURCES INTERNES A L'ENTREPRISE-----Page 33

Titre 1 : Dispositifs d'accompagnement à l'acquisition et au développement des compétences

- 1. Dispositifs d'accompagnement à l'intégration dans un nouveau poste et à la reprise d'activité
 - 1.1. Dispositifs d'accompagnement à l'entrée dans un nouveau poste
 - 1.2. Les transitions professionnelles
- 2. Dispositifs de développement des compétences et des qualifications
 - 2.1. La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)
 - 2.2. La période de professionnalisation
 - 2.3. Le bilan de compétences et conseil en évolution professionnelle
- 3. Les périodes de mission temporaire et les mobilités Groupe
 - 3.1. Les périodes de mission temporaire
 - 3.2. Les parcours professionnels à l'intérieur du Groupe Air France

Titre 2 : Dispositifs pour faciliter et accompagner les mobilités et reconversions internes

- 1. Outils d'aides à l'orientation et à la décision personnelle
 - 1.1. L'Espace Mobilité & Parcours Professionnel
 - 1.2. La Bourse de l'emploi @rtémis
 - 1.3. Le bilan d'étape professionnel

2. Outils spécifiques d'accompagnement des mobilités et reconversions
 - 2.1. La période d'observation dite « oxygénation »
 - 2.2. La période d'adaptation
 - 2.3. La Convention Mobilité Intégration (CMI)

Titre 3 : Le Télétravail

Titre 4 : Dispositifs renforcés d'accompagnement des redéploiements collectifs

1. L'information des salariés
2. Les garanties associées aux mobilités liées à un redéploiement collectif
3. Procédures d'accompagnement individuel
4. La formation des salariés en redéploiement
5. Dispositifs renforcés spécifiques d'aide à la mobilité géographique
6. Arbitrages éventuels
7. Dispositifs renforcé d'Indemnité Provisoire d'Accompagnement des Pertes de Primes liées à l'Emploi (IPAPPE)

Titre 5 : Dispositif renforcé d'Indemnité Provisoire d'Accompagnement des Changements d'Horaires (IPACH)

ANNEXES AU CHAPITRE 3 :

Annexe 1 : Exemple pour information de la lettre de mission

Annexe 2 : Exemple pour information de Convention Mobilité Intégration (CMI)

CHAPITRE 4 : RENFORCER L'ACCOMPAGNEMENT MANAGERIAL ET LE DEVELOPPEMENT DES CADRES ET DE L'ENCADREMENT-----Page 61

Titre 1 : Démarche managériale

Titre 2 : Ouverture de discussions

Titre 3 : Mesures diverses immédiates

CHAPITRE 5 : RENFORCER LA COHERENCE DE L'ACTION-----Page 64

Titre 1 : Poursuivre et renforcer la veille stratégique

Titre 2 : Poursuivre et renforcer les processus de discussions en local

Titre 3 : Démultiplier l'accord et assurer son suivi sur le terrain

CHAPITRE 6 : CLAUSES GENERALES-----Page 66

Titre 1 : Champ d'application, entrée en vigueur et durée d'application de l'accord

Titre 2 : Adhésion à l'accord

Titre 3 : Révision de l'accord

Titre 4 : Publicité et Dépôt légal

ANNEXE

Annexe : Les bassins d'emploi

PREAMBULE

1. Éléments de contexte de l'accord 2016-2018 :

1.1. Au cours de la période 2012-2015, Air France a réalisé des progrès structurels : réduction constante et dans tous les marchés des pertes d'exploitation, amélioration de la structure de coûts, engagement d'une montée en gamme sur le Long-Courrier et le Moyen-Courrier, compétitivité accrue de l'activité Maintenance, engagement de la restructuration des activités les plus déficitaires (Cargo, Point-à-Point, Moyen-Courrier CDG)....

Le redressement de l'entreprise est donc engagé. 2015 s'accompagne d'une progression significative des résultats, avec notamment des succès commerciaux enregistrés sur la pointe été 2015.

Ce redressement important a permis de sauvegarder l'entreprise et été obtenu au prix de réels efforts d'efficacité, en particulier au sein des différentes entités du Personnel au Sol, et grâce à une méthode fondée sur le dialogue et la contractualisation, avec notamment 6 accords touchant directement à la gestion de l'emploi.

Cette méthode contractuelle soutenue a été efficace, en contribuant à l'adaptation globale de l'entreprise tout en protégeant les salariés. Elle a donné lieu à une phase de transformation marquée par :

- l'absence de recours à des départs contraints pour motif économique ;
- des approches plus segmentées et ciblées, permettant de mieux tenir compte des évolutions et enjeux spécifiques du marché propre à chaque entité (Long-Courrier, Moyen-Courrier, Court-Courrier, Assistance en escale, Cargo, Moteurs, Equipements, Entretien Avion, Loisirs,...) ;
- le déploiement de mesures d'amélioration de l'efficacité économique, sans baisse de salaire pour les salariés, grâce à des mesures d'accompagnement spécifiques ;
- la redéfinition d'un cadre contractuel, notamment en termes de classification et de gestion des emplois ;
- une action privilégiant le moyen terme dans ses méthodes et principes d'actions, tout en gardant la souplesse du recours possible à des mesures conjoncturelles et à des dispositifs expérimentaux.

Ainsi, la pleine réalisation du volet PS du plan Transform 2015 (partagée avec les syndicats signataires et le CCE) a contribué à l'amélioration structurelle de la situation de l'entreprise et à l'engagement de son redressement.

1.2. Toutefois, malgré ces avancées structurelles enregistrées entre 2012-2015, le redressement de la Compagnie doit être poursuivi pour devenir complet.

Air France demeure en effet dans une situation fragile et difficile, ne lui permettant pas de tirer bénéfice de la vitalité du secteur du transport aérien, de la puissance de sa marque et de ses autres atouts stratégiques :

- Fragilité économique au travers d'un endettement qui reste élevé et surtout de marges opérationnelles très faibles qui ne permettent pas d'investir suffisamment,
- Situation concurrentielle défavorable au regard d'acteurs économiques européens et mondiaux qui se développent et renforcent leurs parts de marchés sur tous les réseaux et marchés,
- Recette unitaire durablement dégradée sur la plupart des segments de marché.

Cette réalité témoigne que l'entreprise est bien confrontée à un changement de modèle sur son secteur, au-delà d'une situation conjoncturelle délicate.

Dans ce contexte et dans un environnement qui évolue vite et fort, l'entreprise doit structurellement restaurer sa compétitivité, à un moment où les facteurs conjoncturels (prix du baril en tête) sont plutôt favorables à tous les acteurs économiques du secteur.

C'est une condition indispensable à la sécurisation structurelle du futur de l'entreprise et de ses personnels, à la sauvegarde de l'emploi de ceux qui souhaitent poursuivre leur carrière dans l'entreprise. C'est également une condition pour réaliser l'ambition d'Air France, à savoir retrouver des marges de manœuvre pour pouvoir investir, renouer globalement à terme avec une stratégie de croissance, et ainsi :

- Rester un acteur de référence au niveau mondial
- Négocier de nouvelles alliances, sur un pied d'égalité avec de futurs partenaires.

1.3. Ces considérations globales d'entreprise, renvoient à des objectifs, réalités de marchés et situations très différents par entité et par secteur métier ou géographique.

Il résulte de cette hétérogénéité de situation que le renforcement durable des positions de la Compagnie et la croissance de l'entreprise, passent par une approche réaliste, segmentée et différenciée par activité/secteur, intégrant pleinement leurs réalités et perspectives économiques, commerciales et concurrentielles propres.

Le projet industriel et commercial de l'entreprise se décline ainsi par entité, comme détaillé lors du CCE du 30 avril 2015.

1.4. Outre les facteurs économiques et concurrentiels, des tendances de fonds relatives à l'évolution de chaque métier (évolution des attentes clients, évolution des technologies et des processus, décalage plus ou moins fort vis-à-vis de l'offre concurrentielle, rareté ou caractère stratégique de certaines compétences,...) ont un impact sur les emplois et les compétences dans chaque famille d'emploi.

Ces tendances de fond dessinent une typologie des métiers de l'entreprise décrite dans le chapitre 1 du présent accord, associée à des actions en matière de politique emploi.

2. Objectifs et méthodologie de l'accord

2.1. Continuer à privilégier un cadre, des méthodes et principes d'action de moyen terme (18 à 36 mois), permettant d'anticiper et d'accompagner la nécessaire adaptation des ressources humaines internes aux besoins quantitatifs et qualitatifs de l'entreprise et de chaque activité ;

2.2. Continuer à se doter de moyens et d'une gamme d'outils/dispositifs adaptés et proportionnés de gestion de l'emploi, prévoyant des conditions largement supérieures à celles prévues par le Code du Travail et les conventions applicables ou à celles qui seraient envisagées sur une base unilatérale, en contrepartie d'une participation active des salariés à la mise en œuvre desdits dispositifs ; en particulier, mettre en place des garanties et dispositifs d'accompagnement renforcés pour les salariés en redéploiement concernés par une mobilité fonctionnelle et/ou géographique.

2.3. Continuer à favoriser les évolutions professionnelles et le développement de l'employabilité des salariés, en mettant à leur disposition des moyens et une diversité d'outils leur permettant :

- d'avoir une bonne visibilité sur le devenir de leur emploi et de leur métier (métiers en transformation rapide, métiers sensibles, métiers impactés par un risque de pénurie de compétences), dans leur bassin d'emploi et au niveau global de l'entreprise,
- d'être mieux informé sur l'évolution des métiers en général, dans les différentes familles d'emploi de l'entreprise, en intégrant les réalités géographiques différenciées ;
- d'être accompagné dans la construction de leur projet, tant au plan professionnel par une co-construction avec leur management et le réseau Ressources Humaines, qu'au plan financier éventuellement dans leur mobilité.

2.4. S'engager à ne procéder à aucun départ contraint pour motif économique d'ici le 30 juin 2018, dès lors que les salariés s'inscrivent dans la mise en œuvre des dispositifs prévus par le présent accord.

2.5. Promouvoir, dans la mise en œuvre du ou des plans de départs volontaires auquel l'entreprise pourra recourir, la solidarité au sein de l'entreprise, au travers notamment de la définition de secteurs de solidarité dans les plans, de postes réservés dans les redéploiements et de mesures complémentaires telles que par exemple le Temps Partiel Aidé (TPA), le Dispositif de Transition Retraite (DTR) ou le dispositif de Mobilités Volontaires Sécurisées (MVS).

2.6. Renforcer les mesures d'accompagnement et de développement des managers et encadrants, dans un contexte de poursuite de la transformation de l'entreprise où ces acteurs continueront à jouer un rôle essentiel d'accompagnement individuel et collectif des collaborateurs.

2.7. Renforcer la cohérence de l'action, au travers des actions concrètes suivantes :

- Poursuite d'une veille stratégique régulière et transparente avec les représentants des salariés,
- Développement de l'articulation entre le central et le local dans la démultiplication et la mise en œuvre de l'accord sur le terrain,
- Association des organisations syndicales signataires, notamment à la démarche Anticipation,
- Poursuite de démarches locales de discussions/concertations permettant de mener les nécessaires adaptations de l'entreprise au plus près des réalités terrain et d'en accompagner la mise en œuvre.

2.8. En cas de modification importante de l'environnement de l'entreprise (au plan économique, international, financier, juridique, sanitaire ou géopolitique...), se traduisant notamment par un risque de dégradation significative de la situation économique susceptible de remettre en cause le retour structurel d'Air France à la compétitivité, l'entreprise pourra prendre toute mesure appropriée et proportionnée à la situation, après concertation avec les syndicats signataires.

2.9. En tout état de cause, un rendez-vous aura lieu entre parties signataires en juin 2018 pour faire un point d'application de l'accord et identifier les perspectives à venir.

CHAPITRE 1 : DEVELOPPER L'ANTICIPATION

Titre 1 : Renforcer une vision partagée et anticipatrice des évolutions des métiers

1. L'ambition de la démarche Anticipation

Le contexte concurrentiel, l'évolution des technologies, les attentes clients impliquent une adaptation constante et de plus en plus rapide des entreprises. Dans ce contexte les salariés de l'entreprise doivent être mieux préparés à ces changements, et notamment avoir plus de visibilité sur leur avenir, les compétences à acquérir ou encore sur les mobilités professionnelles et/ou géographiques à engager.

La démarche anticipation vise à construire une « vision métiers » permettant d'alimenter une communication sur l'avenir des métiers à destination de l'ensemble des salariés.

Elle s'inscrit également dans la dynamique du renforcement de la réflexion et des échanges entre chaque salarié et son manager, au travers notamment de :

- la généralisation de la pratique de l'Entretien Annuel de Performance (EAP) ;
- le développement de l'Entretien de Développement Professionnel (EDP).

L'entreprise s'engage à poursuivre les actions de communication sur le cycle annuel de progrès (EAP et EDP), rappelant notamment les objectifs, méthodes et garanties du processus (en particulier sur l'outil que représente l'EDP), et à promouvoir les bonnes pratiques managériales.

Structurée par famille de métier, elle doit aussi contribuer à développer une culture commune de l'anticipation qui dépasse les approches spécifiques de chaque direction en matière d'emploi.

2. Mise en œuvre de la démarche Anticipation

La démarche anticipation nécessite un travail collaboratif entre les directions car de nombreux métiers d'Air France sont présents dans plusieurs directions opérationnelles : en particulier les métiers de la piste, du trafic, de la vente, du passage ou encore de la logistique.

La connaissance des éléments structurants des métiers (évolution des attentes clients, évolutions technologiques, concurrence ...) est dans les directions. Les responsables des directions métiers ont donc été impliqués afin de :

- Porter leur vision en termes de facteurs d'évolution et la confronter avec celle d'autres directions.
- S'approprier ces questions en préparation d'un dialogue avec les salariés

Depuis l'été 2014, 8 groupes de travail inter-directions, composés de managers opérationnels et de RH spécialistes de l'emploi, se sont tenus pour développer une vision partagée de l'évolution à moyen long terme des grands métiers de l'entreprise.

Cette vision, éclairée par l'apport d'expériences externes à l'entreprise, a été présentée à chaque syndicat représentatif du Personnel au Sol dans le courant de l'été 2015 et a vocation à être partagée avec l'ensemble des salariés de l'entreprise afin de faire comprendre le plus largement possible l'évolution des métiers et rendre chacun encore plus acteur de la transformation en cours.

En synthèse de ces travaux, les facteurs qui devraient avoir le plus d'impact sur l'évolution des métiers au sein de l'entreprise sont :

- L'évolution des attentes clients (impact sur les métiers du passage, vente, servicing)
- L'évolution des SI, du Digital et des processus (impact sur les métiers du passage, de la vente, du servicing, du trafic, de la coordination, traitement de la chaîne logistique, mécanique aéronautique, structure, avionique, engineering, fonctions supports, informatique)
- Le décalage plus ou moins fort vis-à-vis de l'offre concurrentielle (impact sur les métiers de l'assistance en escale, logistique physique, certaines activités supports)
- La rareté ou le caractère stratégique de certaines compétences (Analystes, Big Data, Digital, Engineering, Télécommunications, Sécurité informatique ...).

Ces tendances dessinent une typologie des métiers de l'entreprise, associée à des actions en matière de politique emploi :

- Des métiers en transformation sous l'effet de l'évolution des attentes clients et de l'évolution des SI et du Digital et qui nécessiteront une politique active d'adaptation des compétences et des effectifs
- Des métiers sensibles, pour lesquels l'entreprise n'embauche plus et dont elle accompagnera et organisera l'attrition.
- Des compétences pour lesquelles existent des risques de pénurie

La liste des métiers en transformation, sensibles et des compétences pour lesquelles existent des risques de pénurie sera présentée et actualisée chaque année, dans le cadre de l'exercice de GPEC.

3. Associer chacun à la démarche anticipation

La démarche anticipation, engagée de manière structurée à l'été 2014, a vocation à être poursuivie et à être partagée, dans le respect des prérogatives des IRP compétentes, avec l'ensemble des acteurs de l'entreprise, pour permettre à chacun des salariés d'anticiper les évolutions et de s'y préparer.

3.1. Impliquer le management et le réseau RH

Au-delà de la participation de certains managers opérationnels aux travaux, l'appropriation en profondeur par l'ensemble du management des évolutions métiers et des enjeux qui en découlent est un élément clef de la réussite de la démarche anticipation.

Le management a un rôle essentiel d'accompagnement et d'orientation des salariés en matière d'emploi en particulier au travers de la réalisation des EDP.

Prélude à une communication plus large, des actions de communication et d'information sont en cours auprès des managers et les fiches de « tendances métiers » sont disponibles sur intra-lignes.

Le réseau RH et en particulier les RH de proximité, les responsables emploi et les conseillers mobilité sont également, au travers de leurs actions de conseil et d'orientation auprès des managers et des salariés, des acteurs essentiels de la démarche Anticipation.

L'entreprise, au travers d'actions régulières d'information et de formation, s'assurera de leur bonne connaissance des orientations emploi et des dispositifs d'accompagnement.

3.2. Associer pleinement les organisations syndicales signataires

Dans le cadre du présent accord, l'entreprise souhaite associer les organisations syndicales signataires au processus d'élaboration de la vision prospective des métiers, ainsi qu'à la démarche d'information et d'accompagnement des salariés.

Dans ce contexte, les organisations syndicales signataires seront informées, au moins sur une base annuelle, des évolutions de la démarche anticipation.

Elles seront de plus associées à un observatoire ad hoc, ayant pour principales missions de :

- Participer aux analyses descriptives des différents métiers de l'entreprise et aux démarches prospectives sur leur évolution ;
- Etre force de proposition dans l'anticipation des évolutions des métiers prévues par l'entreprise, notamment pour permettre aux salariés d'être bien informés de ces évolutions pour mieux s'y préparer.

Cet observatoire se réunira en tant que de besoin, y compris à la demande d'une des organisations signataires.

3.3. Rendre acteur l'ensemble des salariés

Au-delà du management, c'est bien sûr l'ensemble des salariés auprès desquels l'entreprise s'engage à avoir une communication proactive sur l'évolution des métiers pour permettre à chacun d'anticiper les évolutions et de s'y préparer.

Cette communication devra :

- Donner de la visibilité à horizon 2020
- Valoriser les transformations et les orientations qualitatives des métiers

- Proposer, en fonction des évolutions métier, des actions (compétences, formation, passerelles,...)
- Informer sur les dispositifs d'accompagnement.

La communication devra en outre s'adapter à chaque contexte et empruntera à la fois le canal de la communication institutionnelle, mais aussi celui de la communication managériale (en particulier au travers des EDP).

En ce qui concerne les métiers en transformation, une large communication devra être assurée sur les nouvelles compétences recherchées et les moyens de les acquérir.

En ce qui concerne les métiers sensibles, il conviendra de fixer des objectifs clairs, susciter l'écoute, l'échange, identifier les expériences individuelles et les leviers de motivation pour faciliter les reconversions, communiquer largement sur les choix d'orientation et les possibilités de parcours et proposer des actions d'accompagnement.

En ce qui concerne les compétences clés, il faudra communiquer largement sur nos profils de recrutements et nos offres de postes en interne, identifier les perspectives de reconversion et les formations qualifiantes possibles.

4. Outil pratique d'information sur les tendances métiers pour orienter les salariés vers les métiers qui recrutent

En support à ces actions de communication Corporate et managériale, l'entreprise développera un outil sur Intralignes accessible à l'ensemble des salariés et structuré par les éléments suivants :

- L'énoncé de la politique de l'emploi (et en particulier en matière de recrutement)
- Les « fiches tendances métiers » qui reprennent les perspectives à 3/5 ans des principaux métiers de l'entreprise telles qu'elles ont été identifiées par les groupes de travail évoqués plus haut (cf. annexe 1 au chapitre 1 : Exemple pour information de fiche métier).
- Les « fiches pratiques pour devenir ... » qui décrivent les modalités pratiques d'accès aux métiers pour lesquels l'entreprise a des besoins aujourd'hui ou à une échéance prévisible (cf. annexe 2 au chapitre 2 : Exemple pour information de fiche pratique pour devenir...).
- Les dispositifs favorisant la mobilité professionnelle (information, accompagnement individuel ou collectif, VAE, formation professionnelle,...)

Titre 2 : Renforcer une vision partagée et anticipatrice des dispositifs et procédures RH associés

1. Modalités d'information et de consultation des CCE/CE sur les orientations stratégiques et impacts prévisibles en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Sur la base des dispositions légales, l'entreprise s'engage dans le cadre du présent accord à mettre en place le dispositif suivant :

- Chaque année, les orientations stratégiques et impacts prévisibles en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences feront l'objet d'une consultation au Comité Central d'Entreprise.
- Les conséquences sur l'emploi, qui seront ainsi présentées, résulteront du processus de Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences (GPEC) mis en œuvre dans l'entreprise et dans chacune des directions.

Alimentée notamment par les travaux prospectifs de la démarche Anticipation sur l'évolution des métiers dans les différentes familles d'emploi, cette GPEC annuelle a vocation à donner une vision de moyen terme (12 à 18 mois) sur les enjeux liés à l'emploi.

- La consultation du CCE sera précédée d'une réunion conjointe spécifique des Commissions Centrales Emploi et Formation et Economique du CCE.
- La consultation du CCE sera suivie par la présentation, au sein de chaque Comité d'Etablissement, de la déclinaison des orientations et éléments de GPEC propres au secteur concerné.
- Des actualisations tendanciennes de ces évolutions pourront faire l'objet de présentations aux mêmes instances.

En complément de ces modalités, l'entreprise s'engage sur la durée du présent accord à poursuivre la pratique des Comités de Veille Stratégique, dans le cadre prévu au chapitre 6 du présent accord.

2. Modalités de consultation du CCE et du CE en cas de projet de plan de départs volontaires dans le cadre d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi

Les parties signataires conviennent d'un accord de méthodologie portant sur l'aménagement des modalités de consultation du CCE et des CE en cas de projet de plan de départs volontaires, dans le cadre d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi.

Dès lors qu'un tel projet toucherait simultanément plusieurs établissements de l'entreprise, le Comité Central d'Entreprise serait informé et consulté préalablement aux Comités d'Etablissement concernés.

La procédure d'information et de consultation du CCE et des CE permet de donner une vision d'ensemble sur la situation à l'origine du plan, les actions et projets d'organisation

envisagés dans ce contexte, les impacts en termes d'emplois et de populations concernées, ainsi que sur les mesures d'accompagnement mises en œuvre.

Ainsi, dans cette situation, les membres du CCE et des CE reçoivent préalablement les informations nécessaires à la compréhension du projet (livre III, articles L.2323-6 et 2323-15 du Code du Travail) et sur l'ensemble des actions envisagées pour éviter les licenciements et les mesures d'accompagnement (livre II, articles L. 1233-28 et suivants du Code du Travail).

Par ailleurs, les parties signataires conviennent, après réunion de concertation avec les organisations syndicales représentatives du personnel au sol au niveau de l'entreprise, de recueillir l'avis du CCE prévus dans le cadre des livres II et III du Code du Travail, au cours d'une seule réunion, précédée d'une réunion d'information puis de l'éventuelle expertise.

ANNEXES

AU

CHAPITRE 1 « DEVELOPPER L'ANTICIPATION »



LOGISTIQUE ET GESTION DE FLUX
MÉTIERS DE LA CHAÎNE LOGISTIQUE

NOS MÉTIERS CHANGENT. ET MOI J'AVANCE.

CHAÎNE LOGISTIQUE

EMPLOIS CONCERNÉS : GESTIONNAIRES DE FLUX, GESTIONNAIRES DE STOCKS, GESTIONNAIRES DE COMMANDES, PRÉPARATEUR(TRICE)S / ORDONNANCEURS DES VISITES AVIONS, MOTEURS, ÉQUIPEMENTS INDUSTRIELS, AGENTS ET TECHNICIEN(NE)S LOGISTIQUES, AGENTS OU TECHNICIEN(NE)S DOCUMENTAIRES, GESTIONNAIRES ET TECHNICIEN(NE)S DOCUMENTAIRES FRET

NOTRE ENVIRONNEMENT ÉVOLUE



NOS LIGNES D' ACTIONS

- Une dynamique commerciale internationale en expansion
- Une concurrence accrue
- Des évolutions technologiques permanentes
- Une évolution des réglementations

- Répondre aux exigences des contrats clients en terme de qualité, de réactivité et de coûts
- Développer l'expertise et la technicité des collaborateurs pour réussir la transformation liée aux évolutions technologiques
- Renforcer les synergies entre les différentes activités et simplifier les organisations


TENDANCES MÉTIER

- La relation clientèle et la qualité sont au centre de l'activité
- Un métier en évolution organisationnelle qui s'orientent vers de plus en plus d'expertise
- Une simplification et automatisation de l'activité accrue
- Une valeur ajoutée centrée sur la relation client, la réactivité et la pertinence des décisions


LES PLUS MÉTIER

- Un métier clé pour garantir la qualité de service attendue par le client
- L'opportunité de développer de nouvelles compétences commerciales et techniques



15

LOGISTIQUE ET GESTION DE FLUX
MÉTIERS DE LA CHAÎNE LOGISTIQUE



MON PROFIL

- Aisance relationnelle
- Sens du client interne et externe
- Rigueur dans le respect des procédures et réglementations
- Agilité à l'utilisation de systèmes d'information et à l'analyse de données
- Anglais

Formation attendue : CLIP
(Cursus logistique interne de professionnalisation) à la Direction Générale Industrielle



**COMPÉTENCES À DÉVELOPPER
POUR ACCOMPAGNER
LES ÉVOLUTIONS**

- Qualité dans la relation de service et proactivité
- Bon niveau d'anglais
- Connaissance de la chaîne logistique
- Connaissance des systèmes d'information et traitement de données
- Perfectionnement sur la réglementation multi-produits



**CONSTRUIRE
MON PARCOURS**

Dans mon métier :

- Fonctions d'expertise en logistique (Techniciens supérieur Logistique à l'Industriel)
- Technicien documentaire et coordinateur FRET

Vers d'autres métiers :

- Métiers supports : gestion de contrats, achats
- Fonctions commerciales
- Fonctions managériales



CONSEIL POUR AVANCER

- Je réfléchis à la suite de mon parcours en commençant par renseigner mon profil individuel
- Je prépare mon EDP pour échanger avec mon manager sur le développement de mes compétences et / ou sur ma mobilité

Mes contacts privilégiés : mon manager, mon RH, les kiosques

NOS MÉTIERS CHANGENT . ET MOI J'AVANCE.

PROJET

FICHE PRATIQUE POUR DEVENIR...

DEVELOPPEUR DES VENTES CARGO

Famille ►► Service au Client

Emploi ►► Développeur ventes Cargo

Niveau : N4



Le Développeur des ventes Cargo assure la vente et la promotion des différents produits et services AF/KL/Martinair Cargo auprès de la clientèle des transitaires.

Principales activités

- Gérer un portefeuille de clients transitaires par un démarchage téléphonique
- Promouvoir et vendre les produits et les services AF/KL Cargo correspondant aux besoins du client, en proposant une offre adaptée dans le respect de la politique tarifaire définie
- Assurer les réservations et traiter le suivi administratif des dossiers

Caractéristiques :

- Horaires administratifs
- Au sein des forces de vente Cargo à CDG
- Relation clientèle directe, en français et en anglais, par téléphone principalement et contacts fréquents avec des services internes transverses (Exploitation, Commercial, Revenue Management, ...)
- Bureaux essentiellement en open space

AIRFRANCE 

Conditions d'accès

Pré-requis

- Certificat Bulats niveau B2 minimum délivré par Le Campus (datant de moins de 12 mois)
- Qualités relationnelles et sens du service au client
- Utilisation d'outils et logiciels informatiques
- Adaptabilité et réactivité
- Capacités d'analyse et de résolution de problèmes
- Négociation et vente
- Maîtrise de soi

Processus de sélection

- Oxygénation recommandée avant de poser sa candidature
- Réussite à une sélection interne :
 - Tests écrits éliminatoires
 - Entretien individuel
- Constitution d'un vivier avec mise en poste au fur et à mesure des besoins exprimés

Formation

- Formations réglementaires, métier, process/outils et politique commerciale
- Période de double à la prise de poste

Passerelles possibles

Développeur ventes cargo itinérant



**DEVELOPPEUR
VENTES CARGO**

Analyste de vols RM
Attaché commercial
AMDE après assessment
Postes cadres (pricing,
chargé d'affaires...) après
assessment

CHAPITRE 2 : GERER LES AGES DE LA VIE PROFESSIONNELLE (« Contrat de génération »)

Titre 1 : Diagnostic préalable sur la situation de l'emploi des jeunes et des seniors

Il ressort de l'analyse de la pyramide des âges des salariés PS en CDI et des projections pour les années à venir :

- une faible proportion de jeunes de moins de 25 ans (4 % en 2014) ;
- une proportion en diminution progressive des tranches d'âges 25-34 ans (11,7 % en 2014) ;
- une stabilité de la proportion des tranches d'âges 35-54 ans (67,8% en 2014) ;
- une pyramide « en creux » sur la tranche d'âge 45-49 ans résultant à la fois de l'absence de recrutement externe dans les années proches de l'année 1993 associée à une politique récurrente de recrutement dans les premières tranches d'âge.
- une tendance à l'augmentation légère de la population des plus de 55 ans (16,5 % en 2014).
- une limitation des perspectives de recrutements en CDI, compte tenu du contexte économique de l'entreprise, tout en maintenant notamment l'attention portée et les engagements contractuels pris en matière d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap et de progression de la mixité Femmes/Hommes.

Titre 2 : Formation et insertion des jeunes dans l'emploi et actions en faveur de l'égalité des chances

1. Recrutement en CDI

Dans le contexte actuel de baisse des besoins, les prévisions d'embauche CDI resteront limitées mais demeureront nécessaires pour certaines compétences clés pour lesquelles l'entreprise est en déficit de ressources (Recherche Opérationnelle, Digital, Revenu Management Pricing, Analystes, Télécoms, Engineering,...) ou pour lesquels le renouvellement des générations est nécessaire (Moteur, Equipement).

Compte tenu de notre pyramide des âges, 80 % des recrutements en CDI concerneront la tranche d'âge des moins de 40 ans, dont au moins la moitié pour les populations d'un âge maximum de 26 ans.

2. Perspectives sur l'alternance et modalités d'accueil des alternants

Dans le cadre du présent accord, Air France réaffirme son engagement à :

- Poursuivre la mise en œuvre des dispositifs d'accueil en alternance, en particulier au travers du recours au contrat d'apprentissage ;
- Elargir et diversifier le nombre de diplômés préparés et les lieux d'accueil, en tenant compte et en ajustant les profils à des besoins réels et identifiés au sein des filières ou des territoires ;

- Faire jouer à l'Entreprise un rôle d'accueil, de formation qualifiante et d'aide à l'insertion durable dans l'emploi des jeunes sur les territoires sur lesquels Air France est implantée ;
- Intensifier son effort pour une meilleure égalité des chances à l'entrée dans la vie active en faveur des personnes en situation de handicap ;
- Créer un gisement de compétences en vue de recrutements en CDI, dès lors que l'Entreprise est en capacité de procéder à des recrutements externes ;
- Accompagner vers l'emploi externe à l'entreprise les alternants en fin de contrat.

L'entreprise ayant réaffirmé son engagement dans les dispositifs d'alternance qu'elle considère comme accompagnant sa politique d'emploi, proposera aux alternants ayant validé leur diplôme l'examen prioritaire de leur candidature sur les postes ouverts au recrutement externe.

2.1. Modalités générales de recrutement en alternance

Le principal dispositif mis en œuvre sera le contrat d'apprentissage.

Les parcours d'apprentissage proposés se réaliseront en totalité à Air France, ou de façon exceptionnelle dans d'autres structures partenaires de l'entreprise. Dans ce dernier cas, l'organisation du parcours de formation et de validation sera envisagée conjointement avec les partenaires concernés.

Les formations préparées par la voie de l'apprentissage viseront l'acquisition de titres ou diplômes du Bac professionnel au diplôme d'ingénieur.

La rémunération varie selon l'âge de l'apprenti et selon sa progression dans le cycle de formation faisant l'objet du contrat d'apprentissage :

Pour les apprentis de moins de 21 ans, la rémunération est calculée en pourcentage du SMIC.

Pour les apprentis de 21 ans et plus, la rémunération est calculée en pourcentage du salaire correspondant au niveau minimum d'embauche prévu dans les grilles d'emplois de la Convention d'Entreprise du Personnel au Sol à Air France. Soit :

- 1ère année: 53 % du salaire minimum correspondant à l'emploi occupé
- 2ème année.....: 61 % du salaire minimum correspondant à l'emploi occupé
- 3ème année.....: 78 % du salaire minimum correspondant à l'emploi occupé.

La Direction Emploi & Mobilité veillera, dans chaque famille de métiers de l'entreprise, à la cohérence entre le niveau de classification de l'emploi occupé et le diplôme visé.

Pour tous les apprentis, et quel que soit leur âge :

- la PUA à taux plein est versée au prorata de la durée du contrat sur la période de référence,
- l'intéressement et la participation seront versés selon les modalités de calcul définies par les accords.

2.2 Bénéficiaires de ces dispositifs

Ces dispositifs sont ouverts à tous les publics, quel que soit le niveau du diplôme préparé et dans les différentes fonctions de l'entreprise.

L'accueil des publics prioritaires sera développé lorsque le niveau des emplois et les conditions d'accueil le permettront.

Une attention particulière sera portée sur les candidatures de jeunes en situation de handicap souhaitant préparer un diplôme dans le cadre de l'alternance.

2.3 La fonction tutorale

2.3.1 - L'organisation de la fonction tutorale

Au regard du volume d'alternants qu'Air France souhaite accueillir, un nombre important de tuteurs est mis en place.

Un dispositif d'animation transverse des tuteurs est développé avec pour objectif de garantir la cohérence des conditions d'exercice de la fonction tutorale ainsi que le partage des bonnes pratiques.

Dans chaque entité, un correspondant de l'alternance est désigné pour organiser, coordonner et développer la fonction tutorale au sein de son entité. Il supervise le parcours de formation des personnes sous contrat en alternance. Il gère les relations avec les formateurs internes et externes.

Le responsable hiérarchique assure la gestion et organise l'ensemble du parcours de formation de l'alternant dans son unité. Il s'assure que les conditions nécessaires au bon déroulement du contrat sont réunies. Il contribue à la validation des acquis des alternants.

Le transfert des compétences est conduit par le tuteur ou le maître d'apprentissage et, le cas échéant, l'équipe tutorale.

2.3.2 - L'exercice de la fonction tutorale

Le tutorat n'est ni un métier, ni un emploi. C'est une activité professionnelle qui nécessite le développement de compétences spécifiques citées au paragraphe ci-après.

a/ Le choix du tuteur ou maître d'apprentissage

Le tutorat est fondé sur le volontariat. Le tuteur ou le maître d'apprentissage est choisi parmi les volontaires, par la ligne hiérarchique.

Les critères de choix reposent sur :

- des compétences techniques dans le métier auquel il appartient,
- des compétences à la pédagogie,
- de bonnes capacités relationnelles, de communication, de disponibilité,
- de bonnes connaissances de son environnement professionnel.

Une lettre de mission signée par le responsable hiérarchique et le futur tuteur ou maître d'apprentissage qui sera accompagnée des dispositions du présent accord concernant l'alternance concrétise l'engagement réciproque des parties (voir pour information en annexe 1).

Le correspondant de l'alternance de l'entité est le point de contact auquel le tuteur ou le maître d'apprentissage, le responsable hiérarchique ainsi que l'apprenti pourront s'adresser pour toutes remarques particulières sur le déroulé de la mission.

b/ La mission tutorale

Dans le cadre des contrats en alternance, le tuteur ou le maître d'apprentissage assure la professionnalisation de l'alternant au sein de l'équipe. Il assure, en liaison avec sa hiérarchie, l'accompagnement de l'alternant tout au long du parcours de formation.

Le tuteur ou le maître d'apprentissage a pour fonction :

- d'accueillir le nouvel arrivant dans son équipe ou son service,
- d'organiser le parcours de formation, dans sa partie pratique, notamment en relation avec les formateurs,
- d'identifier les situations de travail apprenantes et de transférer ses compétences,
- de suivre la progression des acquis de formation et de signaler à l'alternant les points à améliorer afin de lui donner toutes les chances de réussite.

c/ Les conditions de mise en œuvre du tutorat

Une formation est dispensée auprès des tuteurs et des maîtres d'apprentissage.

Un temps est consacré à l'exercice du tutorat. Il est fait référence, pour les contrats d'apprentissage et de professionnalisation du personnel au sol, à une moyenne d'environ 10 % du temps de travail du tuteur sur la durée de la formation. Il sera réparti selon les exigences liées à l'exercice de la mission et à la progression des alternants en formation.

Une attention particulière sera portée aux emplois du temps (notamment pour le personnel en horaire décalé) et aux déplacements en mission des tuteurs afin de favoriser la qualité de la relation tuteur/alternant.

Les tuteurs ou les maîtres d'apprentissage bénéficieront d'un appui logistique et pédagogique. La documentation générale et les outils spécifiques existants seront actualisés. En plus de la diffusion sur support papier, l'accès à ces informations sera facilité par leur mise en ligne sous « Intralignes Air France ».

Les compétences transverses incluant les compétences pédagogiques développées par les tuteurs et maîtres d'apprentissage seront formalisées dans l'entretien annuel d'évaluation et pourront être prises en compte dans leur évolution professionnelle.

2.4 L'accès à l'emploi

2.4.1 - La validation des compétences

A l'échéance des contrats de formation en alternance à durée déterminée, un comité de décision de l'entité concernée se réunit pour statuer sur la validation des compétences des alternants à l'issue de leur contrat en alternance.

Il est composé des différents acteurs de l'alternance désignés par les entités et piloté par le DRH.

Il prend en compte l'ensemble des éléments d'évaluation fournis par les maîtres d'apprentissage, managers, responsables des ressources humaines et Centres de formation pendant la durée du contrat ainsi que l'obtention du diplôme ou de la certification visé par le contrat.

Le comité de décision confirmera les candidatures des alternants dont les compétences auront été validées.

2.4.2 - L'aide à l'insertion des jeunes dans la vie active après la période de formation à Air France

Air France s'engage à poursuivre le développement des partenariats avec différents organismes : missions locales, associations, regroupements d'entreprises, etc... dont l'objectif commun sera de faciliter l'accès à l'emploi des jeunes ayant obtenu leur diplôme. Un dispositif d'accompagnement adapté sera mis en œuvre pour les jeunes qui le souhaiteront afin de leur permettre de les accompagner dans la recherche d'un emploi.

En outre, dans l'objectif de faciliter l'insertion durable dans l'emploi des jeunes alternants accueillis au sein de l'Entreprise et qui ne pourraient pas être recrutés en CDI au sein de l'Entreprise, Air France se fixe au titre du présent accord les objectifs suivants :

- Organiser annuellement au moins 1 « forum emploi » au profit des jeunes alternants issus de l'Entreprise, et à destination des entreprises qui recrutent sur les territoires d'implantation d'Air France ;
- Mettre en place annuellement des ateliers favorisant l'accès à l'emploi des jeunes issus de l'alternance, tels que l'aide à la rédaction de CV, la préparation à l'entretien, l'information sur la création d'entreprise, etc... ;
- Expérimenter annuellement de nouveaux dispositifs, tels que la « mise à disposition » en fin de contrat d'alternance, de jeunes alternants au sein d'entreprises des territoires en phase de recrutements, ou encore la « mise en relation » de jeunes alternants avec des entreprises des territoires en phase de recrutement ;
- Mettre à disposition des alternants en fin de contrat des outils permettant d'accéder à des offres d'emploi et de rendre leur CV disponible aux recruteurs (par exemple, plateforme « Engagement Jeunes », site Sodesi)
- Adapter ces dispositifs en fonction de leur efficacité et des besoins des publics concernés.

Ces initiatives en faveur de l'insertion dans l'emploi des jeunes issus de l'alternance Air France seront organisées et mises en œuvre avec le concours de sa filiale Sodesi.

2.5. Les relations avec les Centres de Formation d'Apprentis

Dans un souci de qualité des formations dispensées, Air France s'appuiera sur le CFA des Métiers de l'Aérien, pour lequel elle mobilise ses ressources internes en tant qu'opérateur pédagogique, et sur les CFA avec qui elle peut mener des partenariats durables.

Chaque année, Air France adresse aux CFA partenaires son intention en matière de développement de l'apprentissage, d'évolution de ses effectifs et profils d'apprentis tenant compte de l'évolution des métiers de l'entreprise, et d'actions spécifiques en faveur de publics prioritaires.

Un contact formalisé est établi entre les maîtres d'apprentissage et les CFA, afin d'assurer la coordination entre le suivi de l'alternant sur le terrain et en formation.

2.6. L'évaluation des résultats

Dans une perspective d'amélioration de la qualité du dispositif, la Direction Emploi & Mobilité dressera un bilan de l'alternance, assurera un partage des bonnes pratiques et apportera les actions préventives et correctives.

Au-delà des indicateurs prévus par les dispositions réglementaires (% d'alternants au regard de la taxe d'apprentissage, effectifs en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation du bilan social), la mise en place d'indicateurs plus opérationnels sera poursuivie.

A ce titre, l'entreprise s'engage à :

- Mettre en œuvre de façon régulière des enquêtes de satisfaction auprès des alternants et des maîtres d'apprentissage
- Organiser un suivi des alternants à l'issue de leur contrat chez Air France

3. Autres dispositifs pour favoriser l'accès à l'emploi

3.1. Recours aux stages et accueil des stagiaires

Les stages en entreprise sont définis dans le cadre d'une convention établie entre l'entreprise, l'établissement d'enseignement et le jeune. Ces stages d'études ne peuvent avoir pour objet d'effectuer une activité régulière correspondant à un poste de travail dans l'entreprise.

Tout en donnant une priorité aux contrats en alternance, l'entreprise considère que les périodes de stages conventionnés sont une étape importante dans un cursus scolaire, et un dispositif important pour l'insertion dans le monde professionnel.

Pour ces raisons, l'entreprise s'engage dans le cadre du présent accord à :

- Favoriser l'accueil de jeunes en stages d'une durée inférieure à 2 mois dont les stages « découverte de l'entreprise » issus de collèges et de lycées, avec un objectif de 300 jeunes par an, et les stages d'insertion.
- Développer des actions à destination des jeunes de 3ème n'ayant majoritairement pas accès à l'entreprise afin de se familiariser avec elle, telles que le stage « OPEN, Ouvrons nos Portes à tous les Elèves Naturellement » (découverte des métiers d'Air France), ou des visites de classes de 3ème à l'initiative des différents établissements de l'entreprise
- Proposer annuellement 100 stages d'études post-baccalauréat d'une durée de 2 à 6 mois à des étudiants issus de différentes Ecoles et Universités

3.2. Autres dispositifs

Dans le cadre du présent accord, au-delà de l'apprentissage et des stages, l'entreprise s'engage à poursuivre d'autres dispositifs favorisant l'accès à l'emploi, tels que :

- les contrats de professionnalisation,
- le VIE (Volontariat International en Entreprise),

4. Les relations avec les acteurs externes

Air France s'engage dans le cadre du présent accord à poursuivre une politique sociale et volontariste en faveur des jeunes et du développement de l'emploi dans les bassins d'activité de Paris-CDG et Paris-Orly. Son principal enjeu est de favoriser l'égalité des chances en amont de l'entreprise.

- Membre fondateur des associations Aireemploi, JEREMY, AFMAé, et Pays de Roissy - CDG, Air France s'engage à poursuivre sa participation notamment à la création de bassins de compétences adaptés aux besoins du secteur aérien :
 - o Avec l'association JEREMY (JEunes en Recherche d'EMploi à RoissY et Orly), Air France permettra à des demandeurs d'emploi ne possédant pas tous les prérequis, d'accéder à des métiers opérationnels de l'aéroport en passant par des formations professionnelles adaptées incluant des périodes d'application en entreprises ;
 - o Avec Aireemploi, Air France développera le conseil et l'orientation vers les métiers et les formations du transport aérien et de l'industrie aéronautique et spatiale à travers différentes actions : interventions en collèges, ateliers de « Découverte des métiers » auprès de prescripteurs d'orientation, salons et forums métiers en Ile-de-France et en régions, conférences « Terre et Ciel » auprès d'élèves et de prescripteurs d'orientation... ;
 - o Avec le CFA de l'AFMAé, Air France contribuera au développement de solutions de professionnalisation et d'insertion des apprenants qui répondent aux attentes des entreprises de l'aéronautique, de l'aérien et de l'aéroportuaire.

- L'entreprise s'engage à poursuivre, par ailleurs, sa co-construction de démarches partenariales avec diverses parties prenantes, telles que :
 - o l'association I.P.E (Ingénieurs Pour l'Ecole), dans l'objectif de rapprocher le monde de l'enseignement et celui des entreprises. Ce réseau participe notamment activement aux actions de sensibilisation en faveur de la mixité auprès des jeunes (collèges et lycées) ;
 - o les écoles de la 2ème Chance. Air France soutient par ailleurs les écoles de la 2ème chance Grand Lille, Auvergne, Bas Rhin Strasbourg, Seine et Marne Melun, Seine St Denis Sevran, Essonne, Mulhouse, Val de Marne, Midi Pyrénées, Marseille Istres Ouest Provence, Baie Mahaut ;
 - o la fondation de la 2ème Chance - site relais de Roissy - depuis longtemps portée par Air France, au siège de l'entreprise dans un 1er temps et aujourd'hui via sa filiale de reconversion professionnelle, la SODESI ;
 - o IMS Entreprendre pour la cité, centre d'échanges, d'innovation et d'expertise sur les questions du développement humain. Air France est notamment membre du « Club 93 » et du cycle d'échanges « Entreprises et quartiers » relatifs au sujet Emploi et Diversité ;
 - o Passeport Avenir, pour répondre à deux objectifs : accompagner les jeunes issus de milieux populaires jusqu'à l'obtention de leur diplôme d'une grande école ou d'une filière universitaire, à travers des actions de tutorat individuel, des ateliers collectifs et des aides logistiques tout au long de leur scolarité, et constituer un collectif de talents issus de la diversité, reflétant des exemples de réussite scolaire puis professionnelle ;
 - o Les missions locales pour l'emploi.
- Air France s'engage à renforcer les partages de bonnes pratiques avec d'autres entreprises et les syndicats professionnels. L'entreprise sera attentive à l'évolution des certificats, titres et diplômes du secteur professionnel (Personnel au Sol et Personnel Navigant) au travers, notamment, des études de l'observatoire des métiers et des qualifications des Commissions Nationales Pour l'Emploi de la Branche du Transport Aérien et des travaux des Commissions Paritaires Consultatives de l'Education Nationale.

5. Outils d'accompagnement pour lever les freins matériels à l'accès à l'emploi

Afin de faciliter l'accès à l'emploi des jeunes en favorisant leur mobilité professionnelle et géographique, une information sur les conditions et modalités de recours aux dispositifs du 1 % logement est donnée dans le livret d'accueil Intralignes Air France.

Titre 3 : Formation et emploi des seniors

Le décret 2009-560 en date du 20 mai 2009, instaure l'obligation de négocier des dispositions en faveur du maintien dans l'emploi des seniors.

Par le présent texte, Air France s'inscrit dans ce cadre et entend renforcer les mesures en faveur des salariés de plus de 45 ans et réaffirmer son engagement dans la prévention des discriminations, notamment celles liées à l'âge.

Pendant la durée de ce texte, Air France s'engage à :

- Sensibiliser l'ensemble des acteurs (Salariés, réseau Ressources Humaines, Managers) aux bonnes pratiques relatives à la prévention des discriminations, et en particulier à celles liées à l'âge.
- Etre particulièrement vigilant sur la communication interne pour en écarter tout stéréotype, notamment lié à l'âge.
- Développer et mettre en œuvre les actions suivantes :
 - o L'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles
 - o Le développement des compétences et des qualifications, et l'accès à la formation et la mobilité des seniors
 - o L'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite
 - o L'amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité (conformément aux dispositions de l'accord triennal d'amélioration des organisations, des conditions de travail, de la Qualité de Vie au Travail (QVT) au quotidien et de la prévention des risques et de la pénibilité – Personnel au Sol - 2015-2017)

1. Ergonomie et QVT

Air France s'inscrit depuis plusieurs années dans une démarche globale d'amélioration continue des conditions de travail, de l'environnement et des outils, des matériels et des organisations et poursuivra sa démarche à la fois vers les populations âgées et vers les populations pour lesquelles les approches Troubles Musculo-Squelettiques (TMS) visent une meilleure prévention des risques liés à l'âge.

Dans ce cadre, il est rappelé que l'accord triennal d'amélioration des organisations, des conditions de travail, de la Qualité de Vie au Travail au quotidien et de la prévention des risques et de la pénibilité – Personnel au Sol - 2015-2017, signé en décembre 2014, s'engage notamment sur le développement des études et interventions ergonomiques, ainsi que sur l'adaptation et les aménagements des postes de travail.

2. Dispositifs spécifiques d'accompagnement à la gestion des deuxièmes parties et fins de carrière.

2.1 L'accompagnement des salariés en 2^{ème} partie de carrière

2.1.1 - Le bilan de compétences

Le bilan de compétences permet de faciliter la définition d'un projet professionnel pour la seconde partie de carrière. Le bilan de compétences résulte d'une démarche individuelle à l'initiative du salarié.

Il peut être mis en œuvre dans le cadre d'un Congé Individuel de Formation. Pour cela, le salarié doit en priorité solliciter le financement du Fongecif de sa région.

Par ailleurs, pendant la durée de l'accord, dans le cadre des moyens renforcés mis en œuvre pour accompagner les salariés en situation de redéploiement ou évoluant sur des métiers sensibles, l'entreprise pourra, en cas de financement partiel par le Fongecif, assurer un financement complémentaire, dans la limite de 24 heures.

2.1.2 – La formation

L'entreprise veillera à ce que ses salariés tout au long de leur vie professionnelle acquièrent les nouvelles compétences rendues nécessaires par l'évolution des organisations et des métiers. Cet objectif concerne l'ensemble des salariés, indépendamment de leur âge et de leur parcours professionnel.

Dans cette optique, l'entreprise veillera à ce que les salariés âgés de 45 ans et plus bénéficient d'un taux d'accès aux formations comparable à celui des 40-44 ans. Pour s'en assurer, un suivi spécifique des actions de formation dispensées aux salariés âgés de 45 ans et plus sera poursuivi.

2.1.3 – L'accompagnement des seniors dans leur mobilité

Une attention particulière sera apportée aux salariés de plus de 50 ans souhaitant renforcer leur employabilité au travers de la mobilité professionnelle.

L'Espace Mobilité et Parcours professionnels désignera un « référent sénior » et un suivi particulier des mobilités des plus de 50 ans sera mis en place dans le cadre des comités mobilité transverses.

Un groupe de travail sera lancé dans le courant du premier semestre 2016 afin de mieux identifier les besoins spécifiques des seniors en matière de mobilité professionnelle.

2.2 L'aménagement des fins de carrière

2.2.1 – Le bilan individuel prévisionnel de retraite

Dans le cadre des dispositions spécifiques mises en œuvre pour accompagner les salariés en situation de redéploiement ou évoluant sur des métiers sensibles, Air France donnera la possibilité aux salariés âgés d'au moins 57 ans, impactés par la suppression de leur poste, de réaliser un bilan retraite.

Dans le cadre d'un ou de Plan(s) de Départs Volontaires, le bénéfice de ce dispositif sera étendu aux salariés relevant de périmètres dits « de solidarité ».

Intervenant en complément des informations fournies par la CNAV, les CICAS et les institutions relevant de l'AGIRC / ARRCO et des informations personnelles du salarié, ces bilans permettront d'estimer le montant des pensions selon l'âge de départ en retraite.

En contrepartie, le salarié accepte que soit communiquée à l'entreprise, la date à laquelle il est en droit de liquider ses droits à la retraite de base Sécurité Sociale à taux plein.

2.2.2 – Les dispositifs de réduction du temps de travail en fin de carrière

Les dispositifs d'aménagement des fins de carrière mis en place permettront aux seniors concernés une meilleure transition entre leur activité et la retraite.

Dans le cadre du présent accord, l'entreprise souhaite mettre en place différents dispositifs permettant aux salariés PS qui le souhaitent de réduire leur temps de travail au cours de la ou des dernières années précédant leur départ à la retraite.

Ces dispositifs sont destinés à favoriser la diminution progressive ou non d'activité grâce, notamment, à un allègement de la charge de travail, un aménagement de l'horaire et, le cas échéant, à une réorganisation des activités du service.

Ces dispositifs d'aménagement de fin de carrière complètent ceux existants en application de l'accord relatif à l'Aménagement du Temps de Travail de janvier 2013, au travers des différentes possibilités d'utilisation du Compte Epargne Temps prévues par l'article 8.2 dudit accord.

a. La retraite progressive

Le dispositif de retraite progressive a été largement rénové depuis le 1^{er} janvier 2015 par la loi sur la réforme des retraites du 20 janvier 2014.

Ce dispositif d'aménagement des fins de carrière permet de poursuivre une activité salariée à temps partiel tout en liquidant une fraction de sa retraite de base et de sa retraite complémentaire.

Selon les conditions réglementaires en vigueur, il est ouvert sous réserve de l'accord de l'Entreprise, aux salariés ayant atteint 60 ans, n'entrant pas dans le dispositif carrière longue, ayant cumulé au moins 150 trimestres de cotisations à un régime de retraite obligatoire et exerçant une activité à temps partiel.

L'entreprise s'engage à répondre favorablement aux demandes de salariés de continuer à cotiser à l'assurance vieillesse comme s'ils travaillaient sur la base d'un taux plein et à prendre en charge et acquitter également la part salariale. Un avenant écrit devra être établi individuellement.

L'entreprise en outre s'engage à communiquer largement sur le dispositif de retraite progressive.

b. Le Temps Partiel Aidé Fin de Carrière (TPAFC)

Pendant la durée de l'accord, dans le cadre des moyens renforcés mis en œuvre pour accompagner les salariés en situation de redéploiement ou évoluant sur des métiers sensibles, les salariés volontaires peuvent demander à leur hiérarchie un passage à temps partiel aidé, dans le cadre d'un aménagement de fin de carrière, sous réserve de répondre aux conditions d'éligibilité suivantes :

- Etre à moins de 3 ans de l'âge auquel ils peuvent liquider leur retraite de base Sécurité Sociale à taux plein,
- Avoir au moins 24 mois d'ancienneté AF,

- Avoir été à temps plein dans les 6 mois précédant la demande,
- Diminuer son temps de travail de 20% minimum à 50% maximum : les taux accessibles sont donc 80%, 60%, 50%.

Cette réduction aidée du taux d'activité sera accompagnée d'une aide spécifique sous forme :

- d'une prime incitative mensuelle, versée dans les conditions suivantes :
 - o prime mensuelle égale à 4% du TMF du salarié pour un passage de temps plein à un nouveau taux égal à 80%
 - o prime mensuelle égale à 8% du TMF du salarié pour un nouveau taux égal à 60%
 - o prime mensuelle égale à 10% du TMF du salarié pour un nouveau taux égal à 50%
- et d'une prise en charge par l'entreprise du maintien des cotisations vieillesse Sécurité Sociale (part employeur et part salarié) sur la base du temps plein du salarié avant adhésion au dispositif temps partiel temporaire.

Cet aménagement de fin de carrière est de droit jusqu'à l'âge auquel le salarié remplit les conditions pour liquider ses droits à la retraite de base Sécurité Sociale à taux plein.

A défaut de faire valoir ses droits, le salarié reviendra à temps plein, si possible sur le même poste ou un poste similaire.

L'organisation du travail à temps partiels est déterminée par le responsable hiérarchique et l'intéressé, afin de répondre au mieux à l'activité du service.

La demande écrite du salarié doit intervenir au moins 2 mois avant la date souhaitée de passage à temps partiel.

Dans le cadre d'un ou de Plan(s) de Départs Volontaires, le bénéfice de ce dispositif pourra être étendu aux salariés relevant de périmètres dits « de solidarité ».

2.2.3. Les dispositifs permettant l'anticipation du départ en retraite : rachat de trimestres d'assurance vieillesse

Le rachat de trimestres au titre d'années d'études supérieures ou d'années incomplètes et le rachat de cotisations au titre notamment d'une activité salariée à l'étranger permettent, sous certaines conditions, la validation de périodes pour lesquelles le salarié n'a pas ou peu cotisé au régime général SS. Les salariés éligibles au dispositif carrière longue ne sont pas concernés par le rachat de trimestre.

Dans ce cadre, l'entreprise souhaite apporter l'aide décrite ci-dessous aux salariés en situation de redéploiement ou évoluant sur des métiers sensibles, qui seraient désireux d'effectuer ce rachat afin de leur permettre un départ anticipé de l'entreprise. Dans le cadre d'un ou de Plan(s) de Départs Volontaires, le bénéfice de ce dispositif pourra être étendu aux salariés relevant de périmètres dits « de solidarité ».

Le bénéfice de ce dispositif suppose que le salarié volontaire prenne l'initiative et la responsabilité de la démarche auprès de la CNAV pour s'assurer d'un accord de celle-ci pour le rachat du ou des trimestres manquants.

Sont concernés par ce dispositif les personnels éligibles et volontaires :

- qui, par ce rachat de trimestres d'assurance vieillesse (dans la limite de 12 trimestres), anticiperaient leur départ à la retraite durant l'année du rachat qui devra, en tout état de cause, intervenir pendant la durée du présent accord ;
- qui s'engageront sur une date de départ à la retraite ;
- qui ne bénéficient pas déjà d'une dispense d'activité indemnisée au titre de l'invalidité 2^{ème} catégorie ou d'un DTR.

Dans ce cadre, les salariés qui procèdent au rachat d'un ou plusieurs trimestres ou de cotisations d'assurance vieillesse au titre du régime général pourront bénéficier d'une aide de l'entreprise, dans la limite de 2100 euros bruts par trimestre racheté dans la limite de 12 trimestres.

Les sommes versées auront le caractère de salaire et seront soumises à charges sociales.

2.2.4. La préparation à la retraite

L'entreprise s'engage à poursuivre la mise en œuvre du module de formation «Préparation à la retraite » auquel les salariés seront éligibles au cours des trois années précédant leur départ à la retraite. Pour pouvoir apprécier la réalisation de cette condition, les candidats remettent une copie de leur relevé CNAV daté de moins de 6 mois. Ce module ne pourra être suivi qu'une seule fois.

Une campagne de communication à destination des salariés concernés et ayant informé l'entreprise de leur date prévue de départ en retraite sera mise en place afin de mieux les renseigner sur l'existence de ce module et sur la possibilité de demander à s'y inscrire.

Titre 4 : Transmission des savoirs et des compétences

Dans le cadre du présent accord, Air France s'engage à mettre en œuvre et à renforcer différentes modalités innovantes de transmission des savoirs :

- les démarches de co-développement et d'échanges d'expériences, qui consistent à aider les participants, dans le cadre d'un groupe animé par un facilitateur, à trouver des solutions pragmatiques à des problèmes opérationnels concrets auxquels ils sont confrontés.

Air France assurera la formation et la supervision du nombre de facilitateurs internes nécessaire au développement de cette démarche.

- le développement du recours à des /experts internes, formateurs occasionnels, pour la démultiplication de formations management et métier, durant quelques jours par an (environ 5 jours d'animation par an).

- la mise à disposition des apprenants d'outils pédagogiques mettant en scène les acteurs et opérateurs eux- mêmes livrant la quintessence de leur savoir (en particulier le développement de la vidéo dans la transmission des savoirs).

Par ailleurs, l'entreprise assurera une veille des nouvelles modalités pédagogiques en formation continue, visant à intégrer les modalités apprentissage au plus près de la situation de travail (exemples : programmes multi modaux de développement des savoirs pour les managers, *serious game*, MOOC, échanges entre pairs au sein de communautés d'intérêt ou de pratiques en ligne)

En parallèle, l'entreprise développera le recours à la démarche "Transmettre" mise à disposition sous Intralignes, pour favoriser la capitalisation et le transfert des connaissances.

CHAPITRE 3 : CONFIRMER LA PRIORITE AUX RESSOURCES INTERNES A L'ENTREPRISE

Afin de répondre aux enjeux et objectifs de l'entreprise en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et aux attentes des salariés en termes de sécurité d'emploi, sur la période du présent accord, Air France entend poursuivre l'adaptation de ses dispositifs d'accompagnement des mobilités et reconversions, pour :

- Préserver l'emploi des salariés souhaitant poursuivre leur carrière au sein de l'entreprise, dès lors qu'ils s'inscrivent dans les dispositions du présent accord ;
- Accompagner les transformations nécessaires de l'entreprise en orientant les ressources internes issues des secteurs en sureffectif et des métiers sensibles vers les secteurs/métiers les plus porteurs et/ou clés, permettant ainsi de favoriser l'adéquation emplois/ressources en cohérence avec les enjeux identifiés dans la GPEC.
- Accompagner les projets professionnels et proposer des parcours répondant au mieux aux enjeux de l'entreprise et aux aspirations des salariés, via notamment la construction de parcours de reconversion évolutifs et qualifiants.

En particulier, les sélections collectives internes seront développées en cohérence avec les besoins identifiés dans le cadre de la GPEC pour les différents métiers. Des parcours de reconversion interne seront élaborés et mis en œuvre pour accompagner l'intégration dans un nouveau métier.

- Développer l'employabilité des collaborateurs.

Dans ce contexte, les parties signataires réaffirment que le positionnement sur la grille de classification des emplois cadres et non cadres, ne doit pas constituer un frein pour la mobilité professionnelle des salariés. A ce titre, la priorité est de proposer un emploi disponible de même niveau de classification ; à défaut, il est cependant possible de proposer un emploi disponible de classification inférieure, sans impact sur le niveau de classification individuelle.

Titre 1 : Dispositifs d'accompagnement à l'acquisition et au développement des compétences

1. Dispositifs d'accompagnement à l'intégration dans un nouveau poste et à la reprise d'activité

1.1 Dispositifs d'accompagnement à l'entrée dans un nouveau poste

Chaque entité mettra en œuvre les outils et moyens facilitant l'accueil et l'accompagnement des nouveaux arrivants (remise d'un livret d'accueil, désignation d'un référent, suivi de l'intégration, ...)

Le service RH d'origine, en lien avec le service RH d'accueil, formalisera par écrit les éventuelles aides à la mobilité et/ou dispositifs d'accompagnement mis en œuvre en fonction de la situation individuelle du nouvel arrivant. Ce document sera transmis avant mobilité au salarié concerné et au service d'accueil.

1.2 Les transitions professionnelles

Au cours de sa carrière, un salarié peut connaître des périodes de longues absences. A son retour, il convient d'organiser sa reprise d'activité dans les meilleures conditions. Cette étape engage conjointement l'employeur et le salarié.

Cet accompagnement s'organise en trois étapes et en concertation permanente avec le réseau RH, le responsable hiérarchique et lorsque nécessaire, la médecine du travail, les services prévention des accidents du travail, les assistantes sociales :

1/ En Amont, le RRH organise le retour du salarié en identifiant, éventuellement avec l'aide de l'Espace Mobilité & Parcours Professionnels, le poste d'accueil, en organisant la visite de reprise, ainsi que les démarches administratives appropriées.

2/ Au moment du retour effectif dans l'entreprise, le RRH et le responsable hiérarchique organisent l'entretien professionnel qui pourra déterminer les besoins en formation, l'accompagnement nécessaire, le projet professionnel. La convention mobilité/intégration peut être proposée dans ce cadre.

3/ Après le retour, le RRH et le responsable hiérarchique accompagnent le salarié dans son poste en mettant en place des points d'étapes réguliers.

Le responsable hiérarchique fixe des objectifs à court terme, évalue régulièrement, et veille à créer un environnement de travail favorable.

2. Dispositifs de développement des compétences et des qualifications

2.1. La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

Chaque salarié peut, sous réserve de justifier d'au moins trois ans d'expérience professionnelle en relation directe avec le diplôme visé, demander à faire reconnaître son expérience professionnelle en validant un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat, à travers la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE). La VAE repose sur une démarche personnelle et est basée sur le volontariat.

Pendant la durée du présent accord, afin de sécuriser les parcours professionnels et appuyer l'investissement personnel nécessaire à la mise en œuvre d'une action de VAE, l'entreprise s'engage à étudier en coordination avec chaque Direction, les démarches collectives ou individuelles de VAE sur des diplômes identifiés correspondant à des besoins d'évolution des qualifications au sein de l'entreprise, en particulier pour les personnes les moins qualifiées.

L'accompagnement VAE se déroule en 3 étapes :

- un diagnostic permettant, au vu de l'expérience, d'identifier la faisabilité de viser un diplôme
- la phase de recevabilité qui permet d'identifier l'organisme certificateur
- la rédaction du dossier de VAE et le passage devant un jury

L'accompagnement de cette dernière étape peut être financé par l'OPCA au titre du CPF, dans la limite de 24 heures.

Dans le cadre des dispositions spécifiques mises en œuvre pour accompagner les salariés en situation de redéploiement ou évoluant sur des métiers sensibles, l'entreprise complètera ce financement pour que l'ensemble des frais d'accompagnement et des frais de jury (dans la limite du plafond défini par l'OPCA) soient pris en charge.

Compte tenu de l'apport de cette démarche pour tous les acteurs, l'entreprise souhaite promouvoir ce dispositif et s'engage à mettre en œuvre des actions de communication afin de mieux faire connaître la VAE.

2.2 La période de professionnalisation

La période de professionnalisation, grâce à l'alternance de périodes de formation et l'exercice d'activités professionnelles, constitue un moyen privilégié de maintien, d'adaptation et de développement du professionnalisme et de reconversion professionnelle des salariés.

L'entreprise souhaite développer les périodes de professionnalisation :

- pour les personnes de retour dans l'entreprise après une absence de plus de 6 mois consécutifs. Dans ce cadre, un entretien de développement professionnel sera proposé à ces salariés. Il sera effectué soit par leur manager, dans le cas où ils réintègrent le service auquel ils appartenaient, soit par un RRH dans le cas d'évolution de leur organisation d'appartenance ;
- pour les salariés en reconversion professionnelle, en particulier dans le cadre de formations certifiantes ;
- pour accompagner la transformation et/ou la professionnalisation des métiers.

Ces actions se déroulent prioritairement pendant le temps de travail, ou pour partie en dehors du temps de travail avec l'accord écrit du salarié et dans les limites annuelles maximales légales.

2.3 - Le bilan de compétences et conseil en évolution professionnelle

Lors de l'entretien de développement professionnel ou à tout moment auprès de son Responsable Ressources Humaines, tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences réalisé par un organisme prestataire habilité. Il résulte d'une démarche individuelle à l'initiative du salarié.

Le bilan de compétences et le conseil en évolution professionnelle peuvent être mis en œuvre dans le cadre d'un Congé Individuel de Formation.

Pour cela, le salarié doit en priorité solliciter le financement du Fongécif de sa région. Dans le cadre des dispositions spécifiques mises en œuvre pour accompagner les salariés en situation de redéploiement ou évoluant sur des métiers sensibles, l'entreprise pourra, en cas de financement partiel par le Fongécif, assurer un financement complémentaire, dans la limite de 24 heures.

L'objectif de ce bilan est d'analyser les compétences professionnelles et personnelles du salarié ainsi que ses aptitudes et motivations afin de l'aider à élaborer un projet professionnel, d'envisager une nouvelle orientation dans l'entreprise ou à l'extérieur.

Par ailleurs, la loi du 5 mars 2014 a instauré le conseil en évolution professionnelle, délivré gratuitement par des opérateurs agréés (Fongécif, APEC, ADHEFIP) en dehors de l'entreprise et dans un espace préservant leur anonymat.

Ce dispositif est mis en œuvre sur le temps libre du salarié. Les salariés en situation de redéploiement pourront être autorisés à bénéficier de la prestation sur leur temps de travail dans la limite d'une journée, sur présentation d'un justificatif.

3. Les périodes de mission temporaire et les mobilités Groupe

3.1 Les périodes de mission temporaire

Pour faire face à des décalages temporaires entre ses charges et ses ressources/compétences, l'entreprise peut être amenée à proposer à des salariés d'exercer une activité professionnelle dans un autre service pour une durée limitée dans le temps.

Cette période de mission temporaire peut ainsi permettre aux salariés concernés, de découvrir d'autres métiers et de développer de nouvelles compétences.

Dans un souci de meilleur accompagnement de cette forme particulière de mobilité, l'entreprise s'engage à définir et préciser les règles communes applicables quelles que soient les entités concernées :

- Les besoins seront recensés et centralisés par l'Espace Mobilité & Parcours Professionnel, qui mettra à disposition du réseau Ressources Humaines les informations utiles ;
- La période de mission temporaire sera cadrée par une lettre de mission, et bénéficiera du même accompagnement managérial qu'une affectation (objectifs, évaluation..) ;
- Pendant la période de mission temporaire, le salarié restera affecté à son entité d'origine. Cette période s'inscrit dans le parcours professionnel du salarié. A ce titre celui-ci doit bénéficier d'un traitement identique à tout autre collaborateur ;

- A l'issue de la période de mission, le salarié retrouvera son emploi précédent dans son secteur d'origine.

3.2 Les parcours professionnels à l'intérieur du Groupe Air France

Tout en maintenant le lien contractuel et pour répondre plus largement aux souhaits des salariés qui voudraient continuer de développer leurs compétences à l'intérieur du Groupe, l'entreprise s'engage à examiner, avec les salariés volontaires, la possibilité de cette nouvelle orientation.

L'entreprise proposera notamment des conventions de détachement pour une durée de 2 ans, renouvelable, et affichera dans la bourse de l'emploi @rtémis les postes de filiales ouverts aux mobilités groupe.

Titre 2 : Dispositifs pour faciliter et accompagner les mobilités et reconversions internes

1. Outils d'aides à l'orientation et à la décision personnelle

Depuis plusieurs années et dans un environnement en perpétuelle évolution, Air France a développé de nombreux dispositifs visant à accompagner le salarié dans son parcours professionnel en essayant de répondre au mieux à ses attentes tout en tenant compte des besoins de l'entreprise.

Qu'il s'agisse des entretiens, des dispositifs de formation ou de la construction de parcours qualifiants, les équipes Ressources Humaines d'Air France se sont inscrites dans une dynamique d'amélioration continue et ont su faire évoluer les outils.

Le contexte de l'entreprise impose d'accroître notre réactivité et notre capacité d'adaptation dans tous les domaines.

Les parties signataires soulignent ici l'importance de s'appuyer sur des dispositifs efficaces et de donner aux salariés, managers et équipes Ressources Humaines une meilleure lisibilité sur les outils mis à leur disposition.

Elles réaffirment également la logique de co-construction dans laquelle ces dispositifs s'inscrivent et entendent promouvoir une démarche collective d'appropriation de ces outils permettant la définition, l'élaboration et la mise en œuvre d'actions individuelles avec une attention particulière pour les publics prioritaires.

L'articulation dynamique de ces outils devra s'inscrire dans le principe d'anticipation sur lequel repose la GPEC.

1.1 L'Espace Mobilité & Parcours Professionnel

L'Espace Mobilité & Parcours Professionnel est situé au siège d'Air France, ainsi qu'à Paray - Vieille – Poste, sous forme d'antenne. Il est également présent sur le terrain au plus près des salariés dans le cadre de « kiosques Mobilité ».

Il a pour mission d'informer, d'accompagner et d'aider tous les salariés dans un projet professionnel, qu'ils soient dans une démarche de mobilité active ou dans un processus de réflexion sur une future mobilité, ou dans un processus d'évolution de carrière.

L'Espace Mobilité & Parcours Professionnel met à disposition des salariés :

- **des outils d'information** :
 - o la lettre électronique « Flash Mobilité » qui informe sur les actualités de la mobilité dans l'entreprise
 - o la documentation de l'Emploi
 - o des informations sur l'accompagnement individuel et collectif, avec un suivi adapté pour les salariés à situation à particularité (travailleurs handicapés, personnes en inaptitude, ...)
 - o un site dédié à la mobilité sur l'Intralignes d'Air France, permettant également de prendre un rendez-vous en ligne via un agenda électronique et de poser des questions via une messagerie électronique

- **des outils d'aide à la préparation au projet professionnel** :
 - o des « fiches pratiques pour devenir ... »
 - o des conférences métiers, des forums et des jobs-dating organisés avec des professionnels sur les métiers en besoin de recrutement,
 - o des conférences mobilité portant sur les outils de la mobilité
 - o la Bourse de l'emploi @rtémis qui informe les salariés sur les sélections collectives et les offres individuelles en cours

- **des outils d'aide individualisée** :
 - o l'accompagnement de la personne sur toute la durée d'élaboration et la construction de son projet professionnel
 - o le " Point Mobilité " (entretiens, tests d'auto-orientation avec débriefing, réflexion sur le projet professionnel)
 - o un guide d'accompagnement et de réflexion individuels " Mon Guide Mobilité "

- **des ateliers**
 - o Préparation à un process de sélection pour la préparation à l'entretien de sélection, la familiarisation aux tests de sélection
 - o Réflexion sur mon Parcours Professionnel : atelier de réflexion sur le parcours professionnel à destination des salariés non cadres
 - o Mon projet mobilité cadre : atelier de réflexion sur le parcours professionnel à destination des salariés cadres
 - o Ma projection cadre : atelier à destination des salariés dans le cadre d'une préparation à l'assessment N1.2

L'Espace Mobilité & Parcours Professionnel organise également des actions spécifiques, à la demande des directions, en Ile de France et dans les bassins régionaux : " Kiosque mobilité itinérant ", animation d'ateliers, forums professionnels, accompagnement spécifique de salariés, ...

Pendant la durée du présent texte, et compte-tenu des enjeux liés à la mobilité, l'entreprise s'engage à poursuivre le développement des actions de l'Espace Mobilité & Parcours Professionnel :

- en réaffirmant le rôle de prestataire de services vis-à-vis des salariés, du réseau RH et des managers pour favoriser et dynamiser la mobilité
- en développant en tant que de besoin de nouveaux outils et le rôle d'accompagnement dans des actions spécifiques pour mieux préparer les salariés à une mobilité ou aux sélections collectives

- en renforçant l'aide apportée au réseau RH et aux managers avec des actions de proximité

1.2 La Bourse de l'emploi @rtémis

La Bourse de l'Emploi @rtémis a pour objectif de donner aux salariés une visibilité sur l'ensemble des postes à pourvoir au sein de l'entreprise, qu'il s'agisse des offres individuelles ou des sélections collectives.

La nouvelle application @rTémis disponible depuis octobre 2015 est accessible par les e-services RH / Parcours professionnel / Offres mobilité individuelle et sélection interne, ainsi que sur l'Intralignes Air France.

Trois accès sont possibles sur l'Intralignes d'Air France, selon le profil de l'utilisateur :

- via l'espace Salariés / Mon Parcours Professionnel pour le salarié qui souhaite consulter / postuler sur une offre individuelle ou une sélection collective
- via l'espace Manager, pour le Manager qui rédige une offre et suit le dépôt des candidatures sur un poste ouvert dans son entité
- via l'espace RH / Mobilité /Les outils de la mobilité pour le réseau RH qui valide et publie les offres ; gère les candidatures sur une offre ouverte dans son périmètre

Le suivi des dépôts de candidatures, de l'état d'avancement des dossiers, des rendez-vous, des échanges de courrier, de la clôture des offres est réalisé dans l'outil ce qui en garantit la traçabilité ainsi que le fait qu'une réponse soit apportée aux candidats.

La Bourse de l'Emploi @rtémis permet également au salarié de déposer son CV/Profil individuel sans postuler obligatoirement à une offre. Le salarié a la possibilité de créer des jobs alertes qui l'informent des offres d'emploi en rapport avec son profil et son projet professionnel.

Pendant la durée du présent texte, l'entreprise s'engage :

- à rappeler aux managers et au réseau Ressources Humaines que toutes les offres doivent être publiées dans la Bourse de l'Emploi @rtémis, sous réserve de dispositions spécifiques
- à encourager les recruteurs internes, quand le volume de recrutement le permet, à recourir au dispositif de sélection collective pour favoriser la transparence et garantir l'équité de traitement des candidats.
- à présenter, une fois, par an, au Comité de Suivi, les rapports statistiques pertinents sur l'utilisation et l'efficacité de l'outil.

1.3 Le bilan d'étape professionnel

Le bilan d'étape professionnel consistera en l'élaboration conjointe d'un diagnostic qui permet au salarié d'appréhender ses capacités professionnelles et de construire son projet professionnel et à l'employeur de déterminer les besoins et objectifs de professionnalisation de ce dernier, dans une optique de sécurisation des parcours professionnels.

Compte tenu de ces objectifs, ce dispositif comprendra une phase d'analyse « menée en commun » permettant d'apprécier :

- les capacités professionnelles du salarié au regard de son niveau de qualification ;
- le niveau de formation et de diplôme ;

- les savoir-faire résultant de l'activité exercée dans le poste occupé ou acquis dans d'autres postes occupés antérieurement et plus généralement dans le parcours professionnel ;
- les savoir-être ;
- les capacités de l'intéressé à évoluer, au regard des besoins, existants ou prévisibles, en qualification ou en compétences recensés dans son environnement professionnel interne ou externe et de son souhait de maîtriser l'évolution de son parcours professionnel.

Le dispositif bénéficiera tous les cinq ans aux salariés ayant au moins deux ans d'ancienneté, qui en font la demande.

Le bilan d'étape professionnel est réalisé au sein de l'Espace Mobilité & Parcours professionnel.

2. Outils spécifiques d'accompagnement des mobilités et reconversions

2.1 La période d'observation dite « oxygénation »

Lorsqu'un salarié souhaite mieux connaître les activités précises d'un emploi correspondant à des besoins de l'entreprise et sur lequel il envisage de postuler, il peut faire la demande à son RRH d'une « oxygénation » dans le service qui l'intéresse.

Les modalités de l'oxygénation seront définies par le RRH du salarié et le secteur d'accueil (durée de la période d'observation, date et conditions d'accueil...) pour prendre en compte les contraintes opérationnelles du secteur d'accueil.

2.2 La période d'adaptation

L'intégration dans certains emplois nécessite une période d'adaptation, prévue dans les principes d'évolution définis par les métiers. Dans ce cas, cette période ne pourra excéder 6 mois et ne pourrait être reconduite exceptionnellement qu'une seule fois.

Le salarié est affecté administrativement dans le secteur d'accueil (qui prend ainsi en charge la masse salariale et les coûts de formation éventuels dès son arrivée sur le poste) mais il reste rattaché pendant toute la durée de la période d'adaptation, à son emploi d'origine.

A l'issue de la période d'adaptation, et sous réserve d'une validation hiérarchique favorable, le salarié est positionné sur le nouvel emploi et bénéficie, le cas échéant, de la promotion associée, avec effet rétroactif à la prise de poste.

En cas de non confirmation dans l'emploi pendant la période d'adaptation ou à l'issue de celle-ci, le salarié est réaffecté dans la mesure du possible sur son poste précédent, à défaut sur un emploi correspondant à son niveau de classement au sein de son entité d'origine.

Une notification formalisera l'entrée dans la période d'adaptation et les modalités d'intégration dans le nouvel emploi.

2.3 La Convention Mobilité Intégration

Pour faciliter les changements de métier et les reconversions professionnelles, l'entreprise a mis en place une convention de mobilité/intégration qui formalise les conditions d'accompagnement et d'intégration du salarié dans un nouveau métier. Elle traduit la volonté du salarié, du nouveau manager et du Responsable Ressources Humaines de réussir la démarche de mobilité professionnelle et définit les obligations mutuelles des parties. Cette convention est un engagement réciproque entre le salarié qui aborde un nouveau métier, la hiérarchie qui pilote l'intégration et le Responsable Ressources Humaines qui formalise et organise avec le gestionnaire de métier l'entrée du salarié dans son nouveau métier.

La convention de mobilité/intégration (modèle pour information en annexe X) précise :

- Les compétences transférables, la période d'apprentissage nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour tenir le nouveau poste, les moyens mis en œuvre par le secteur d'accueil (formation, période de professionnalisation dans les conditions prévues par l'accord de branche relatif à la formation, accompagnement, tutorat...),
- La durée de la convention de mobilité/intégration qui peut être variable en fonction du poste visé, du parcours antérieur du salarié et des compétences à acquérir, de la durée de la période d'apprentissage
- Les étapes et conditions de validation des compétences et d'évolution dans le nouveau métier,
- Les conditions de retour dans le service d'origine en cas d'interruption de la démarche.

Un avenant au contrat de travail formalisant l'entrée et la sortie de la convention mobilité/intégration est établi.

Le salarié est affecté administrativement dans le secteur d'accueil dès le début de la convention (qui prend ainsi en charge la masse salariale et les coûts de formation éventuels).

Au terme de la convention, et après validation du parcours de formation et des compétences requises pour occuper le poste au niveau visé, le salarié est confirmé sur son nouvel emploi et bénéficie, le cas échéant, de la promotion associée. La promotion prendra effet à la date effective de prise de poste (celle-ci pouvant intervenir le cas échéant, après la période de formation).

En cas d'interruption de la convention après 6 mois maximum (en raison notamment de l'échec à la formation, de la non validation des compétences à acquérir,...), le retour sur le poste d'origine, ou sur un emploi équivalent, au sein de son entité d'origine dans toute la mesure du possible, à défaut dans le même bassin d'emploi, sera organisé entre les services RH concernés.

Pendant la durée du présent texte, l'entreprise s'engage à :

- Développer en tant que de besoin ce dispositif.
- Mettre en place un suivi des conventions mobilité/intégration conclues durant la période 2016-2018 et le présenter en comité de suivi.

Titre 3 : Le Télétravail

Air France réaffirme sa volonté de poursuivre le développement du télétravail de manière encadrée, à tous les niveaux de l'entreprise et dans les activités compatibles avec ce mode d'organisation du travail.

Dans le cadre du présent accord, l'entreprise s'engage à lancer sur le premier trimestre 2016 une révision de l'accord triennal d'amélioration des organisations, des conditions de travail, de la Qualité de Vie au Travail au quotidien et de la prévention des risques et de la pénibilité – Personnel au Sol - 2015-2017, afin d'y intégrer en annexe les modalités de mise en œuvre du télétravail au sein du personnel sol de l'entreprise, complétant ainsi l'article 2.2 du chapitre 2 dudit accord.

Jusqu'à l'aboutissement de ce processus de révision, l'entreprise s'engage à appliquer de manière unilatérale les dispositions relatives au télétravail incluses dans l'accord sur la définition du nouveau cadre conventionnel du personnel au sol « Transform 2015 Personnel au Sol » du 06 juillet 2012.

Titre 4 : Dispositifs renforcés d'accompagnement des redéploiements collectifs

L'entreprise s'engage sur la période du présent accord à mettre en œuvre les dispositifs d'accompagnement plus favorables, dans les conditions définies ci-après, pour accompagner les salariés en situation de redéploiement collectif, quelle qu'en soit la cause, c'est-à-dire aux salariés dont le poste est supprimé et qui, en l'absence de possibilité de réaffectation sur un emploi de même nature disponible sur le même site de travail, se trouvent en situation de sureffectifs.

L'entreprise s'engage à ne procéder à aucun départ contraint pour motif économique jusqu'au 30 juin 2018, dès lors que les salariés en redéploiement collectif, et qui souhaitent poursuivre leur carrière au sein de l'entreprise, s'inscrivent dans la mise en œuvre des dispositions du présent accord et acceptent une mobilité fonctionnelle et/ou géographique.

En termes de procédures, il est précisé que l'entité d'origine informera l'entité d'accueil de l'éligibilité d'un salarié aux dispositifs renforcés définis ci-après. Sur la base de ces informations, l'entité d'accueil prendra en charge leur mise en œuvre.

Les dispositifs renforcés seront versés aux salariés en redéploiement, que l'entreprise ou le salarié soit à l'origine de la mobilité, dans les conditions exposées ci-dessous.

1. L'information des salariés

Dans le respect des prérogatives d'information/consultation des IRP et des étapes associées au déploiement des projets de changement, l'entreprise s'engage à informer et accompagner individuellement les salariés concernés par ces redéploiements.

Dans ce contexte, au moins un entretien individuel avec le ou la salarié(e) concerné(e) sera assuré par l'encadrement en coordination avec le réseau Ressources Humaines.

Cet entretien doit être formalisé par un écrit.

En fonction de la nature des projets de transformation des activités ainsi que des bassins d'emploi voire des sites dans lesquels ils s'appliquent, l'entreprise mettra en place des dispositifs adaptés à chaque situation rencontrée.

Les délégués du personnel du ou des sites concernés seront informés tout au long du processus.

Lorsque plusieurs salariés sont concernés par une même opération de redéploiement dans un même site, une information collective sera organisée avant les entretiens individuels.

Chaque direction aura la responsabilité d'apporter de la visibilité et d'anticiper au mieux les situations de sureffectif qu'elle aura à traiter afin qu'en interne les solutions puissent être proposées et mises en œuvre dans des délais convenables pour toutes les parties.

2. Les garanties associées aux mobilités liées à un redéploiement collectif

L'entreprise s'engage à accompagner individuellement les salariés en situation de redéploiement collectif et qui souhaitent maintenir leur emploi dans l'entreprise.

La mise en œuvre de moyens appropriés favorisant la mobilité géographique et/ou fonctionnelle suppose un engagement réciproque aussi bien de la part de l'entreprise que de la part du salarié.

a. Faire d'abord appel au volontariat sur le strict périmètre (*), à savoir le ou les services concerné(s) par les suppressions de postes ;

- si celui-ci n'est pas suffisant, faire appel au volontariat sur un périmètre (*) élargi aux activités offrant des proximités de compétences. Les salariés ainsi volontaires et dont le poste libéré sera pourvu par un salarié en situation de redéploiement seront éligibles aux aides définies ci-après.
- si ceci n'est pas suffisant, appliquer des critères objectifs (ancienneté, charges de famille, personnels handicapés) pour les effectifs du strict périmètre.

(*) Le périmètre (strict ou élargi) sera défini par le Directeur Ressources Humaines de la Direction Générale Adjointe concernée.

Dans le cadre exclusif des redéploiements objets du présent Titre, chaque salarié relevant du strict périmètre, se verra attribuer un nombre de points calculé comme suit:

- 1 point par année d'ancienneté dans l'entreprise dans la limite de 25 points.
- 2 points pour le conjoint (marié, pacsé ou concubin)
- 2 points pour toute autre personne à charge au sens fiscal
- 2 points pour la situation de parent isolé
- 4 points si le salarié est handicapé et a été déclaré comme tel à l'entreprise ou s'il a un conjoint handicapé ou toute autre personne à charge handicapée.

Les salariés ayant le moins de points seront ainsi identifiés en premier.

b. Donner la priorité aux salariés en situation de redéploiement et autant que possible tenir compte des souhaits du salarié. A cette fin, certains postes leur seront réservés.

c. S'engager chaque fois que possible sur la proposition d'au moins 2 postes aux salariés en redéploiement dont au moins 1 sera réservé.

d. Garantir la graduation des solutions proposées :

- Priorité aux postes sur le même site, à défaut dans le même bassin d'emploi, à défaut dans l'entreprise.
- Priorité aux emplois compatibles avec les compétences acquises (avec si besoin mise en œuvre d'une formation d'adaptation), à défaut ou si le salarié en fait la demande proposition d'un parcours de reconversion dont la faisabilité pratique, pédagogique et économique aura été vérifiée.

Les salariés relevant du principe de mobilité prévu dans la convention d'entreprise du personnel au sol ne rentrent pas dans le champ d'application de ces dispositifs.

3. Procédures d'accompagnement individuel

Les salariés concernés seront reçus en entretien par le RRH en collaboration avec le manager, afin d'exprimer leurs souhaits et avoir des informations sur les emplois disponibles dans l'entreprise et les dispositifs d'accompagnement qui leur sont proposés.

Les équipes RH locales pourront demander un support à l'Espace Mobilité pour une communication sur les métiers ayant des besoins en recrutement et les outils d'accompagnement à la mobilité proposés par l'Espace Mobilité.

L'objectif de ces entretiens est de proposer, en les partageant, des solutions d'emploi aux salariés en redéploiement et de déboucher sur des propositions de postes conformes aux garanties explicitées ci-dessus.

La ou les propositions de poste, qu'il soit réservé ou non, et les modalités de la mobilité seront explicitées par écrit et feront l'objet, dans le cadre d'un changement de métier le justifiant, d'une convention mobilité/intégration.

En ce qui concerne le ou les postes réservés, le salarié disposera d'un délai de réflexion d'un mois après réception du courrier pour examiner la proposition. A l'issue de ce délai, le salarié notifiera par écrit à l'entreprise sa décision d'accepter ou de refuser cette proposition.

En cas d'acceptation du salarié, le poste lui sera attribué et les mesures prévues seront mises en œuvre selon un calendrier prédéfini.

En cas de non réponse, l'entreprise affectera d'office le salarié sur le poste proposé et fera application des mesures prévues par le présent accord.

En cas de refus, l'entreprise sera dégagée des engagements et garanties décrits dans le présent accord envers le salarié concerné.

Au niveau de la Direction Générale des Ressources Humaines, ces opérations de redéploiement seront suivies dans le cadre du Comité Emploi Mobilité présidé par la Direction Emploi/Mobilité. Ce comité s'assurera que:

- Les opérations de redéploiement s'inscrivent dans la logique d'évolution de l'emploi inscrite dans la GPEC.
- Tout est mis en œuvre pour développer la transversalité et les passerelles inter-entités dans un esprit de solidarité.
- Parmi les postes ouverts, certains sont réservés aux salariés en redéploiement. Par exception à la règle, ces postes réservés ne seront pas publiés dans la bourse de l'emploi ou bien leur accès sera limité aux populations concernées.
- La mise en place de sélections collectives réservées aux personnels en redéploiement est étudiée et réalisée si pertinente.
- Les règles relatives aux dispositifs renforcés d'accompagnement sont bien appliquées.

Le Comité Emploi Mobilité ou le Comité de suivi pourront demander aux entités concernées par les opérations de redéploiement d'organiser dans les bassins d'emploi concernés des Comités de suivi avec les organisations syndicales signataires.

4. La formation des salariés en redéploiement

Pendant la durée de l'accord, dans le cadre des moyens appropriés et proportionnés mis en œuvre pour accompagner les salariés en situation de redéploiement et en fonction des possibilités de parcours, l'entreprise s'engage à ce que les actions de formations puissent être dans la mesure du possible certifiantes (éligibles au CPF) ou s'inscrire dans le cadre de parcours de professionnalisation.

5. Dispositifs renforcés spécifiques d'aide à la mobilité géographique

Pendant la durée de l'accord, certaines aides prévues dans les conventions d'entreprise (Titre 7 de la Convention commune et Titre 5 de la Convention PS) sont renforcées pour mieux accompagner les salariés s'inscrivant dans un changement de lieu de travail (hors du bassin d'emploi – cf. annexe 1) dans le cadre d'un redéploiement.

Les salariés relevant du principe de mobilité prévu dans la convention d'entreprise du personnel au sol ne rentrent pas dans le champ d'application de ces dispositifs.

Ainsi dans le cadre de ce dispositif renforcé d'accompagnement à la mobilité géographique des salariés en situation de redéploiement, l'entreprise s'engage sur la période du présent accord sur les dispositions suivantes :

- Indemnité provisoire de logement (IPL) : Versement de 100% des frais réels durant les trois premiers mois, 80% au-delà (dans la limite d'une période totale de 6 mois lorsque la famille ne peut rejoindre le salarié en cours d'année scolaire).

- Indemnité de changement de résidence (ICR) : Majoration de 50% de l'ICR
- Aide au déménagement : Versement d'une indemnité de déménagement complémentaire de 22 500 € majorée de 2 000 € pour le conjoint et par personne à charge au sens fiscal, lorsque les conditions cumulatives suivantes sont réunies:
 - o Quand le nouveau lieu de travail est séparé de plus de 100 km de l'ancien lieu de travail
 - o Quand le salarié déménage, dans les 12 mois de la mutation, pour s'installer dans un rayon de 40 km de son nouveau lieu de travail.

En cas de double mutation (salarié + conjoint) cette prime n'est versée qu'une fois.

- Indemnité de changement de lieu de travail (ICLT) (en cas de changement de lieu de travail au sein du même bassin d'emploi) : Majoration de 10% de l'ICLT.
- Indemnité de mobilité vers l'Île de France : versement d'une indemnité de mobilité vers l'Île de France pour faciliter la location ou l'acquisition d'un nouveau logement et destinée à participer forfaitairement au financement du différentiel de coût du logement entre la Province et l'Île de France.

La base de calcul, soumise à cotisations sociales, est de 1 000 euros mensuels. Elle sera majorée de 10 % pour le conjoint et par personne à charge au sens fiscal.

L'indemnité sera versée à compter de la date du déménagement, selon les modalités suivantes :

12 premiers mois	100 %
du 13ème au 18ème mois	50 %
du 19ème au 24ème mois	25 %

A la demande du salarié, cette indemnité pourra être versée en une fois, à la date de son déménagement.

En cas de départ de l'entreprise ou de retour en Province à l'initiative du salarié pendant la durée du versement de l'indemnité, le salarié remboursera les mensualités versées par avance.

En cas de double mutation, cette indemnité forfaitaire n'est versée qu'une seule fois.

Cette indemnité forfaitaire ne se cumule pas avec le « Forfait de Mobilité vers la Région Parisienne ». Si les conditions sont réunies, la plus favorable des deux indemnités est versée.

- Aide spécifique pour favoriser la mobilité entre le sud et le nord de la Région Parisienne :
 - o Plafond des Indemnités Kilométriques Voiture porté à 120 Km aller/retour pour une durée de 24 mois à partir de la date de mutation. Au-delà les maxima en vigueur seront appliqués.
 - o Complément forfaitaire de l'ICR (telle que définie ci-dessus) de 10 000 € majorée, de 1 000 € pour le conjoint et par enfant à charge.

En cas de double mutation (salarié + conjoint) cette majoration n'est versée qu'une fois. Cette aide vient en complément de l'ICLT prévue ci-dessus.

- Aide à la recherche d'emploi du conjoint : L'entreprise mettra à la disposition du conjoint du salarié en situation de redéploiement, les services du cabinet spécialisé SODESI dans l'aide à la recherche d'emploi implanté sur le site concerné. Cette aide est étendue aux salariés concernés par une mobilité entre le sud et le nord de la Région Parisienne.

Pour une mobilité sur un site de Province d'un salarié en redéploiement, si le conjoint est également salarié de l'entreprise, la Direction s'efforcera de trouver des possibilités de mobilité des deux conjoints sur le même site.

Pour une mobilité vers l'Ile de France, si le conjoint du salarié en redéploiement est également salarié de l'entreprise, l'entreprise s'engage à lui trouver un poste en Ile de France.

- Autres mesures favorisant la mobilité géographique : Les parties signataires conviennent de l'importance d'aider les salariés à trouver un logement proche de leur nouveau lieu de travail et de mobiliser, en priorité pour les salariés en redéploiement, les moyens disponibles au titre du 1% logement.

6. Arbitrages éventuels

En cas de litige quant à l'octroi de ces aides, le Comité Emploi Mobilité procèdera aux arbitrages utiles.

7. Dispositif renforcé d'Indemnité Provisoire d'Accompagnement des Pertes de Primes liées à l'Emploi (IPAPPE)

Dans le cadre du dispositif renforcé s'appliquant aux salariés en redéploiement, l'entreprise s'engage sur la période du présent accord à accompagner les mobilités vers un nouveau poste, entraînant une perte de rémunération liée à l'emploi d'accueil.

Ce dispositif renforcé prend la forme d'une prime compensatrice individuelle résorbable, appelée IPAPPE (Indemnité Provisoire d'Accompagnement des Pertes de Primes liées à l'Emploi), calculée et versée mensuellement.

Versée pendant 3 ans (suivie d'un biseau de 12 mois), l'IPAPPE compense la perte de rémunération au titre des primes liées à l'emploi définies ci-après.

Elle est ainsi :

- égale à la différence des primes fixes et variables liées à l'emploi, telles que définies par la convention d'entreprise PS, avant et après changement d'emploi ; pour ce calcul, les primes variables sont calculées sur la base du total de l'année civile précédente, divisé par 12,
- non indexée sur les augmentations des primes liées à l'emploi,
- réduite à due proportion en cas de récupération de nouvelles primes, d'augmentation générale et de l'effet ancienneté.

Elle est réexaminée en cas de changement d'emploi pour tenir compte d'éventuels éléments de rémunération supplémentaires.

Titre 5 : Dispositif renforcé d'Indemnité Provisoire d'Accompagnement des Changements d'Horaires (IPACH)

Sur la période du présent accord, il est créé un dispositif temporaire d'accompagnement des pertes de sujétions horaires applicable dans les cas suivants :

- la mise en œuvre de projets d'organisation et de productivité entraînant un changement de grilles horaires,
- le redéploiement de salariés suite à la suppression de leur poste.

Il prend la forme d'une prime spécifique d'écart, appelée IPACH (Indemnité Provisoire d'Accompagnement des Changements d'Horaires), calculée et versée mensuellement.

Le calcul mensuel de cette prime est basé sur l'écart entre le taux de sujétion moyen de référence (réalisé sur l'année précédant l'entrée dans le dispositif) et le taux de sujétion théorique de la grille en cours avec application d'une franchise de 2%. Afin de déterminer le montant de la prime, cet écart est appliqué au Traitement mensuel fixe du bénéficiaire à la veille de l'entrée dans le dispositif.

Au cours de la durée du dispositif, si le taux de sujétion théorique évolue, le montant de la prime est recalculé automatiquement et, le cas échéant, peut même devenir égal à zéro.

Ce calcul est proratisé par le taux d'activité, les absences sans solde, et les absences avec solde ne tenant pas compte des majorations horaires.

La durée de versement de la prime dépend du niveau de la baisse des sujétions de la grille horaire théorique et recouvre 2 périodes successives :

- Une première période de versement du résultat du calcul décrit ci-dessus. Au cours de cette période, la prime sera résorbée de l'effet des augmentations générales et de l'effet d'ancienneté.
- A l'issue de cette période, l'écart résiduel éventuel sera résorbé de façon dégressive sous forme d'un biseau mensuel.

La durée du dispositif est décrite dans le tableau ci-dessous :

Réduction de sujétions horaires de la grille théorique (en % du TMF)	Durée du dispositif
De 2% à 10%	36 mois (soit 24 mois « fixe » + 12 mois de biseau)
Plus de 10%	48 mois (soit 36 mois « fixe » + 12 mois de biseau)

L'IPACH n'est pas compatible avec un autre dispositif de compensation de rémunération lié à un changement d'horaire (prime biseau « classique », prime biseau promotionnelle,...).

En cas de nouvelle réduction du taux de sujétion théorique pendant la période d'éligibilité à l'IPACH respectant les mêmes conditions d'ouverture que celles décrites dans le présent titre (projets d'organisation et de productivité ou redéploiement + seuil):

- l'IPACH initiale est transformée en une prime fixe dont la durée est identique et qui se termine également par un biseau de 12 mois ;
- une nouvelle IPACH est ouverte respectant les modalités définies dans le présent titre.

Un traitement identique sera appliqué pour les bénéficiaires d'une PPARS dont le taux de sujétion serait amené à baisser dans les mêmes conditions au cours de la période d'éligibilité à la PPARS. Dans ce cas, ce serait la PPARS qui serait transformée en une prime fixe d'une durée identique et se terminant par un biseau de 12 mois.

Une fiche pratique détaillera les conditions de mise en œuvre pratique des dispositifs de l'IPAPPE et de l'IPACH.

Nota Bene : les parties signataires conviennent de réfléchir, au cours du premier quadrimestre 2016, aux évolutions possibles de l' « accord du 29 septembre 1992 relatif à la compensation de perte de majoration d'horaires décalés », notamment au profit des salariés dont la mobilité individuelle indépendamment de toute suppression de poste s'accompagne d'une baisse de sujétion horaire.

ANNEXES

AU

CHAPITRE 3 « CONFIRMER LA PRIORITE AUX RESSOURCES HUMAINES INTERNES A L'ENTREPRISE »

Annexe 1 : Exemple pour information de la lettre de mission

LETTRE DE MISSION

La mission < titre de l'offre > est confiée à :

Nom / Prénom :

Matricule :

Sigle d'affectation :

Durée de la mission : mois Du au

Renouvelable : OUI - NON (Rayer la mention inutile)

Service prenant :

Rattachement hiérarchique pendant la mission :

CADRE DE LA MISSION

Complément Activités Principales Hors Périmètre

RESUME GENERAL DE LA MISSION

PRINCIPALES ACTIVITES ET RESULTATS ATTENDUS

MODALITES ADMINISTRATIVES (lieu de travail, types horaires, moyens mis à disposition...)

Fait en deux exemplaires, le

Visa du RRH prenant

Visa de l'intéressé précédé
de la mention manuscrite
« Lu et approuvé »

Visa du responsable
de la mission

BILAN DE FIN DE MISSION

Période de mission : Du au.....inclus.

Salarié apprécié

Nom/prénom

Matricule

Sigle d'affectation

Service prenant

Responsable de la mission

Nom/prénom

Service

RESUME GENERAL DE LA MISSION

--

OBJECTIFS FIXES/RESULTATS ATTENDUS

--

APPRECIATION GLOBALE DE LA MISSION

--

Date de l'entretien :

Signature du responsable de mission

Commentaires et signature du salarié :

CONVENTION MOBILITE INTEGRATION

LES PRINCIPES ET LES REGLES

Un changement d'emploi dans le cadre d'une mobilité peut nécessiter la mise en œuvre d'un dispositif d'accompagnement ou de reconversion professionnelle.

La présente convention de mobilité intégration est établie afin de préciser les conditions d'accompagnement ainsi que les modalités d'intégration dans l'emploi d'accueil.

Elle traduit la volonté de chacun des acteurs de réussir la démarche de mobilité professionnelle et définit les obligations mutuelles de l'entreprise et du salarié(e).

Cette convention est un engagement réciproque entre un(e) salarié(e) qui aborde un nouveau métier, la hiérarchie directe qui pilote l'intégration et le RRH qui formalise et organise avec le gestionnaire de métier l'entrée du salarié dans son nouveau métier. Chacun est ainsi responsable de la réussite de cette mobilité professionnelle. Dès lors que la convention est signée, le/la salarié(e) s'engage à en suivre chaque étape et à ne pas postuler sur d'autres offres d'emploi ou de formation.

Variante

Le/la salarié(e) entre dans une période de professionnalisation de < x mois > qui doit l'amener à terme à l'obtention de la qualification visée. L'investissement formation s'élevant à < x € > par salarié(e), celui/celle-ci s'engage à intégrer le métier de < libellé emploi > pour une durée minimale de < x ans > après la fin de la formation suivie.

- Le (la) salarié(e) est affecté(e) dans son secteur d'accueil dès le début de la convention mobilité intégration. Pendant toute la durée de la convention, son intitulé d'emploi ainsi que son niveau de classification restent inchangés.
- Un avenant au contrat de travail formalise l'entrée et la sortie de la convention mobilité intégration. La durée de la convention peut être variable en fonction du poste visé, du parcours antérieur du salarié et des compétences à acquérir, de la durée de la période d'apprentissage.
- En cas de confirmation dans son nouvel emploi, le (la) salarié(e) bénéficie d'une promotion si le niveau de son nouvel emploi est supérieur à son niveau personnel. La promotion prend effet à la date de prise de poste effective (celle-ci pouvant intervenir le cas échéant, après la période de formation).
- En cas d'interruption de la convention après 6 mois maximum, le retour sur le poste d'origine, ou sur un emploi équivalent, au sein de son entité d'origine dans toute la mesure du possible, à défaut dans le même bassin d'emploi, est organisé entre les services RH concernés.

Dans cette optique, la convention Mobilité/ Intégration identifie et précise:

- L'organisation de la période d'apprentissage
- Les dates des points d'étape associés permettant de suivre la progression du/de la salarié(e)
- Les compétences, connaissances, qualifications à acquérir durant la période d'apprentissage
- Les moyens mis en œuvre par la hiérarchie d'accueil : formations, tutorat, accompagnement, etc ...

L'ENGAGEMENT RECIPROQUE

La présente convention de Mobilité/ Intégration est conclue entre:

- Mr/Mme (le/la salarié(e))
- Mr/Mme (le manager) Responsable
- Mr/Mme (le RRH) Direction

L'engagement réciproque de ces trois personnes à respecter leurs obligations mutuelles doit permettre à l'issue de la convention, l'affectation de Mr/Mme sur le :

Poste :

Emploi repère

Niveau du poste :

Famille :

Variante pour les salariés dont le niveau personnel est supérieur au niveau de l'emploi cible :

Mr/Mme restera à titre personnel <niveau personnel>.

Après présentation et échange sur le contenu de cette convention, les 3 parties formalisent leur engagement réciproque en la signant.

➤ **L'entreprise s'engage à :**

S'assurer de l'accompagnement par un tuteur ou référent pendant la période d'apprentissage

S'assurer de la réalisation des points d'étape pendant le parcours

➤ **Le salarié s'engage à :**

Suivre avec assiduité et en intégralité le parcours de formation et d'apprentissage prévus, passer le cas échéant les épreuves associées

Ne pas se présenter sur d'autres offres d'emploi ou de formation pendant toute la durée de la convention

	Salarié	Manager	RRH
Date			
Signature			

LE SALARIE ET SON PARCOURS PROFESSIONNEL

L'emploi actuel du salarié

Libellé d'emploi d'origine :

Famille :

Niveau du salarié :

Compétences transférables

L'ORGANISATION DE LA PERIODE D'APPRENTISSAGE

La durée de la convention peut être variable. La période d'apprentissage peut être organisée en plusieurs étapes de durée différente en fonction du type de connaissances, de compétences, etc... à acquérir.

DATE DE DEBUT :

DUREE DE LA CONVENTION :

PHASE 1 : du

au

- **Connaissances, compétences, etc..., à acquérir :**

- **Moyens associés (accompagnement, formation, ...) :**

PHASE 2 : du**au**

- **Connaissances, compétences, etc..., à acquérir :**

- **Moyens associés (accompagnement, formation, ...) :**

PHASE 3 : du**au**

- **Connaissances, compétences, etc..., à acquérir :**

- **Moyens associés (accompagnement, formation, ...) :**

La réussite du parcours est conditionnée par : <obtention du diplôme, validation de la formation, atteinte du niveau de compétences métiers attendu, etc ...

LES BILANS D'ETAPE

1^{er} POINT D'ETAPE

- **Date du point d'étape :**
- **COMMENTAIRES**

- **Signature des 3 parties :**

	Salarié	Manager	RRH
Date			
Signature			

2ème POINT D'ETAPE

- **Date du point d'étape :**
- **COMMENTAIRES**

- **Signature des 3 parties :**

	Salarié	Manager	RRH
Date			
Signature			

BILAN GLOBAL DE LA PERIODE D'APPRENTISSAGE

Date du bilan final :

Le salarié a-t-il validé :

- ▶ Obtention du diplôme OUI Partiellement NON
S/O
- ▶ Validation de la formation OUI Partiellement NON
S/O
- ▶ Niveau de compétences attendu OUI Partiellement NON
S/O
- ▶

COMMENTAIRES / DECISION :

Le salarié est-il affecté sur le poste ? OUI NON

Si NON, la préconisation est :

	Salarié	Manager	RRH
Date			
Signature			

**Avenant formalisant l'entrée et la sortie de la convention de
mobilité/intégration**

A l'occasion du projet de mobilité vers l'emploi de < >, Air France et Mr/Mme se sont mis d'accord sur les points suivants :

Mr/Mme s'engage, à compter du < > dans un processus de mobilité professionnelle devant lui permettre d'occuper un poste de , niveau..... dans la famille

Air France s'engage à mettre en œuvre les mesures d'accompagnement nécessaires à cette démarche.

Une convention de mobilité/intégration jointe au présent avenant est conclue entre les parties afin de formaliser les différentes étapes du processus de mobilité (compétences à acquérir, modalités de la formation, durée de la convention...).

Elle doit permettre à Mr/Mmede disposer, au terme prévisible de la convention, des compétences requises pour occuper le poste au niveau visé.

Pendant la durée de la convention, Mr/Mmeconservera son intitulé d'emploi et son niveau individuel actuels.

Au terme de la convention mobilité/intégration, sous réserve de l'atteinte du niveau de compétences requis, < et de l'obtention du diplôme visé> < de la validation du parcours de formation>, Mr/Mme sera confirmé(e) dans l'emploi et prendra alors l'intitulé du nouvel emploi : < > avec effet au < >.

Variantes

Si le niveau du poste est supérieur à son niveau individuel :

Mr/Mme sera confirmé(e) dans l'emploi et promu(e) sur l'intitulé d'emploi : < > , niveau < > avec effet au < >.

Si le niveau du poste est inférieur à son niveau individuel :

Mr/Mmesera confirmé(e) dans l'emploi et conservera son niveau individuel < >.

La convention prendra fin et il/elle entrera dans la famille, en suivant les principes d'évolution propres à l'emploi repère.

Conformément aux textes en vigueur à la date de signature de la convention, et compte tenu de sa situation individuelle, Mr/Mme bénéficiera des dispositifs d'accompagnement suivants :

<aides à la mobilité géographique et/ou dispositifs de compensation des pertes de sujétions horaires et/ou de primes fixes liées à l'emploi à préciser>

Variante

Une durée de < > sera demandée sur l'emploi < > au sein de < > dès lors que Mr/Mme aura validé son parcours de professionnalisation, sauf accord des deux parties.

En cas de non confirmation dans l'emploi, de non validation d'un point d'étape ou d'arrêt de la convention d'un commun accord, et dans un délai maximum de 6 mois depuis le début de la convention, Mr/Mme sera réaffecté(e) sur son poste d'origine, ou sur un emploi équivalent, dans toute la mesure du possible au sein de son entité d'origine, à défaut dans le même bassin d'emploi. En cas d'impossibilité, les parties examineront toute autre possibilité de mobilité professionnelle et/ou géographique.

Mr/Mme dispose d'un mois à compter de la remise de cet avenant pour formaliser son accord.

Fait en deux exemplaires originaux à < >, le

Air France

« lu et approuvé »

<signature + paraphe

de toutes les pages>

Mr/Mme

« lu et approuvé »

< signature + paraphe

de toutes les pages>

CHAPITRE 4 : RENFORCER L'ACCOMPAGNEMENT MANAGERIAL ET LE DEVELOPPEMENT DES CADRES ET DE L'ENCADREMENT

Titre 1 : Démarche managériale

Air France a le souci d'accompagner et de développer ses managers pour leur permettre de tenir pleinement leur rôle.

La démarche de Développement des Pratiques Managériales (DPM) a accompagné, dans le cadre de Transform, la montée en compétences du management de proximité (AMDE et cadres niveau 1 principalement) dans les entités PS notamment.

Une dynamique d'animation du réseau des managers a été mise en place par les entités, impliquant leurs comités de direction, avec des événements, des ateliers, des actions de formation, des enquêtes internes,

Aujourd'hui l'entreprise poursuit sa démarche d'accompagnement et de développement des managers.

Cette démarche concerne à présent l'ensemble de la chaîne managériale et toutes les entités, PN et PS, avec des dispositifs qui associent différents leviers : formation, communication managériale, développement professionnel, coaching, co-développement, cursus, etc.

Elle mobilise :

- une action locale des entités, les mieux à même d'identifier les besoins de progrès, de soutien, de développement de leurs managers et d'en mesurer directement les progrès.
- un dispositif transverse qui, tout au long de l'année et à partir des retours des entités, identifie les actions à développer en faveur du management et anime le partage d'expérience en développant les bonnes pratiques et les expérimentations.

Cette démarche managériale s'intéresse à 2 domaines d'action principaux :

1/ Porter, rassembler autour d'une Ambition Managériale commune pour Air France, et relayer cette ambition dans les dispositifs de développement professionnel notamment : refonte du référentiel cadre, prescription pour les formations et programmes managériaux, prise en compte dans les revues Espace notamment.

2/ Aider les managers à se renforcer dans leur rôle au quotidien :

- Continuer nos actions en matière :
 - o de communication managériale
 - o d'ateliers déclinant diverses modalités du co-développement (cf. chapitre 2 titre 4) pour le management de proximité et pour les cadres niveaux 2 et 3. Ces ateliers permettront notamment aux managers de travailler sur des thématiques liées au contexte : la motivation, la communication, le développement des collaborateurs.

- de coaching
- d'ouverture sur les pratiques : Managers Cafés
- Mettre en place de nouvelles actions :
 - Mise en place du mentoring : 20 salariés « mentors » seront formés en janvier 2016 pour accompagner 20 cadres futurs mentorés / une démarche pilote qui après REX pourrait être amplifiée
 - Refonte en 2016 des cursus de formation Jeunes cadres et d'accès cadre groupe 2, et suivant le retour d'expérience du cursus accès cadre
 - Renforcer les compétences en matière de simplification
- Expérimenter pour donner du recul et apporter des sources d'inspiration
 - Des sessions de e-learning animées en présentiel, afin de créer une dynamique et un réseau managérial, par exemple sur les *serious games*
 - du benchmark managérial
 - des nouvelles approches d'animation telles que le *management game*

Sur ces sujets managériaux il sera organisé une séance de travail annuelle avec les signataires.

Titre 2 : Ouverture de discussions

Outre cette séance de travail annuelle, la direction et les signataires du présent accord s'engagent à ouvrir dans les six mois suivant la signature dudit accord des discussions.

La première réunion aura pour objectif de cadrer le calendrier, le périmètre, les thèmes ainsi que la méthodologie de ces discussions, pouvant déboucher sur un ou des accord(s).

Titre 3 : Mesures diverses immédiates

1. Promotion CG1

Pour rappel, la promotion AMDE est valorisée à hauteur de 23 points, qui se décomposent en 8 points de promotion N5 et 15 points d'encadrement.

A compter de l'entrée en vigueur du présent accord, la promotion Cadre N1 des salariés AMDE sera traitée de la manière suivante :

- ne seront déduits des 54 points de la promotion cadre que 9 points au titre des points d'avance sur encadrement attribués au moment de la promotion AMDE, au lieu de 15 points.
- La valeur minimale de la promotion des AMDE promus cadres sera ainsi portée à 45 points au lieu de 39.

De cette façon, les parcours de Technicien Supérieur vers Cadre et d'AMDE vers Cadre seront valorisés de manière équivalente.

Afin de garantir un cadre cohérent et clair, les parties signataires conviennent que les présentes dispositions portant sur la promotion CG1 des AMDE se substituent dès son entrée en vigueur aux accords, usages, textes et engagements unilatéraux traitant du même objet.

2. Situation des cadres N2.2

Dans l'avant-dernier paragraphe de l'avenant n°3 à la convention d'entreprise PS concernant l'évolution de la structure de rémunération des cadres de niveau 2, position 2, les mots « *dès lors que les augmentations générales seront à nouveau appliquées dans l'entreprise* » seront remplacés par « *dès lors que l'entreprise connaîtra pour la première fois après la signature de cet accord une situation de résultat d'exploitation positif* », par avenant à négocier d'ici fin janvier 2016.

CHAPITRE 5 : RENFORCER LA COHERENCE DE L'ACTION

Titre 1 : Poursuivre et renforcer la veille stratégique

Dans un environnement du transport aérien en mutation perpétuelle et rapide, où l'agilité et la souplesse d'adaptation constituent un avantage concurrentiel de plus en plus décisif pour toute compagnie aérienne qui la développe, Air France adapte les moyens de court et moyen terme de réalisation de ses objectifs stratégiques, pour répondre aux défis économiques, commerciaux, financiers et concurrentiels auxquels elle doit faire face sur ses différents marchés.

La réactivité indispensable de ces événements ne s'accorde pas toujours avec le calendrier légal des informations données aux Comité Central d'Entreprise et Comités d'Etablissement en matière d'orientations stratégiques et d'impacts sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Aussi, les parties signataires du présent accord conviennent de la poursuite de la tenue de Comités Permanents de Veille Stratégique au sein du CCE Air France sur la durée du présent accord, conformément aux modalités prévues par l'accord signé le 16 novembre 2009, ainsi qu'au sein des entités ayant développé cette même pratique au niveau de leur établissement.

Ce faisant, tout en soulignant la nécessité de respecter les prérogatives des CCE/CE et le fonctionnement des commissions compétentes, elles affirment leur intérêt pour une structure de dialogue et d'échanges transverse, qui permette de donner des informations touchant à l'environnement du transport aérien et à la stratégie d'Air France dans ses dimensions économiques, commerciales, financières et concurrentielles ; et d'aborder en toute transparence et en confiance des sujets sensibles et souvent confidentiels avec des experts de la Compagnie.

Titre 2 : Poursuivre et renforcer les processus de discussions en local

Afin de répondre de façon adaptée aux enjeux et objectifs économiques, sociaux, commerciaux et concurrentiels de chaque direction/entité, l'entreprise entend promouvoir des démarches locales de discussions/concertations, sous l'autorité des Directeurs Généraux Adjointes, présidents de CE, avec les organisations syndicales représentatives au niveau de l'établissement et les organisations syndicales signataires du présent accord.

S'inscrivant dans le cadre d'une méthode d'association définie localement, ces démarches auront pour objectif :

- D'identifier les projets et mesures d'amélioration de l'efficacité économique permettant de répondre aux objectifs fixés ;
- De donner des perspectives sur l'emploi et plus globalement sur l'accompagnement des changements, dans le respect des dispositions prévues par le présent accord, en contrepartie de l'aboutissement des concertations et de l'avancée des projets conformément à la « feuille de route » partagée ;
- De partager des bilans et actualisations régulières de l'avancement des mesures déployées.

Dans le cadre de la mise en œuvre complète des plans d'action nécessaires à l'atteinte des objectifs économiques fixés, l'entreprise affiche son ambition pour la durée du présent accord de conserver les grandes lignes de son périmètre industriel et donc de se positionner sur la poursuite de l'ensemble des grands métiers : passage long-courrier, passage moyen-courrier, passage court-courrier, maintenance et cargo.

Ce choix s'accompagnera de nécessaires adaptations et notamment des changements d'organisation liés au renforcement de l'intégration au sein du Groupe Air France KLM, à l'amélioration de l'efficacité au sein du Groupe Air France, à la construction et l'approfondissement de partenariats industriels avec d'autres entreprises, ainsi qu'à une plus grande sélectivité dans le choix des activités assurées en propre.

Titre 3 : Démultiplier l'accord et assurer son suivi sur le terrain

1. Assurer un suivi coordonné et transverse des discussions locales

Un comité de suivi transverse sera mis en place avec les organisations syndicales signataires dès le dépôt et sur la durée du présent accord, pour assurer des points réguliers et de bilan sur la mise en œuvre des dispositions et dispositifs, prévus par le présent accord, en transverse et dans les différentes entités.

De ce point de vue, ce comité sera particulièrement vigilant à assurer homogénéité et cohérence dans l'application des dispositions prévues.

Animé par la Direction de l'Emploi/Mobilité de l'entreprise, ce comité sera composé de 2 représentants par organisation syndicale signataire de l'accord et de représentants de la Direction. Il se réunira 2 fois par an, et en tant que de besoin si l'actualité ou des difficultés de mise en œuvre des actions prévues apparaissaient dans l'intervalle.

Par ailleurs, comme stipulé à l'article 3.2 du chapitre 1 du présent accord, les organisations syndicales signataires seront pleinement associées à la démarche Anticipation, dans le cadre notamment d'un observatoire de l'Anticipation prévu à l'article 3.2 du chapitre 1.

2. Démultiplication et déclinaison de l'accord sur le terrain

Les parties signataires affirment leur volonté de s'impliquer dans la déclinaison des engagements de l'accord. Cette déclinaison devra de traduire par des actions concrètes au niveau des entités.

A cet effet :

- Le plan de communication transverse sur les dispositions de l'accord inclura la réalisation et la mise à disposition de « fiches pratiques » sur les différents dispositifs et outils prévus. Au-delà de l'accord, ces fiches pratiques seront mises à disposition de tous les salariés, via un accès facilité dans le site Intralignes.
- Des séances de démultiplication seront organisées à destination du réseau RH et du management avant la fin du 1^{er} semestre 2016.
- Un plan d'actions de déclinaison de l'accord sera élaboré par les entités, assorti d'un calendrier de mise en œuvre.

CHAPITRE 6 : CLAUSES GENERALES

Titre 1 : Champ d'application, entrée en vigueur et durée d'application de l'accord

1.1. Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des salariés Personnel au Sol 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.

1.2. La validité du présent accord est soumise à la condition de sa signature par des syndicats représentatifs, représentant au moins 30% des votes obtenus au premier tour des élections CE au niveau des collèges 1, 2 et 3 du Personnel au Sol.

Le présent accord entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2016 et cessera de produire tout effet au-delà du 31 décembre 2018.

Les parties signataires conviennent par ailleurs d'un rendez-vous en juin 2018, pour faire un premier bilan de la mise en œuvre du présent accord et échanger sur les perspectives.

Titre 2 : Adhésion

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale représentative du personnel au niveau de l'entreprise, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

Cette adhésion ne pourra être partielle et concernera nécessairement l'ensemble des termes de l'accord. L'adhésion devra faire l'objet du dépôt prévu à l'article L. 2231-6 du Code du travail. 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.

Titre 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 lettre recommandée 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 et suivants.

Cet avenant devra faire l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 2231-6 du Code du travail.

Titre 4 : Publicité et Dépôt légal

Un exemplaire du présent accord sera notifié à chaque organisation syndicale représentative.

Le présent accord sera déposé auprès de la DIRECCTE et auprès du greffe du Conseil des Prud'hommes de Bobigny.

Fait à Roissy en 5 exemplaires,
Le 13 janvier 2016

Pour Air France

Gilles GATEAU
Directeur Général Adjoint Ressources Humaines et Politique Sociale

Pour les organisations syndicales représentatives au niveau du Personnel Sol

Pour la CFDT

Pour la CFE-CGC

Pour l'UNSA Aérien

Pour FO

Pour la CGT

Annexe - Les bassins d'emploi

Définition des bassins d'emploi 2016 -2018.

<i>EST</i>	<i>NORD</i>	<i>NORD OUEST</i>	<i>OUEST</i>	<i>SUD OUEST</i>	<i>CENTRE</i>	<i>SUD EST</i>	<i>CORSE</i>	<i>SUD</i>	<i>DOM 1</i>	<i>DOM 2</i>	<i>DOM 3</i>
<i>BAS RHIN</i>	<i>ILE DE FRANCE*</i>	<i>FINISTERE</i>	<i>GIRONDE</i>	<i>HAUTE GARONNE</i>	<i>RHÔNE</i>	<i>ALPES MARITIMES</i>	<i>CORSE DU SUD</i>	<i>BOUCHES DU RHONE</i>	<i>GUYANE</i>	<i>LA REUNION</i>	<i>GUADELOUPE</i>
<i>HAUT RHIN</i>		<i>ILLE ET VILAINE</i>	<i>PYRENEES ATLANTIQUES</i>		<i>PUY DE DÔME</i>	<i>VAR</i>	<i>HAUTE CORSE</i>	<i>HERAULT VAR</i>			<i>MARTINIQUE</i>
	<i>NORD</i>										
	<i>SOMME</i>	<i>LOIRE ATLANTIQUE</i>									

* Compte tenu de la géographie de l'habitat des salariés de l'entreprise, l'Oise est ici assimilée à un département de l'Île de France.