

Accord PACTE 2023 – 2024

Parcours, Adéquation, Carrière, Transition, Emplois

Personnel Sol

Préambule

Face à un contexte qui a profondément évolué depuis 2018, est apparue la nécessité de refonder l'approche de la gestion de l'emploi et des parcours professionnels des salariés Personnels Sol d'Air France.

Ce nouvel accord, nommé PACTE 23-24 (Parcours, Adéquation, Carrière, Transition, Emplois) vise à mieux répondre dans les deux prochaines années à nos enjeux collectifs et individuels dans une période d'accompagnement de la reprise, de poursuite de la gestion des conséquences de la crise subie par le transport aérien depuis 2020 et d'une potentielle reprise de pandémie. L'accord couvre les années civiles 2023 et 2024, conformément à la dernière GPEC, et vise à répondre aux incertitudes de la période à venir et au rétablissement de notre situation financière.

Cet accord continue d'encadrer les différentes phases des parcours de chacun au sein d'Air France dans une logique de « boîte à outils » avec pour objectifs fondamentaux :

- D'anticiper l'évolution des métiers afin de donner la meilleure visibilité aux salariés sur leurs parcours et les possibilités d'évolution,
- D'accompagner au mieux l'ensemble des salariés à chaque étape de leur parcours professionnel au sein d'Air France,
- D'offrir des dispositifs de fin de carrière permettant une transition aménagée vers la retraite pour les salariés éligibles le souhaitant,
- De prévoir des nouveaux dispositifs de gestion des situations de sureffectif basés sur le volontariat.

Le présent accord a pour ambition de répondre aux enjeux de l'emploi et des métiers dans tous les secteurs géographiques de l'entreprise en offrant un accompagnement adapté aux salariés. L'entreprise poursuivra une politique ambitieuse de mobilités internes volontaires comme moyen privilégié de répondre aux situations de sureffectif.

Dans ce contexte, il est acté que la phase de licenciements économiques de l'établissement Exploitation Court Courrier prévue par le Plan de Sauvegarde de l'Emploi de juillet 2020 ne sera pas mise en œuvre, dès lors que le présent accord ainsi que l'accord Volontariat Escales sont valablement conclus, et permettent d'y substituer un dispositif de volontariat basé sur des mesures de Ruptures Conventionnelles Collectives et un Dispositif Fin de Carrière pour répondre à la situation.

Il est rappelé que conformément au cadre législatif, les salariés dans le périmètre d'éligibilité d'une RCC se voient garantis de ne pas être l'objet d'un licenciement pour motif économique selon les conditions de l'accord RCC.

Il est également acté que l'entreprise s'engage à ne procéder à aucun départ contraint pour motif économique jusqu'au 31 décembre 2024, dès lors que les dispositifs de volontariat inscrits dans l'accord pourront être mis en œuvre par la voie d'accords collectifs et permettront de répondre effectivement aux enjeux identifiés. Pour les autres situations, la garantie d'emploi est également prolongée durant la durée de l'accord dès lors que les salariés s'inscrivent dans la mise en œuvre des dispositions du présent accord et acceptent une mobilité fonctionnelle et/ou géographique.

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 ses trois domaines d'activité : Passage, Maintenance et Cargo.

Après concertation avec les Organisations Syndicales Représentatives signataires ou adhérentes du présent accord, l'entreprise pourra mettre en œuvre les mesures qu'elle considérera appropriées et proportionnées, en cas de modification importante de son environnement pouvant avoir des conséquences significatives sur sa situation économique et financière.


pt


ld


YB

Table des matières

Préambule	2
Partie 1 : L'anticipation de l'évolution des métiers.....	6
Chapitre 1 : Instance d'échange et de réflexion sur l'évolution des métiers : le Comité Prospective Métiers	6
Chapitre 2 : Les catégories de métiers	6
Chapitre 3 : La communication sur les métiers	7
Partie 2 : Une politique emploi responsable et cohérente avec nos besoins à moyen et long terme.....	7
Chapitre 1 : Sécuriser les parcours professionnels grâce à des dispositifs performants et une mobilité interne dynamique	7
1. L'entretien professionnel	7
2. La gestion des parcours professionnels et la détection des talents.....	8
3. La bourse de l'emploi	9
4. L'accompagnement à la mobilité professionnelle	9
5. L'accompagnement à la mobilité géographique	12
6. Le développement des compétences et des parcours professionnels grâce à la formation....	13
7. La classification des emplois et les principes d'évolution	16
Chapitre 2 : Favoriser l'emploi et l'insertion professionnelle des jeunes	16
1. Politique Alternance et Stage	16
2. Accueil et intégration des nouveaux arrivants.....	18
3. Egalité des chances.....	18
Chapitre 3 : Accompagner les mobilités externes.....	19
1. La cellule d'accompagnement des mobilités externes	19
2. La Mobilité Volontaire Externe Sécurisée (MVES)	19
3. Le congé de mobilité	20
4. Le financement dans le cadre du dispositif « Transitions collectives – Congé de mobilité » ...	25
Partie 3 : Les dispositifs d'accompagnement des fins de carrière	27
Chapitre 1 : Les dispositifs seniors	27
1. Favoriser le maintien dans l'emploi des seniors	27
2. L'accès à la formation des seniors.....	28
3. Conditions de travail et prévention de la pénibilité des salariés seniors.....	28
4. Information sur la retraite.....	28
5. La retraite progressive.....	29
Chapitre 2 : Le Temps Partiel Aidé Fin de Carrière (TPAFC)	29
1. Conditions d'éligibilité	29

2. Modalités de réduction d'activité	29
3. Incitation financière	30
Chapitre 3 : Le Dispositif Fin de Carrière (DFC)	31
1. Conditions d'éligibilité	31
2. Durée du DFC.....	31
3. Rémunération pendant le DFC	32
4. Situation du salarié pendant le DFC	33
5. Modalités de sortie du DFC	33
Partie 4 : Le cadre de futures Ruptures Conventionnelles Collectives.....	34
Partie 5 : Mise en œuvre de l'accord	34
Champ d'application	34
Date d'entrée en vigueur et durée d'application	34
Adhésion	35
Démultiplication et suivi de l'accord.....	35
Révision.....	35
Publicité et dépôt légal	35
ANNEXES	37

Partie 1 : L'anticipation de l'évolution des métiers

Chapitre 1 : Instance d'échange et de réflexion sur l'évolution des métiers : le Comité Prospective Métiers

Air France a développé sa capacité d'anticipation et d'adaptation des besoins en emplois et compétences, en lien avec la stratégie et les besoins opérationnels de l'entreprise depuis plusieurs années.

Afin de répondre au contexte (réglementaire, concurrentiel, technologique, etc.) de plus en plus évolutif, il est essentiel de poursuivre la démarche pour mieux anticiper et partager ces évolutions avec les managers et les salariés.

Dans le cadre du présent accord, l'entreprise souhaite informer au mieux les organisations syndicales signataires sur la vision prospective des métiers issue notamment des travaux de la GPEC.

Les parties conviennent de l'importance du Comité Prospective Métiers (CPM).

Celui-ci a pour mission, à partir des orientations stratégiques de l'entreprise :

- De partager la vision prospective sur l'évolution des métiers et des compétences au regard des besoins de l'entreprise ;
- De préciser les actions et outils à mettre en œuvre ;
- D'échanger sur les moyens de communiquer aux salariés ces évolutions et leurs impacts métiers afin de mieux se préparer à ces changements.

Le Comité Prospective Métiers est un outil essentiel pour anticiper les évolutions de l'emploi, pour communiquer de façon transparente et responsable, pour activer les mobilités professionnelles et pour prévenir les sureffectifs.

Animé par la Direction Générale des Ressources Humaines, il se réunit deux fois par an, et plus si nécessaire. Le comité est composé de trois représentants par organisation syndicale représentative signataire ou adhérente du présent accord et de représentants de la direction.

Une 1^{ère} réunion sera organisée avant la date d'entrée en vigueur du présent accord afin de partager avec les organisations syndicales signataires la cartographie des métiers.

La liste des métiers identifiés comme fragilisés à la date de signature du présent accord figure en annexe.

Cette liste pourra être actualisée une fois par an lors d'un Comité Prospective Métiers. Cette actualisation visera à intégrer ou retirer de la liste les métiers de l'entreprise en fonction des évolutions et ruptures significatives d'ordre technologiques, réglementaires, organisationnelles ou économiques.

Chapitre 2 : Les catégories de métiers

La démarche « prospective métier » menée par l'entreprise vise à identifier :

- Les métiers « à l'équilibre » pour lesquels il y a adéquation entre les compétences et les besoins ;
- Les métiers « en tension » nécessitant des compétences nouvelles ou en croissance ou pour lesquels il y a un risque de pénurie de ressources internes ;
- Les métiers « fragilisés » pour lesquels sont identifiées une baisse probable des besoins et des effectifs et/ou une évolution importante des compétences. Cette classification ne signifie pas

que le métier va disparaître, mais que les besoins de l'entreprise vont diminuer dans le temps ou se transformer dans leur contenu.

Les métiers « en tension » et les métiers « fragilisés » peuvent être appréciés au niveau d'une Direction ou d'un site pour tenir compte des spécificités et disparités entre sites.

Cette démarche permet :

- De préparer des plans d'action adaptés aux enjeux de ces différents métiers ;
- D'adapter au fil de l'eau et le plus en amont possible l'adéquation entre les besoins, les ressources et les compétences ;
- De donner de la visibilité à tous les salariés sur les emplois et les compétences nécessaires dans l'entreprise dans les prochaines années.

Chapitre 3 : La communication sur les métiers

Afin de permettre aux salariés et aux managers d'avoir de la visibilité sur le devenir des emplois et des compétences et de mieux se préparer à ces évolutions, l'entreprise s'engage à :

- Partager la vision prospective métiers avec les salariés, les managers et les représentants du personnel,
- Mettre à disposition des informations et des outils pratiques pour faciliter l'appropriation de chaque salarié et lui permettre de réfléchir à son parcours professionnel.

Partie 2 : Une politique emploi responsable et cohérente avec nos besoins à moyen et long terme

Chapitre 1 : Sécuriser les parcours professionnels grâce à des dispositifs performants et une mobilité interne dynamique

Dans un contexte de transformation permanent, les parcours professionnels, la gestion des talents et le développement des compétences des salariés dans l'entreprise doivent s'adapter et répondre aux besoins de l'entreprise.

Le manager est l'interlocuteur privilégié pour conseiller le salarié dans son parcours professionnel. Dans le cadre de l'évolution récente du leadership modèle managérial, il lui revient de développer les individus et le collectif. A ce titre, il coopère, crée du lien, fait grandir son équipe et détecte les talents.

L'entreprise met en place des outils et accompagnements pour permettre à chacun d'être acteur de sa carrière et de construire un parcours professionnel garantissant son employabilité et répondant à ses attentes et besoins en évolution. Ainsi, des parcours professionnels pourront être proposés pour accompagner les salariés vers les métiers émergents.

1. L'entretien professionnel

L'entretien professionnel a pour but de faire un point sur l'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications, d'emploi et de formation. Il permet de réfléchir, en concertation avec le manager, à un projet professionnel en accord avec les aspirations du salarié et les besoins de l'entreprise.

Le projet professionnel du salarié peut aussi bien être l'expression d'un souhait de développement professionnel dans son emploi, dans son environnement, dans son métier etc. qu'un souhait de mobilité professionnelle.

L'entretien professionnel est un temps d'échange privilégié et qualitatif entre le manager et le salarié sur son parcours professionnel, qui vise notamment à :

- Inventorier et préciser les compétences détenues par le salarié ;
- L'accompagner dans ses perspectives d'évolution professionnelle en étant à l'écoute de ses questionnements et en le conseillant dans ses choix ;
- Déterminer des besoins de formation du salarié à court terme eu égard aux missions qui lui sont confiées et aux compétences qu'il doit acquérir sur son poste de travail.

Cet échange permet d'identifier les priorités de développement relatives au poste tenu et les actions à mettre en œuvre pour préparer et concrétiser le projet professionnel du salarié.

Il est réalisé tous les ans en complément de l'entretien annuel de performance.

Il doit également se tenir après chaque reprise d'activité, en particulier à l'issue d'un arrêt longue maladie, d'un congé maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, ou à l'issue d'un mandat syndical.

Tous les 6 ans, l'entretien fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

2. La gestion des parcours professionnels et la détection des talents

Depuis plusieurs mois, diverses expérimentations ont été initiées au sein des différentes Directions de l'entreprise afin d'améliorer la connaissance des compétences et diplômes de chacun pour favoriser la gestion des compétences et des parcours individuels.

Cette évolution exprimée autour du principe de « gestion des talents » traduit une forte aspiration des salariés à la prise en compte dans les modèles de gestion des ressources humaines, d'une plus grande individualisation de leur parcours professionnel.

Afin de pouvoir prendre en compte cette aspiration légitime, tout en respectant une logique d'adéquation emplois/ressources, les signataires conviennent de travailler ensemble sur les points suivants :

- Développer la connaissance des compétences et aspirations des salariés, à travers notamment la mise à disposition d'outils d'auto-déclaration des compétences ou le profil individuel pour leur permettre de mieux faire connaître leurs compétences professionnelles et extra professionnelles et valoriser leurs expériences ;
- Permettre des parcours professionnels tenant compte des compétences acquises à l'intérieur mais aussi à l'extérieur de l'entreprise, que ce soit dans des expériences professionnelles ou associatives ;
- Identifier et développer les salariés aux talents particuliers, via notamment la mise en place de revues des personnes ;
- Gérer les plans de succession sur les postes clés de l'entreprise afin de ne pas laisser vacants les postes les plus critiques ;
- Identifier au sein des règles emplois existantes, les évolutions nécessaires afin de favoriser les parcours professionnels permettant une meilleure adéquation emplois/ressources ;

- Identifier les formations diplômantes ou qualifiantes permettant l'accès des salariés aux emplois /compétences émergents.

L'entreprise s'engage à proposer à la négociation au cours du premier semestre 2023 un accord portant sur les parcours professionnels des représentants syndicaux.

3. La bourse de l'emploi

La bourse de l'emploi Artémis contribue à rendre les salariés premiers acteurs de leur développement en leur permettant de connaître l'ensemble des postes à pourvoir en interne à un moment donné et d'avoir la possibilité de postuler sur les postes ouverts en cohérence avec leurs compétences et leur niveau de responsabilités.

Les principes généraux sont les suivants :

- Les postes à pourvoir dans l'entreprise doivent faire l'objet d'une publication dans la bourse de l'emploi ;
- Les salariés peuvent candidater à une ou plusieurs offres publiées pour changer de poste, construisant ainsi leur propre parcours de carrière, indépendamment de leur niveau de classification au sein d'une même catégorie ;
- Les managers sont responsables de créer les offres de postes et de sélectionner leurs nouveaux collaborateurs, en veillant à apporter une réponse à toutes les candidatures et en assurant un feedback constructif aux candidats non retenus ;
- Le salarié devra justifier d'une ancienneté dans son poste d'au moins 24 mois (sauf cas particulier) et obtenir l'accord de son manager pour pouvoir candidater à un autre emploi ;
- Une période de découverte dite « oxygénation » pourra être proposée par le secteur d'accueil au salarié qui souhaiterait mieux connaître les activités précises de l'emploi visé et ainsi confirmer son intérêt pour le secteur/métier envisagé.

Il est précisé que les parcours de formations internes ou externes permettant d'accéder au poste pourront être indiqués dans le descriptif de l'offre.

4. L'accompagnement à la mobilité professionnelle

Afin de faciliter la gestion du parcours professionnel des salariés, l'entreprise met à leur disposition ainsi qu'aux managers et au réseau RH, différents outils :

- Le site Parcours Pro accessible sous Intralignes propose des conseils, des fiches pratiques, des informations sur les métiers et les parcours professionnels pour préparer son projet et nourrir la réflexion ;
- Les Conseillers Parcours Pro proposent un accompagnement individuel et des ateliers collectifs pour aider les salariés dans la définition et la préparation de leur projet professionnel ;
- Des événements mobilité sont régulièrement organisés permettant aux salariés d'acquérir une meilleure connaissance des opportunités offertes (conférences métiers, forums, ...) ;
- Divers moyens de communication interne diffusent des informations d'actualité sur le thème de la mobilité (e-letters, Actu en bref, ...).

Ces outils sont complétés par différents Comités (Emploi, Mobilité, ...) qui sont organisés en central et localement avec le réseau RH et/ ou les managers pour évoquer les besoins, les ressources disponibles et proposer des mobilités au sein d'un même métier ou entre métiers. Cela favorise la connaissance transverse des problématiques Emploi et permet de travailler en toute transparence.

Le manager échange régulièrement avec le salarié sur les objectifs en cours, ses réalisations, les difficultés éventuellement rencontrées et les plans d'action associés. Le processus de feedback régulier permet aussi de définir les actions permettant aux salariés de développer leurs compétences et comportements afin d'améliorer leur performance au sein de l'équipe. Le salarié peut demander un feedback à tout moment afin d'identifier avec son manager sa ou ses voies de développement.

En fonction des situations individuelles rencontrées, le salarié peut se voir proposer :

- Un coaching réalisé par des coachs internes* certifiés et référencés pour travailler en particulier sur l'accompagnement d'une prise de poste à enjeux spécifiques ou d'un nouveau challenge professionnel,
- Un mentoring qui permet de bénéficier d'un accompagnement privilégié dans le cadre d'une relation non hiérarchique d'échanges et de partage d'expériences entre un mentor et un mentoré pour l'aider à se projeter et construire la suite de son parcours,
- Le retour d'image et le 360 qui permettent au salarié d'identifier ses forces (à consolider) ainsi que ses points d'amélioration (à développer),
- L'accès à un bilan de compétences, dans les conditions de droit commun, pour l'aider dans la réorientation de sa carrière,
- Un accompagnement personnalisé par un Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) pour faire le point sur sa situation professionnelle et s'il y a lieu, établir un projet d'évolution professionnelle.

*les profils des coachs internes seront partagés aux signataires en comité de suivi.

Des actions de formation spécifiques pourront être proposées pour accompagner les mobilités :

- Pour les salariés appartenant à des métiers « fragilisés » : accompagnement renforcé avec le cas échéant des parcours de formation permettant de renforcer les savoirs fondamentaux pour leur donner les moyens d'entrer dans un processus de mobilité/sélection et/ou de se projeter sur d'autres métiers ;
- Pour les salariés en mobilité en évolution professionnelle, après un diagnostic sur les besoins en développement de compétences par le manager du salarié, des actions de formation adaptées sont mises en œuvre pour permettre une prise de poste réussie ;
- Afin d'accompagner les mobilités vers des métiers identifiés en lien avec les besoins de l'entreprise, des parcours de formation diplômants/certifiants peuvent être mis en œuvre, lesquels dans une approche de co-construction mobilisent le CPF des salariés sur le temps de travail ;
- Afin de favoriser les mobilités vers les métiers émergents (data ou liés à la transition écologique par ex..), l'entreprise propose des parcours de formation adaptés.

Dans le cadre d'une mobilité professionnelle, il est rappelé la possibilité de mettre en place :

- **Une Convention Mobilité Intégration**

Les changements de métier/poste et reconversions professionnelles sont des étapes importantes dans un parcours professionnel et nécessitent parfois un accompagnement spécifique du salarié (tutorat, formation, ...) sur des postes non-cadres ou sur des postes cadres (nécessitant de développer une nouvelle expertise).

Dans ce cadre, une Convention Mobilité Intégration (CMI) est mise en place à l'initiative du secteur d'accueil, définissant les conditions d'accompagnement (formation, période de double, ...) et d'intégration du salarié sur son nouveau poste.

La durée de la convention est de 6 mois. Par exception, cette durée pourra varier en fonction du poste visé, du parcours antérieur du salarié, des compétences à acquérir et de la durée de la période d'apprentissage.

A l'issue de cette période, sous réserve de validation de la hiérarchie, le salarié est positionné sur son nouvel emploi avec, le cas échéant, une promotion (avec effet rétroactif à la prise de poste).

Dans le cas où l'intégration ne serait pas validée par la hiérarchie avant la fin de la CMI, le RRH du secteur d'origine du salarié est chargé de gérer la réaffectation du salarié (en priorité sur son poste d'origine, ou si cela n'est plus possible, sur un emploi équivalent dans la mesure du possible au sein de son entité d'origine, à défaut dans le même bassin d'emploi (la liste des bassins d'emploi figure en annexe au présent accord)).

Un modèle de Convention Mobilité Intégration est présenté en annexe.

- **Un pronostic d'adaptation**

Pour les salariés qui s'orientent vers un changement de métier, un dispositif spécifique d'accompagnement, appelé pronostic d'adaptation, peut être proposé par le service Ressources Humaines.

Un diagnostic est alors réalisé par le service recrutement, au travers d'un dispositif d'évaluation pouvant être composé de tests, de mises en situation ou d'entretiens. L'objectif est d'identifier les compétences et aptitudes du salarié, au regard de celles attendues pour le poste visé.

- **Une compensation des baisses éventuelles de rémunération liées à une mobilité professionnelle**

Afin de faciliter la mobilité professionnelle de tous, y compris en cas d'impact négatif sur des éléments de rémunération tels que les sujétions horaires et les primes liées à l'emploi, l'entreprise met en œuvre des dispositifs spécifiques d'accompagnement pour atténuer ces impacts.

Dans le cas d'une mobilité d'un salarié issu d'un métier « fragilisé », ou dans le cadre de la mise en œuvre d'un projet de productivité ou d'organisation impliquant un changement de grille horaire, les dispositifs suivants sont applicables :

- IPACH (Indemnité Provisoire d'Accompagnement des Changements d'Horaires) pour compenser une baisse du niveau de sujétion horaire,
- et/ ou IPAPPE (Indemnité Provisoire d'Accompagnement des Pertes de Primes liées à l'Emploi) pour compenser une baisse du niveau des primes emploi.

Dans les autres cas :

- BiComPrim (biseau de compensation des primes liées à l'emploi), pour compenser une baisse du niveau des primes emploi,
- IDP (Indemnité Différentielle Promotionnelle), pour compenser la baisse des sujétions horaires et primes emploi dans le cas spécifique des promotions N5 / AMDE / cadre.

Il est rappelé que l'accord du 10 mai 2016 relatif à la compensation de la diminution de rémunération liée aux majorations d'horaires décalés a créé un dispositif de BiCompHo.

Ces dispositifs sont détaillés en annexe.

- La mobilité professionnelle horizontale

La mobilité professionnelle sur un poste de même niveau (mobilité horizontale) représente un changement pour le salarié et contribue à construire un parcours professionnel individuel varié.

Le manager et le RH apprécient l'opportunité d'une valorisation individuelle de cette mobilité en prenant en compte notamment : le développement de nouvelles compétences, la découverte de nouveaux environnements, l'élargissement de responsabilités, la difficulté à pourvoir certains postes.

Cette valorisation s'inscrit dans le cadre budgétaire et peut être mise en œuvre, au cas par cas, au moment de la mobilité ou après une période d'exercice du poste.

Il est rappelé également qu'afin de développer certaines compétences ou acquérir de nouvelles expériences, notamment dans le cas d'un changement de métier, un salarié peut être amené à prendre un poste de niveau inférieur à son niveau individuel de classification. Cette période peut être une étape enrichissante dans la construction de son parcours professionnel individuel et lui offrir de nouvelles opportunités de carrière.

5. L'accompagnement à la mobilité géographique

Lorsque la mobilité professionnelle implique une mobilité géographique, des dispositifs d'accompagnement de la mobilité géographique sont prévus par la convention d'entreprise du personnel au sol (Titre V Mutations) et sont activés autant que de besoin.

Le présent accord propose de renforcer certaines aides déjà prévues et d'instaurer des mesures complémentaires afin de :

- Favoriser une meilleure adéquation besoins-ressources entre bassins d'emploi ou entre sites,
- Accompagner les parcours professionnels nécessitant des mobilités géographiques.

Pour accompagner les salariés quittant un métier fragilisé, ces aides seront renforcées :

- En cas de changement de bassin d'emploi (cf. annexe des bassins d'emplois) :
 - Les aides suivantes sont renforcées :
 - Indemnité Provisoire de Logement (IPL)
 - Indemnité de Changement de Résidence (ICR)
 - Des aides spécifiques sont mises en œuvre :
 - Indemnité complémentaire de déménagement
 - Indemnité de mobilité vers l'Ile de France
 - Aide à la recherche d'emploi du conjoint
 - Aide à la recherche de logement et d'écoles
- En cas de mobilité à l'intérieur d'un bassin d'emploi (cf. annexe des bassins d'emploi), des aides spécifiques sont prévues :
 - Versement et majoration de l'Indemnité de Changement de Lieu de Travail (ICLT)
 - Aide spécifique pour favoriser la mobilité du sud vers le nord ou du nord vers le sud de la Région Parisienne (indemnités kilométriques et complément forfaitaire de l'ICR).

Le descriptif complet des aides à la mobilité géographique est présenté en annexe.

Les salariés entrant/relevant/sortant du principe de mobilité prévu dans la convention d'entreprise du personnel au sol ne rentrent pas dans le champ d'application des dispositifs ci-dessus. Pour ces derniers, il est toutefois proposé la possibilité de prendre en charge sous forme d'un remboursement, des frais d'huissier pour la réalisation des états des lieux entrant et sortant si nécessaire.

6. Le développement des compétences et des parcours professionnels grâce à la formation

Pour accompagner les salariés dans le développement ou l'acquisition de nouvelles compétences nécessaires à leurs souhaits d'évolution et à leur employabilité, la formation constitue un levier majeur et favorise :

- Le maintien des savoir-faire et le développement des savoir-être (soft skills) des salariés ;
- Les mobilités, évolutions et parcours professionnels des salariés ;
- La réussite du salarié sur son nouveau poste en cas de mobilité ou d'embauche ;
- L'acquisition des compétences nécessaires à l'accompagnement de l'évolution des activités et des métiers de l'entreprise.

Le plan de développement des compétences regroupe l'ensemble des actions de formation mises en place à l'initiative de l'employeur à partir :

- Des besoins de compétences au regard de la stratégie et de la GPEC de l'entreprise ;
- Des actions de formations réglementaires ;
- Des besoins collectifs de formation exprimés par les métiers ;
- Des besoins individuels de développement des compétences consolidés et identifiés durant les entretiens professionnels entre managers et salariés.

Ce plan de développement des compétences se construit avec le manager et le salarié dans un esprit de co-construction. Ils sont des acteurs clés dans la définition et la mise en œuvre du plan de développement des compétences.

L'entreprise propose des solutions de formations s'appuyant sur des médias, pédagogies innovantes et des situations de travail formatives dans un contexte d'organisation apprenante, à travers notamment :

- L'usage de techniques d'apprentissage avancées pour promouvoir une expérience utilisateur qui favorise le plaisir d'apprendre, et pour personnaliser l'apprentissage en le centrant sur la réussite de l'apprenant. Le portail formation MyLearning propose ainsi une offre de formation riche, sélectionnée et diversifiée, accessible à l'ensemble des salariés, permettant de réaliser les formations en ligne sans validation préalable du manager ;
- La poursuite et le développement de l'apprentissage et de la formation en situation de travail ;
- L'assemblage d'UV (unités de valeur) d'apprentissage (appelés blocs de compétences) pouvant conduire sur certains métiers à une certification professionnelle ou diplôme (interne ou externe). Exemples d'UV d'un master management : Définition et déploiement de la stratégie/ Piloter l'activité financière / Management d'équipe/ Pilotage de projet / communication...

Des parcours de formation complets sont ainsi accessibles aux salariés en fonction des besoins. Un parcours formation peut être composé de différents moyens d'apprentissage (sur le terrain, tutorat, formation, coaching, mentoring, learning expédition, utilisation de manuels pédagogiques, immersion...) établis en fonction des besoins. Les parcours de formation sont adaptés en fonction des profils et des besoins.

L'entreprise s'engage à poursuivre l'enrichissement des programmes de formation dédiés aux managers en répondant à leurs enjeux, à différents moments de leur parcours : prise de poste, pilotage de projets, animation de l'équipe, communication... Ces programmes abordent les compétences managériales mais aussi d'autres compétences transverses telles que la sécurité des vols, la transition écologique, la SST/QVT...

Par ailleurs, d'autres dispositifs continueront leur montée en puissance comme le Codéveloppement, le mentoring, le coaching, et l'entreprise enrichira les outils mis à la disposition des managers tels que l'autodiagnostic de compétences, les retours d'image, le 360, la boîte à outils managers, le Management Lab, les ateliers managériaux (par ex, sur le nouveau référentiel managérial, les échanges de bonnes pratiques, ...).

L'offre de formation est revue régulièrement pour s'assurer de sa cohérence et de sa pertinence avec les besoins métiers, la stratégie des compétences et les compétences des salariés, tout en prenant en compte l'évaluation de l'efficacité de la formation.

Les différents dispositifs favorisant le développement professionnel

- Le Compte Personnel de Formation (CPF)

Le CPF renforce l'autonomie du salarié dans sa propre gestion des compétences et vise à favoriser le maintien de son employabilité. Il recense les droits à formation acquis par le salarié tout au long de sa vie active jusqu'à son départ à la retraite et est valorisé en euros.

L'utilisation du CPF relève de l'initiative du salarié pour des formations permettant notamment :

- D'acquérir une qualification (diplôme, titre professionnel, etc.) ;
- D'acquérir le socle de connaissances et de compétences ;
- D'être accompagné pour la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- De réaliser un bilan de compétences ;
- De créer ou reprendre une entreprise.

Dans la continuité du précédent accord, l'entreprise souhaite poursuivre la politique de co-investissement centrée sur la préparation de l'évolution des métiers, des compétences et sur leur visibilité notamment à travers la certification.

Pour les actions de formation visant un diplôme, un titre ou une certification éligible au CPF et répondant à un besoin de compétences identifié par l'entreprise, la formation se fera sur temps de travail et l'entreprise abondera le CPF du salarié en cas de solde insuffisant afin de couvrir la totalité du coût de la formation.

Concernant les certifications de niveau de langue (anglais non technique), l'entreprise, dans une logique de co-construction, demandera aux salariés de mobiliser leur CPF et, au besoin, abondera le compte en cas de solde insuffisant afin de couvrir la totalité du coût de la formation. Pour rappel, une offre de formation aux langues est accessible en illimité à tous les salariés via My Learning.

L'entreprise s'engage à ne pas demander aux salariés issus d'un métier fragilisé de mobiliser leur CPF dès lors qu'ils s'inscrivent dans une formation nécessaire à la poursuite de leur parcours professionnel au sein de l'entreprise.

En fonction des évolutions du cadre réglementaire du CPF et du contexte économique, une concertation sera proposée aux organisations syndicales signataires du présent accord permettant, le cas échéant, de faire évoluer nos règles de mobilisation du CPF des salariés.

- Le CPF de transition professionnelle

Le projet de transition professionnelle se substitue à l'ancien dispositif du congé individuel de formation (CIF), supprimé depuis le 1er janvier 2019 : il permet une continuité de financement des formations de reconversion avec congé associé.

Le projet de transition professionnelle est une modalité particulière de mobilisation du compte personnel de formation, permettant aux salariés souhaitant changer de métier ou de profession, de financer des formations certifiantes en lien avec leur projet. Dans ce cadre, le salarié peut bénéficier d'un droit à congé et d'un maintien de sa rémunération pendant la durée de l'action de formation.

Le projet de transition professionnelle peut être utilisé pour financer des formations certifiantes, éligibles au compte personnel de formation, destinées à permettre au salarié de changer de métier ou de profession.

- La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

L'expérience professionnelle développée par les salariés au travers de leur parcours peut être valorisée et reconnue au travers de la Validation des Acquis de l'Expérience. Ce dispositif leur permet d'obtenir totalement ou partiellement un diplôme, un titre ou un certificat professionnel.

Afin de favoriser ses chances de réussite, il appartient au salarié de rechercher le diplôme lui permettant de valoriser son expérience avec l'aide d'un opérateur identifié par l'entreprise qui l'accompagnera dans sa démarche. La mise en place de l'accompagnement VAE nécessitera de mobiliser le CPF.

L'entreprise soutient activement, dans le cadre du présent accord, les salariés souhaitant mettre en œuvre cette démarche. Elle s'engage, en fonction de ses priorités, à abonder le CPF hors temps de travail en cas de solde insuffisant afin de co-financer les coûts d'accompagnement des opérateurs sélectionnés par l'entreprise, ainsi que les frais d'inscription et de jury.

Convaincue de l'efficacité des démarches de VAE, et en fonction des priorités définies chaque année, l'entreprise pourra également proposer des parcours professionnalisants et collectifs conjuguant VAE et formations sur temps de travail.

Dans ce cadre, l'entreprise s'engage à abonder le CPF des salariés volontaires afin de prendre en charge la totalité des coûts d'accompagnement, de jury et pédagogiques.

- La PRO A (ex période de professionnalisation)

La Pro-A est un dispositif de formation en alternance permettant le maintien dans l'emploi ou une évolution professionnelle qui cible principalement les salariés ayant une qualification insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail.

Il s'adresse aux salariés en contrat à durée indéterminée dont le niveau de qualification est inférieur à bac+3.

Le dispositif ProA permet de valider :

- une certification éligible listée dans un accord de branche étendu. Cette certification peut être réalisée via une formation ou par le biais d'une Validation des Acquis de l'Expérience (VAE),
- le certificat CléA (socle de connaissances et de compétences professionnelles) et le CléA numérique.

Cet outil pourra être utilisé sous réserve de la signature de l'accord de Branche.

7. La classification des emplois et les principes d'évolution

La classification des emplois « Passerelles » a été mise en place au sein de l'entreprise pour les personnels au sol en 2013 faisant considérablement évoluer la grille précédente en passant de 23 niveaux de classification à 8 (dont 5 niveaux non cadres) et regroupant les 145 filières en 5 familles de métier.

Les principes généraux liés à cette évolution ont été partagés et appliqués au sein des différents métiers de l'entreprise :

- Une simplification et une meilleure lisibilité de la grille des emplois,
- Une logique de poste au lieu d'une logique de compétences,
- Un système de promotion à la prise de poste sans règles complexes,
- Des mobilités facilitées dans les grandes familles au lieu de la nécessité d'appartenir à telle ou telle filière permettant une meilleure employabilité,
- La disparition des butées de plage de rémunération, qui permet une progression salariale sur un même niveau, et la fin des évolutions mécaniques par la mise en place d'une enveloppe d'augmentations unique.

Après quelques années d'existence et sans remettre en cause la classification actuelle, il apparaît nécessaire, pour les signataires de cet accord, d'objectiver son impact sur les parcours professionnels des salariés. A cette fin, une étude sur l'évolution professionnelle des salariés Personnel Sol en matière de promotion sera conduite et présentée afin d'objectiver les impacts de cette grille et de mener une réflexion sur les évolutions envisageables. Cette étude sera présentée au second semestre 2022.

Si ce travail apparaît comme nécessaire afin de consolider les informations au niveau de l'entreprise, les questions relatives aux principes d'évolution des métiers doivent également se poursuivre au plus près du terrain au sein des directions compte tenu des spécificités et des problématiques de chaque métier.

Chapitre 2 : Favoriser l'emploi et l'insertion professionnelle des jeunes

1. Politique Alternance et Stage

L'entreprise souhaite poursuivre la démarche engagée en faveur du développement de l'alternance par la voie des contrats d'apprentissage et de professionnalisation. Elle confirme ainsi son engagement sociétal pour accompagner les jeunes dans le démarrage de leur vie professionnelle en leur offrant la possibilité d'exercer une première expérience professionnelle significative.

Dans un souci de qualité des formations dispensées, l'entreprise s'appuie en particulier sur le CFA des Métiers de l'Aérien, pour lequel elle mobilise ses ressources internes en tant qu'opérateurs pédagogiques.

Afin de faciliter l'insertion durable dans l'emploi de nos alternants qui ne pourraient pas être recrutés au sein d'Air France, diverses actions d'accompagnement vers l'emploi externe sont organisées en fin de contrat (accès à la plate-forme Engagement jeunes, concours Altern'up, journée Envol pour votre avenir, atelier confiance en soi, atelier sur les softs skills...).

La fonction tutorale / Maître d'apprentissage (MDA) :

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

Le tutorat n'est ni un métier, ni un emploi. C'est une activité professionnelle qui nécessite d'avoir, au-delà des compétences techniques dans le métier, des compétences spécifiques (bonnes capacités relationnelles, de communication, de disponibilité, savoir-être et exemplarité, bonnes connaissances de son environnement professionnel).

Le tutorat est fondé sur le volontariat. Le tuteur ou le maître d'apprentissage est choisi par la ligne hiérarchique parmi les volontaires détenant les compétences requises citées ci-dessus.

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.

Une formation, adaptée en fonction des besoins du métier, est dispensée auprès des tuteurs et des maîtres d'apprentissage. Un livret d'accompagnement du tuteur est à disposition et régulièrement enrichi.

L'engagement des tuteurs / MDA dans leur rôle auprès de leur alternant est reconnu sous différentes formes :

- Formalisation d'objectifs liés à ce rôle, évaluation par le manager de l'atteinte de ces objectifs, prise en compte dans l'évaluation de la performance (EAP) et dans l'enveloppe d'AI (primes, AIP) ;
- Événements de partage et de valorisation de bonnes pratiques (témoignages, remise de prix, cérémonies, ...), participation en tant qu'ambassadeur à des forums école/métiers, ...
- Pour les maîtres d'apprentissage engagés auprès des apprentis de niveau CAP/ Bac aéronautique à la DGI ou les apprentis Mention complémentaire « Accueil dans les transports » au sein de la DGO, et pour lesquels le respect de la sécurité au travail, la sécurité des vols, les règlements et procédures nécessitent une forte proximité au quotidien de l'apprenti par son maître d'apprentissage, il est octroyé 7 heures de compensation horaire par semestre complet de suivi effectif en double *

* Par exemple, à la DGO, la durée du suivi en double étant de 6 mois, le MDA bénéficiera de 7 heures de compensation horaire pour la durée totale du contrat de son apprenti.

Les stages

L'Entreprise poursuit sa politique de stage en offrant des stages de différentes durées sur tous les niveaux.

Elle s'engage également dans le cadre du présent accord :

- À développer des actions à destination des jeunes de 3^{ème}, en particulier des jeunes issus des Quartiers Prioritaires de la politique de la Ville (QPV) et des bassins d'emplois dans lesquels l'entreprise est implantée ;
- À amplifier l'accueil de stages collectifs inter-entreprises de jeunes issus des QPV avec l'association « Tous en stage » dont Air France est membre fondateur ;
- À s'impliquer dans le conseil et l'orientation vers les métiers et les formations du transport aérien et de l'industrie aéronautique à travers l'association Air Emploi ;

- À jouer un rôle actif dans 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) ;
- À faire vivre ses partenariats avec les cités des métiers de Roissy et du Val de Marne et à en développer de nouveaux en fonction des opportunités.

2. Accueil et intégration des nouveaux arrivants

L'entreprise met en œuvre un processus de recrutement respectueux des règles de non-discrimination, promoteur d'égalité des chances et de diversification des profils. Une attention particulière est portée à la candidature des anciens alternants, stagiaires, CDD et intérimaires.

Les besoins en recrutement sont pour partie ciblés sur des univers hautement concurrentiels (ingénierie, digital, big data, mécaniciens, etc.) et l'entreprise développe donc une stratégie sur sa marque employeur.

Tout nouvel arrivant dans l'entreprise bénéficie d'un dispositif d'accueil et d'intégration. La qualité de l'accueil et de l'intégration est un des éléments déterminants pour assurer une prise de poste réussie.

Le programme d'Onboarding permet :

- D'informer le salarié : tout candidat retenu sur une offre d'embauche bénéficie de l'accès à une plateforme digitale pour effectuer les formalités d'embauche et lui communiquer des informations pratiques et des éléments clés sur l'entreprise ;
- D'intégrer le salarié en créant des moments de convivialité, des événements dédiés aux nouveaux embauchés, des visites ou immersions dans différents secteurs de l'entreprise.

3. Egalité des chances

L'entreprise poursuit ses actions en faveur de l'égalité des chances en lien avec les territoires, à travers :

- Des formations professionnelles adaptées devant permettre à des demandeurs d'emploi ne possédant pas tous les prérequis d'accéder à des métiers opérationnels de l'aéroport. Ces actions de formation sont dispensées par l'association JEREMY (JEunes en Recherche d'EMPloi à RoissY et Orly) dont Air France est membre fondateur ;
- Le mentoring d'étudiants issus de milieux modestes pendant leur cursus scolaire du second degré (prépas grandes écoles, cursus universitaires...) pour favoriser leur réussite dans les études et leur insertion professionnelle avec l'association Article 1 ;
- L'accompagnement de jeunes diplômés, issus de zones prioritaires ou de milieux sociaux modestes, vers un emploi à la hauteur de leur formation et spécialité (de niveau Bac+3 et plus) avec l'association NQT ;
- La participation à des forums destinés à des étudiants moins favorisés : conseils dans la rédaction du CV ou le déroulement d'un entretien et dans leur orientation de carrière ;
- Le développement de dispositifs de prépa-apprentissage avec la FNAM et notre OPCO à destination des métiers de la DGI.

Chapitre 3 : Accompagner les mobilités externes

Dans le cadre du présent accord, l'entreprise confirme sa volonté de proposer un certain nombre de mesures permettant d'accompagner et de sécuriser la réalisation de projets professionnels individuels externes.

Les dispositifs proposés reposent sur une démarche volontaire des salariés, éclairée par une information complète, et un processus de validation du projet qui conditionne l'entrée du salarié dans le dispositif.

A ce titre, l'entreprise s'engage à apporter toute information nécessaire à l'ensemble des salariés sur ces dispositifs de mobilité externe, leurs conditions d'accès ainsi que les mesures d'accompagnement proposées, via le portail EasyRH.

1. La cellule d'accompagnement des mobilités externes

L'entreprise propose d'accompagner les salariés appartenant à un métier fragilisé et souhaitant s'orienter vers un projet de mobilité externe.

Des cabinets extérieurs spécialisés dans l'accompagnement des mobilités externes pourront être sollicités par le salarié dans le cadre d'une démarche personnelle, afin de l'accompagner dans sa réflexion et de lui apporter un support dans le cadre de la construction de son projet. L'entreprise prendra en charge le coût de cet accompagnement.

2. La Mobilité Volontaire Externe Sécurisée (MVES)

La Mobilité Volontaire Externe Sécurisée (MVES) permet au salarié de bénéficier d'une période de suspension de son contrat de travail dans le cadre prévu à l'article L. 1222-12 du code du travail afin d'exercer une activité dans une autre entreprise en dehors du Groupe et non concurrente du Groupe Air France, pour une durée pouvant aller jusqu'à 24 mois.

Tout salarié d'Air France justifiant d'au moins 24 mois d'ancienneté (consécutifs ou non), n'ayant pas déjà bénéficié d'une MVES dans les 3 dernières années et obtenant l'accord de son manager et de son Responsable Ressources Humaines, peut déposer une demande de MVES.

Les salariés quittant un métier fragilisé peuvent bénéficier de mesures d'accompagnement :

- Une allocation versée au moment du départ en période de MVES (remboursable en cas de retour anticipé), d'un montant brut d'un mois du traitement mensuel fixe (TMF) pour toute MVES d'une durée supérieure à 6 mois,
- Une indemnité spécifique en cas de démission exprimée de manière écrite, expresse et non équivoque à l'issue ou pendant la période de MVES. Le montant brut de cette indemnité spécifique est de 2 mois brut de TMF.

Ces allocations et indemnités sont chargées et fiscalisées.

Une fiche spécifique détaillant les différentes modalités et étapes à suivre figure en annexe du présent accord.

3. Le congé de mobilité

Le congé de mobilité permet aux salariés éligibles et volontaires de s'engager dans une démarche de mobilité externe entraînant au terme du congé, la rupture d'un commun accord de leur contrat de travail. Dans le cadre du congé de mobilité, les salariés bénéficient d'une dispense d'activité rémunérée et d'un accompagnement à la réalisation de leur projet professionnel.

- Conditions d'éligibilité

Pour bénéficier du congé de mobilité, le salarié doit remplir les conditions cumulatives suivantes à la date du dépôt de sa candidature :

- Être titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée Air France, ne faisant pas l'objet d'une procédure disciplinaire du 2nd degré, ni d'une procédure de reclassement liée à une inaptitude physique définitive, ni avoir notifié par écrit sa démission ;
- Justifier d'au moins 10 années d'ancienneté dans le Groupe Air France ;
- Avoir été présent payé dans l'entreprise au cours des 24 mois précédant son départ en congé de mobilité ;
- Être à plus de 2 ans de la 1^{ère} date de liquidation de sa retraite de base sécurité sociale à taux plein ;
- Être affecté à un métier fragilisé ;
- Justifier d'un projet de mobilité externe défini comme :
 - ✓ Un emploi salarié externe consistant à rechercher de manière active un emploi salarié dans une structure extérieure au Groupe Air France. Il est précisé que ce projet ne pourra être validé qu'après une étude approfondie du dossier, notamment au regard du profil du salarié et des perspectives d'embauche sur le métier concerné ;
 - ✓ Une création/reprise d'entreprise en France (métropole et DROM-COM) d'une entreprise individuelle ou d'une société dont le salarié exerce effectivement le contrôle et la direction (représentant légal) et dont il détient au moins un tiers du capital social. Il est précisé que ce projet ne pourra être validé qu'après une étude approfondie du dossier, notamment au regard de sa viabilité ;
 - ✓ Une formation de reconversion consistant à intégrer une formation diplômante, qualifiante ou certifiante en vue d'acquérir de nouvelles compétences pour opérer un changement de métier dans le cadre d'une réorientation professionnelle. La formation de reconversion devra être nécessaire au projet de réorientation professionnelle du salarié et pourra s'inscrire dans le cadre du dispositif « Transitions Collectives – Congé de mobilité » prévu par France Relances sous réserve des conditions d'éligibilité.

- Modalités d'adhésion

Les salariés éligibles souhaitant bénéficier du congé de mobilité devront déposer leur dossier de candidature à l'aide d'un formulaire précisant la nature de leur projet de mobilité externe, en y joignant les pièces justificatives.

La gestion des dossiers de candidature sera réalisée au fur et à mesure de leur réception, par une cellule RH centrale dédiée garantissant la confidentialité de la démarche avant l'adhésion.

En cas d'acceptation de la candidature, une convention d'adhésion au congé de mobilité sera proposée au salarié concerné. Cette convention précisera notamment la date d'entrée et la durée du congé de

mobilité, le bénéfice du versement d'une indemnité de rupture et l'accord des parties sur la rupture du contrat de travail d'un commun accord au terme de ce congé.

- Durée du congé de mobilité

La durée du congé de mobilité est de :

- 4 mois maximum pour les salariés âgés de moins de 50 ans ;
- 6 mois maximum pour les salariés âgés de 50 ans et plus ;
- 10 mois maximum en cas de formation de reconversion.

Le début du congé de mobilité étant fixé d'un commun d'accord entre l'entreprise et le salarié concerné, aucun préavis ne sera dû.

Dès que la solution de reclassement est concrétisée, le congé de mobilité cesse ou est suspendu suivant le type de contrat conclu par le salarié.

- Rémunération pendant le congé de mobilité

Pendant toute la durée du congé de mobilité, le salarié perçoit une allocation mensuelle brute de congé de mobilité égale à 65% de sa rémunération mensuelle brute moyenne des 12 derniers mois (correspondant au salaire et aux accessoires de salaire hormis les primes exceptionnelles et éléments non assimilés à du salaire (IKV, remboursement de frais, ...)) précédant le mois de la date de départ en congé de mobilité, sans que celle-ci ne puisse être inférieure à 85% du SMIC.

En cas d'absence maladie, de mi-temps thérapeutique, d'absence autorisée sans solde ou d'activité partielle précédant le mois de l'entrée en congé mobilité, il est tenu compte des 12 derniers mois civils au cours desquels le salarié a perçu une rémunération complète.

La rémunération étant définie de façon forfaitaire pour la durée du congé, elle ne sera susceptible d'aucune évolution. Le salarié ne percevra ni la PFA ni la PUA aux échéances habituelles, ni aucune prime ou indemnité prévue par les dispositions conventionnelles puisque tous ces éléments sont déjà intégrés dans le calcul de l'allocation de congé de mobilité.

Elle ne sera pas versée pendant les périodes de suspension du congé de mobilité pour périodes de travail rémunérées.

L'allocation de congé de mobilité est assimilée à un revenu de remplacement. En l'état actuel de la réglementation, elle est exonérée de cotisations sociales mais demeure soumise à CSG/CRDS (selon les taux applicables aux revenus de remplacement) et aux prélèvements relatifs à la mutuelle et la prévoyance. Elle est, en revanche, assujettie à impôt sur le revenu pendant toute la durée du congé de mobilité.

- Suspension du congé de mobilité en cas de périodes travaillées et rémunérées

Pendant le congé de mobilité, le salarié peut exercer des périodes d'activité professionnelle rémunérée. Ces périodes de travail doivent être accomplies en dehors du Groupe Air France. Elles ne prolongent pas la durée du congé de mobilité et peuvent prendre la forme soit d'un CDI soit d'un CDD.

- Dans le cas d'un CDI, le congé de mobilité est suspendu pendant la seule période correspondant à la période d'essai de ce contrat. Dans l'hypothèse où la période d'essai ne serait pas concluante, le salarié réintégrera le congé de mobilité pour la période du congé restant à courir sans report du terme initialement fixé du congé. En cas de confirmation à l'issue de la période d'essai ou d'embauche sans période d'essai, il sera mis fin au congé de mobilité. Si la durée de la période d'essai était plus longue que le reste de la durée du congé

de mobilité à courir, la rupture interviendra en cours de période d'essai à la date initialement fixée.

- Dans le cas d'un CDD d'une durée inférieure à la durée du congé de mobilité, le congé de mobilité est suspendu pour la durée du contrat et reprend à l'issue de ce contrat pour la période qui reste à courir. Il n'y a pas de report du terme initialement fixé.
- Dans le cas d'un CDD d'une durée supérieure à la durée du congé de mobilité, le congé de mobilité est suspendu pendant toute la période d'essai. Dans l'hypothèse où la période d'essai ne serait pas concluante, le salarié réintégrera le congé de mobilité pour la période du congé restant à courir sans report du terme initialement fixé du congé. En cas de confirmation à l'issue de la période d'essai, il sera mis fin au congé de mobilité. Si la durée de la période d'essai était plus longue que le reste de la durée du congé de mobilité à courir, la rupture interviendra en cours de période d'essai à la date initialement fixée.

- **Accompagnement du congé de mobilité**

Pendant le congé de mobilité et en fonction de la nature de son projet externe, le salarié peut bénéficier d'aides à la réalisation de son projet professionnel :

- L'accompagnement du cabinet extérieur prévu au présent chapitre ;
- Une aide à la formation pour les salariés dont le projet consistera en la réalisation d'une formation diplômante/certifiante ou qualifiante en vue d'une reconversion ou pour les salariés dont le projet de recherche d'emploi externe nécessitera l'acquisition de compétences complémentaires dans le cadre d'une formation d'adaptation. La demande de formation accompagnée de 2 devis sera évaluée par la cellule centrale RH dédiée qui statuera en fonction du projet, du profil du salarié et du type de formation. Il sera demandé au salarié de mobiliser son CPF. L'aide à la formation concernera uniquement les coûts pédagogiques et les frais d'inscription ; les frais d'hébergement et de transport ne seront pas pris en charge ;
- Des aides financières en cas de création ou reprise d'entreprise, selon les modalités suivantes:
 - ✓ 3 000 euros bruts à la présentation du document d'immatriculation (extrait K-bis et statuts pour les sociétés, certificat d'inscription au répertoire SIRENE pour les entreprises individuelles et micro entreprises). L'entreprise doit être créée ou reprise pendant le congé de mobilité ;
 - ✓ Et une aide complémentaire de 5 000 euros bruts, versée au plus tard dans les 6 mois suivant la rupture définitive du contrat de travail :
 - Pour les entreprises individuelles et micro entreprises : à la présentation du double d'une déclaration d'activité au RSI mentionnant un chiffre d'affaires d'au moins 200 euros
 - Pour les sociétés : à la présentation d'une attestation délivrée par un organisme agréé (CGA, Expert-Comptable, ...) mentionnant un chiffre d'affaires d'au moins 500 euros HT

Ces aides sont fiscalisées et socialisées.

- **Statut du salarié durant le congé de mobilité**

Pendant la durée du congé de mobilité, le salarié est dispensé d'activité et bénéficie d'une disponibilité totale pour la préparation et/ou la réalisation de son projet professionnel.

Il conserve pendant la totalité du congé de mobilité :

- La qualité d'assuré social et bénéficie du maintien des droits aux prestations des régimes de base obligatoires d'assurance maladie, maternité, invalidité, décès et d'une couverture sociale en cas d'accident du travail ;
- Le bénéfice des garanties frais de santé, prévoyance incapacité, invalidité, décès aux conditions de répartition des cotisations en vigueur.

Conformément à la réglementation en vigueur, la période de congé de mobilité pendant laquelle le salarié perçoit l'allocation de congé de mobilité donne droit à l'attribution gratuite de trimestres pour la détermination des droits à pension de retraite de l'assurance vieillesse du régime de base.

En cas d'arrêt pour maladie, le congé de mobilité n'est pas suspendu. Le salarié continue de percevoir l'allocation de congé de mobilité, déduction faite des indemnités journalières versées par la sécurité sociale. Au terme de son arrêt, l'intéressé bénéficie à nouveau de l'allocation de congé mobilité si toutefois la date de fin du congé n'est pas atteinte.

Le salarié peut demander la suspension de son congé de mobilité durant un congé de maternité, d'adoption ou de paternité. Il perçoit les éventuelles indemnités journalières de Sécurité sociale ainsi que l'éventuel complément versé par l'entreprise. A l'expiration de ces périodes et si le congé de mobilité n'est pas encore échu, le salarié bénéficie à nouveau du congé de mobilité pour la durée correspondant à la durée totale du congé de mobilité diminuée de la fraction déjà écoulée avant le congé maternité, d'adoption ou de paternité.

La période de congé de mobilité n'est pas assimilée à du temps de travail effectif. Dès lors, cette période :

- Ne donne pas droit à congés payés, jours RTT, CJT, congés ancienneté et autres congés conventionnels ou légaux,
- N'est pas prise en compte au titre de l'ancienneté pour le calcul de l'indemnité de rupture, ni pour l'obtention de la médaille du travail.

- Engagements réciproques

Pendant toute la durée du congé de mobilité, les parties prennent les engagements suivants :

✓ Pour l'entreprise :

L'entreprise prendra en charge et mettra à la disposition du salarié, pendant la durée d'application du dispositif, les actions et moyens suivants :

- Un cabinet spécialisé pour l'accompagnement à la construction et à la finalisation du projet professionnel du salarié,
- Les mesures financières d'accompagnement liées au type de projet du salarié prévues par le présent accord,
- La rémunération pendant la durée du congé de mobilité dans les conditions définies ci-dessus.

✓ Pour le salarié :

Le salarié devra s'engager sur les démarches actives de repositionnement professionnel et à ce titre :

- Mettre en œuvre le projet qu'il aura choisi et qui aura été validé,
- Suivre les actions de formation et les démarches de recherche d'emploi,
- Participer à toutes les actions nécessaires à la réussite de son projet,

- Informer l'entreprise par LRAR ou par courrier remis en mains propres de toute période de travail pendant le congé de mobilité et fournir les pièces justificatives afférentes (copie contrat de travail),
- Informer l'entreprise par LRAR ou par courrier remis en mains propres de son embauche définitive, de la validation de sa période d'essai ou du fonctionnement de son entreprise, et fournir les pièces justificatives afférentes (copie contrat de travail, extrait K-bis ou certificat d'inscription au répertoire SIRENE, preuve de la réalisation d'un chiffre d'affaires),
- Ne pas s'inscrire comme demandeur d'emploi auprès de Pôle Emploi pendant la durée du congé de mobilité et ne pas prétendre au bénéfice des prestations d'assurance chômage.

Ces engagements réciproques sont formalisés dans la convention de rupture.

Sauf motif légitime, le salarié qui ne respecterait pas les engagements précités sera réputé renoncer définitivement au bénéfice du congé de mobilité.

Dans ce cas, l'entreprise mettra en demeure le salarié par LRAR d'effectuer les actions prévues. Cette lettre précisera que si le salarié ne donnait pas suite à la mise en demeure sous 10 jours à réception du courrier, le congé de mobilité serait rompu. Si à l'issue de ce délai, le salarié n'avait pas donné suite à la mise en demeure, l'entreprise notifiera au salarié la fin du congé de mobilité par LRAR.

- **Fin du congé de mobilité et indemnité de rupture**

Le congé de mobilité prendra fin, soit au terme initialement prévu, soit avant le terme prévu dans les situations suivantes :

- En cas d'embauche par une entreprise extérieure au Groupe Air France en CDI, ou en CDD dont la durée dépasse le terme prévu du congé de mobilité, la rupture du congé de mobilité interviendra au terme de la période d'essai si celle-ci vient à échéance avant le terme du congé de mobilité et que le salarié est confirmé dans ses fonctions à l'issue de la période d'essai. Si la période d'essai n'est pas validée et que le terme initial du congé de mobilité n'est pas encore échu, le salarié réintègre le congé de mobilité pour la durée restant à courir. En cas d'embauche en CDI ou en CDD sans période d'essai, le congé de mobilité prend fin à la date d'entrée en fonctions ;
- En cas de création ou reprise d'entreprise, la rupture du congé mobilité interviendra dès que son activité peut être démarrée ou reprise de façon effective ;
- A la fin de la formation de reconversion.

Le salarié en congé de mobilité percevra au terme de son congé, à la date de rupture définitive de son contrat de travail, une indemnité de rupture équivalente à l'indemnité la plus favorable entre la convention Air France et le barème de l'indemnité CCNTA en fonction de son niveau et de son ancienneté acquise la veille de son entrée dans le dispositif.

En cas d'activité partielle au cours de la période de référence servant au calcul de l'indemnité de rupture, un calcul au plus favorable sera effectué entre la rémunération perçue sur la période de référence précédant le mois du départ et la rémunération perçue sur une période de référence constituée des mois civils sans activité partielle.

En l'état actuel de la législation, l'indemnité de rupture versée dans le cadre d'un congé de mobilité est totalement exonérée d'impôt sur le revenu. Elle est exonérée de cotisations sociales dans la limite de 2 PASS et exonérée de CSG/CRDS sur la part de l'indemnité inférieure au plus petit des deux montants entre l'indemnité CCNTA et 2 PASS.

En cas de prise en charge par l'assurance chômage à l'issue du congé de mobilité, le salarié bénéficiera du maintien à titre gratuit des garanties Frais de santé et Prévoyance (incapacité, invalidité, décès).

- Billets à réduction non commerciale

Les salariés adhérant au congé de mobilité bénéficieront après la rupture de leur contrat de travail d'un quota de billets à réduction non commerciale au titre de leur qualité d'ancien salarié de l'entreprise dans les conditions suivantes, étant entendu que la période du congé de mobilité sera prise en compte pour le calcul de l'ancienneté acquise au moment de la rupture du contrat de travail :

- Le salarié ayant une ancienneté de 10 ans et plus au moment de la rupture définitive de son contrat de travail, bénéficiera d'un quota annuel de 5 billets A/R N1 ou N2 et 10 billets A/R N2 uniquement pendant 10 ans.
- Le salarié ayant une ancienneté de 18 ans et plus au moment de la rupture définitive de son contrat de travail, bénéficiera d'un quota annuel de 10 billets A/R N1 ou N2 et 10 billets A/R N2 jusqu'à ses 62 ans. Après 62 ans, il pourra bénéficier des billets à réduction non commerciale, sans limite de quota pour son conjoint et ses enfants de moins de 26 ans.

Ce quota annuel est un forfait global attribué pour l'ouvrant-droit et ses ayants-droit définis limitativement comme son conjoint, concubin ou co-signataire d'un PACS, et ses enfants de moins de 26 ans. Les ayants-droit sont identifiés selon la situation du salarié au moment de la rupture définitive de son contrat de travail. Aucun changement n'interviendra ultérieurement.

- Le salarié, ayant une ancienneté de 26 ans et plus au moment de la rupture définitive de son contrat de travail, bénéficiera des droits à billets à réduction non commerciale attribués aux retraités Air France. Exceptionnellement, le bénéfice du billet Fin de Carrière lui sera accordé au moment de la rupture de son contrat de travail.

Une fiche spécifique détaillant la procédure d'entrée en congé de mobilité figure en annexe du présent accord.

4. Le financement dans le cadre du dispositif « Transitions collectives – Congé de mobilité »

« Transitions collectives » est un dispositif mis en place par les pouvoirs publics qui s'adresse à des salariés dont les emplois sont menacés ou fragilisés, et qui se positionnent vers un métier porteur localement, via un parcours de formation. Il s'inscrit dans une réflexion collective au sein des entreprises et permet la construction de parcours individualisés. Il repose donc sur la double volonté des salariés et des employeurs. Au regard des perspectives d'activité et d'emploi de l'entreprise et des mutations économiques auxquelles elle est confrontée, les parties décident d'ouvrir la possibilité pour les salariés de l'entreprise de recourir au dispositif des « Transitions collectives ».

Les salariés adhérant au congé de mobilité dans le cadre d'un projet de formation de reconversion pourront bénéficier du dispositif légal « Transitions Collectives – Congé de mobilité » (ci-après « TRANSCO - Congé de mobilité ») sous réserve des conditions d'éligibilité et des modalités en vigueur.

Pour les informer, les orienter et les appuyer dans la construction et la formalisation de leur projet de reconversion vers un métier porteur sur le bassin d'emploi, les salariés volontaires pourront bénéficier d'un service gratuit de conseil en évolution professionnelle.

- Conditions d'éligibilité au parcours TRANSCO – Congé de mobilité

- Conditions relatives au salarié

Pour bénéficier du dispositif TRANSCO – Congé de mobilité, les salariés doivent remplir les conditions d'éligibilité au congé de mobilité prévu au présent chapitre et remplir les critères suivants en complément :

- S'engager dans un parcours de formation de reconversion professionnelle vers un métier porteur dans le bassin d'emploi, c'est-à-dire un métier émergent issu de nouveaux domaines d'activité ou un métier en tension dans un secteur qui peine à recruter ;
 - Et réaliser un positionnement préalable au suivi de l'action de formation, c'est-à-dire une évaluation préalable à l'entrée en formation, réalisée par le prestataire de formation, pour identifier les acquis professionnels du salarié et adapter la durée du parcours de formation proposé.
- Conditions relatives au projet de reconversion

Pour bénéficier du dispositif TRANSCO – Congé de mobilité, le projet de reconversion du salarié doit remplir les conditions cumulatives suivantes :

- Le projet de reconversion doit permettre le financement d'une ou plusieurs actions de formation aboutissant soit à :
 - ✓ Une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP),
 - ✓ L'acquisition d'un ou plusieurs bloc(s) de compétences d'une certification enregistrée,
 - ✓ Une certification enregistrée au répertoire spécifique (RS),
 - ✓ La valorisation de l'acquis et de l'expérience (VAE) ;
- La reconversion oriente le salarié vers un métier dit « porteur » dans son bassin d'emploi ;
- La formation est dispensée par un organisme de formation ayant la capacité à dispenser celle-ci dans le respect des conditions fixées aux articles L. 6316-1 et suivants du Code du travail ;
- La formation ne peut avoir une durée supérieure à la durée du congé de mobilité prévue dans le présent accord, soit 10 mois maximum.

- Fin du parcours de TRANSCO – Congé de mobilité

L'objectif du dispositif est qu'à l'issue de sa formation, le salarié trouve un emploi correspondant à son parcours de reconversion. La mise en relation d'entreprises sur le territoire dans le cadre des plateformes d'appui aux transitions professionnelles est à ce titre essentielle.

Le congé de mobilité du salarié inscrit dans un parcours TRANSCO – Congé de mobilité prend fin à l'issue de la formation. Au terme du congé de mobilité, soit à la date de rupture définitive de son contrat de travail, le salarié percevra une indemnité de rupture équivalente à l'indemnité la plus favorable entre la convention Air France et le barème de l'indemnité CCNTA en fonction de son niveau et de son ancienneté acquise la veille de son entrée dans le dispositif.

Partie 3 : Les dispositifs d'accompagnement des fins de carrière

Chapitre 1 : Les dispositifs seniors

La situation démographique de l'entreprise se caractérise par une part importante et croissante de seniors dans ses effectifs et par des volumes de départs à la retraite significatifs dans les années à venir.

Dans ce contexte, l'entreprise souhaite :

- Accompagner les seniors dans leur maintien dans l'emploi et dans la poursuite de leur parcours professionnel ;
- Et offrir, à ceux qui le souhaitent, l'accès à des dispositions aménageant la transition entre leur activité et la retraite.

L'entreprise entend réaffirmer son engagement dans la prévention des discriminations liées à l'âge et renforcer en particulier les mesures en faveur des salariés seniors de plus de 55 ans.

A ce titre, des indicateurs de suivi Seniors seront partagés lors des comités de suivi de l'accord.

1. Favoriser le maintien dans l'emploi des seniors

L'enjeu pour l'entreprise est de continuer à mobiliser les salariés seniors en favorisant leurs expériences en interne ou en externe, en maintenant leur motivation, tout en renforçant la prévention des risques professionnels auxquels ils sont susceptibles d'être exposés.

Afin d'accompagner les salariés seniors dans leur parcours professionnel au sein de l'entreprise, l'entreprise s'engage à :

- ✓ Proposer un dispositif d'accompagnement spécifique pour les salariés de plus de 55 ans afin de les aider à faire le choix sur les conditions de la poursuite de leur parcours professionnel et/ou les perspectives d'aménagement de leur fin de carrière ;
- ✓ Mettre en œuvre des sessions de co-développement / coup de pouce dédiées ;
- ✓ Valoriser l'expérience dans le développement des parcours professionnels.

L'entreprise entend également favoriser la transmission des savoirs et l'intergénérationnel, en proposant aux salariés de plus de 55 ans :

- De devenir maîtres d'apprentissage, tuteurs et/ou formateurs internes occasionnels ;
- De pratiquer le mentoring envers de jeunes alternants ou de nouveaux embauchés ;
- Des missions auprès des centres de formation partenaires.

L'entreprise poursuit ses actions en matière de prévention des discriminations liées à l'âge, en :

- ✓ Restant vigilante sur la communication interne pour en écarter tout stéréotype, notamment lié à l'âge ;
- ✓ Sensibilisant l'ensemble des acteurs et prioritairement les managers aux bonnes pratiques relatives à la prévention des discriminations liées à l'âge, notamment dans les processus de talent management (People review, Comité de mobilité, démarche mentoring, entretien professionnel...) où une attention particulière sera portée aux seniors.

2. L'accès à la formation des seniors

L'entreprise rappelle son engagement de garantir l'accès à la formation pour tous ses personnels quel que soit leur âge, et en particulier les salariés âgés de plus de 55 ans.

Lors de l'entretien professionnel, un plan de développement des compétences sera défini par le manager du salarié sénior afin de lui permettre d'acquérir de nouvelles compétences nécessaires à son employabilité et à ses souhaits d'évolution.

Les salariés âgés de plus de 55 ans qui n'auraient pas suivi de formation au cours des 3 dernières années se verront proposer un programme d'actions de formation adapté à leur besoin dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise.

3. Conditions de travail et prévention de la pénibilité des salariés seniors

En matière de conditions de travail, l'entreprise :

- ✓ Apporte une attention particulière à l'amélioration des conditions de travail et à la prévention des situations de pénibilité, en mettant à disposition des salariés un environnement adapté, tant au niveau du poste de travail que des équipements nécessaires à la réalisation de celui-ci dans les meilleures conditions. Lors de l'entretien professionnel, le manager aborde de manière systématique l'environnement de travail du salarié sénior.
- ✓ Applique, en cas de mobilité ou de changement de poste d'un salarié de plus de 55 ans ayant exercé plus de 25 ans d'activité en horaires décalés chez Air France, les dispositifs les plus favorables pour compenser les pertes de sujétions horaires et/ou les pertes de primes métiers.

4. Information sur la retraite

Afin d'aider les salariés à mieux comprendre le fonctionnement du système de retraite, deux dispositifs d'information sont proposés :

- ✓ Des webinaires d'information à disposition de l'ensemble des salariés, pour comprendre les grands principes de fonctionnement du système de retraite et pour s'informer sur les démarches de départ en retraite,
- ✓ Des entretiens d'information retraite personnalisés et gratuits avec les conseillers retraite de Malakoff Humanis pour les salariés de plus de 55 ans, leur permettant de faire le point sur leurs droits retraite acquis au fil de leur carrière et estimer le montant de leur retraite.

Il est rappelé que les salariés peuvent retrouver leurs droits et identifier les différentes démarches sur le site www.lassuranceretraite.fr, et que l'ARAF assure un module de sensibilisation à la retraite sous forme de visioconférence de 2 heures.

En complément, il est proposé aux salariés appartenant à un métier fragilisé de plus de 57 ans, de bénéficier de la prise en charge par l'entreprise d'un Bilan Individuel Retraite (BIR).

Réalisés sur demande, afin de compléter les informations fournies par la CNAV, les CICAS et les institutions relevant de l'AGIRC-ARRCO, ces bilans permettent d'estimer le montant des pensions selon l'âge de départ en retraite et de préciser la date de départ à taux plein.

En contrepartie de la prise en charge par l'entreprise du coût de ce bilan, le salarié accepte que soit communiquée à l'entreprise la date à laquelle il sera en droit de liquider ses droits à la retraite de base Sécurité Sociale à taux plein.

5. La retraite progressive

Le dispositif de retraite progressive permet de poursuivre une activité salariée à temps partiel, ou à temps réduit le cas échéant, tout en liquidant une fraction de sa retraite de base et de sa retraite complémentaire. Le salarié cumule ainsi le salaire correspondant à ses périodes d'activité avec une partie de sa retraite de base et complémentaire, et continue à cotiser à la retraite pendant cette période. Lorsqu'il fait liquider ses droits à la retraite de façon définitive, sa retraite est ensuite recalculée en tenant compte des droits à retraite constitués pendant sa période d'activité à temps partiel ou à temps réduit.

Selon les conditions règlementaires en vigueur, la retraite progressive est ouverte aux salariés qui, cumulativement :

- ont atteint 60 ans,
- et ont cumulé au moins 150 trimestres de cotisations à un régime de retraite obligatoire,
- et qui passent à temps partiel ou poursuivent leur activité à temps partiel.

La durée de travail à temps partiel doit représenter entre 40 % et 80 % de la durée de travail à temps complet.

L'entrée dans le régime de la retraite progressive est subordonnée, en cas de réduction de la durée du travail, à l'accord du manager au regard des nécessités de fonctionnement du service et des activités.

L'entreprise accepte, pour les salariés passant à temps partiel et pour les salariés déjà à temps partiel (qu'ils réduisent ou maintiennent leur taux activité), de continuer à cotiser au titre de la CNAV (régime de base) sur une assiette de salaire reconstituée sur la base d'un temps complet et à prendre en charge également la part salariale sur le différentiel de cotisations.

Chapitre 2 : Le Temps Partiel Aidé Fin de Carrière (TPAFC)

Le Temps Partiel Aidé Fin de Carrière (TPAFC) est un dispositif qui permet aux salariés volontaires répondant aux conditions d'éligibilité, de réduire leur temps de travail avant leur départ en retraite, tout en bénéficiant de mesures incitatives.

1. Conditions d'éligibilité

Le TPAFC est réservé aux salariés souhaitant réduire leur temps de travail et remplissant les conditions cumulatives suivantes :

- Avoir au moins 24 mois d'ancienneté dans le Groupe Air France à la date de début du TPAFC,
- Appartenir à un métier fragilisé ou remplir les conditions prévues légalement pour bénéficier d'un congé de proche aidant,
- Être à moins de 3 ans de l'âge de liquidation de la retraite de base du régime général de la Sécurité Sociale à taux plein,
- S'engager à partir en retraite dès l'obtention du taux plein au régime de base Sécurité Sociale,
- Avoir eu un taux d'activité contractuel d'au moins 80% au cours des 6 mois précédant la demande.

2. Modalités de réduction d'activité

Dans le cadre du TPAFC, les durées de travail à temps partiel sont les suivantes :

- ✓ Les salariés à temps complet remplissant les conditions d'éligibilité définies ci-dessus, peuvent bénéficier d'un temps partiel à 80%, 60% ou 50% de la durée de travail à temps complet ;
- ✓ Les salariés à temps partiel d'au moins 80% remplissant les conditions d'éligibilité définies ci-dessus, peuvent bénéficier d'un temps partiel à 60% ou 50% de la durée de travail à temps complet.

Cet aménagement de fin de carrière est de droit pour les salariés qui remplissent les conditions d'éligibilité. La répartition du temps de travail sera décidée en accord avec le manager pour garantir le bon fonctionnement du service.

La durée d'adhésion au TPAFC doit couvrir impérativement toute la période jusqu'à la date à laquelle le salarié remplira les conditions pour liquider sa retraite au régime de base Sécurité Sociale à taux plein. Le TPAFC ne peut pas être mis en œuvre pour une durée plus courte.

L'adhésion au TPAFC se conclut par la signature d'un avenant au contrat de travail. Cet avenant formalisera le caractère définitif et irrévocable de la décision du salarié d'adhérer au dispositif de TPAFC au taux d'activité choisi et de quitter l'entreprise la veille de la 1^{ère} date possible de liquidation de sa pension CNAV à taux plein.

En cas de modification réglementaire ou législative conduisant à un décalage entre la première date possible de départ à la retraite à taux plein et la durée d'adhésion maximale au dispositif, la période de TPAFC sera rallongée à due proportion.

La fin du TPAFC intervient au dernier jour du mois civil précédant la date à laquelle le salarié remplit les conditions (âge et nombre de trimestres) pour la liquidation de sa pension de retraite sécurité sociale à taux plein. A cette date, le contrat du salarié sera rompu selon les modalités du départ ou de la mise à la retraite, en fonction de la situation du salarié.

3. Incitation financière

Cette réduction du taux d'activité est accompagnée d'aides spécifiques :

- Une prime incitative mensuelle, versée dans les conditions suivantes :
 - Prime mensuelle égale à 4% du TMF du salarié pour un passage de temps plein à 80% ou pour un passage d'un temps partiel d'au moins 80% à un temps partiel 60%
 - Prime mensuelle égale à 6% du TMF du salarié pour un passage d'un temps partiel d'au moins 80% à un temps partiel 50%
 - Prime mensuelle égale à 8% du TMF du salarié pour un passage de temps plein à 60%
 - Prime mensuelle égale à 10% du TMF du salarié pour un passage de temps plein à 50%
- Une prise en charge par l'entreprise du complément de cotisations assurant le maintien des cotisations vieillesse au régime de base Sécurité Sociale (part employeur et part salarié) sur une assiette de salaire reconstituée sur la base d'un temps complet.

Une fiche spécifique détaillant les modalités et procédure d'entrée en TPAFC figure en annexe du présent accord.

Chapitre 3 : Le Dispositif Fin de Carrière (DFC)

Le Dispositif de Fin de Carrière permet au salarié volontaire de bénéficier d'une dispense totale d'activité dans l'attente de son départ en retraite (à la première date possible de liquidation à taux plein) tout en bénéficiant du maintien d'une rémunération.

1. Conditions d'éligibilité

Le Dispositif de Fin de Carrière est ouvert :

- ✓ Aux salariés en CDI présents payés dans l'entreprise à la date de leur demande de DFC,
- ✓ Ayant une ancienneté au sein du Groupe Air France au moins égale à 1 an,
- ✓ Appartenant à un métier fragilisé ou remplissant les conditions prévues légalement pour bénéficier d'un congé de proche aidant,
- ✓ N'étant pas en mesure de liquider une pension de retraite du régime de base sécurité sociale à taux plein à la date d'entrée effective dans le dispositif,
- ✓ N'étant pas à moins de 6 mois ou à plus de 12 mois de la date de liquidation de sa retraite du régime de base sécurité sociale à taux plein,
- ✓ Pouvant liquider leur retraite de base de la sécurité sociale à taux plein à l'issue du DFC.

Le salarié à l'égard duquel est engagée une procédure disciplinaire du second degré ou une procédure de reclassement pour inaptitude physique définitive ne peut pas faire acte de volontariat pendant toute la procédure.

Le salarié ayant informé l'entreprise de son intention claire et non équivoque de démissionner ne peut, après la manifestation de cette volonté, se porter volontaire pour un DFC.

• Aide au rachat de trimestres de retraite

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, est un dispositif légal qui permet la validation de périodes pour lesquelles un salarié n'a pas ou peu cotisé au régime général de la Sécurité Sociale.

Le rachat est une décision individuelle du salarié qui doit effectuer l'ensemble des démarches auprès de la CNAV pour s'assurer d'un accord de celle-ci pour le rachat du ou des trimestres manquants. Il doit procéder lui-même au rachat et en supporter le coût.

L'entreprise souhaite accompagner les salariés qui, par ce rachat de trimestres, rempliraient les conditions fixées pour entrer en DFC au 1^{er} décembre 2024.

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, à hauteur de 2500 euros bruts par trimestre racheté dans la limite de 4 trimestres.

Les sommes versées seront chargées et fiscalisées.

2. Durée du DFC

Le dispositif de fin de carrière se traduit par une dispense totale d'activité professionnelle dès le premier jour d'entrée dans le dispositif, pour une durée expirant à la première date possible de liquidation de la retraite à taux plein du régime général de la Sécurité Sociale et en tout état de cause comprise entre 6 mois minimum et 12 mois maximum.

Lors de leur entrée dans le DFC, les salariés s'engagent à liquider l'ensemble de leurs droits à retraite dès la 1^{ère} date possible de liquidation à taux plein de leur retraite du régime général de sécurité sociale.

Pour assurer le bon fonctionnement du service et assurer, le cas échéant, les relais en termes de compétences, l'entrée effective dans le dispositif peut être différée à la demande du manager, et dans le respect des conditions de durée du DFC, pour permettre un étalement des départs s'ils interviennent sur une même période.

L'entrée dans le DFC fera obligatoirement l'objet de la signature d'un avenant au contrat de travail. Cet avenant formalisera le caractère définitif et irrévocable de la décision du salarié d'adhérer au dispositif fin de carrière et de quitter l'entreprise la veille de la 1^{ère} date possible de liquidation de sa pension CNAV à taux plein.

En cas de modification réglementaire ou législative conduisant à un décalage entre la première date possible de départ à la retraite à taux plein et la durée d'adhésion maximale au dispositif, la période de DFC sera rallongée à due proportion.

3. Rémunération pendant le DFC

Pendant la période du DFC, le salarié perçoit une rémunération mensuelle forfaitaire équivalente à 70% de sa rémunération brute moyenne des 12 derniers mois précédant le mois de la date de départ en DFC.

Le salaire de référence qui sert au calcul de l'allocation mensuelle DFC comprend :

- Le G2 du mois de départ en DFC, affecté d'un taux d'activité moyen sur les 12 derniers mois
- La moyenne des accessoires de salaire (primes emploi, majorations horaires) sur les 12 mois précédant le mois de départ en DFC

Il n'intègre pas les primes liées à la performance (PVI, POV, PV, IVE, ...), les primes exceptionnelles et les éléments non assimilés à du salaire (IKV, remboursement de frais, ...).

En cas d'absences pour maladie, de temps partiel thérapeutique, d'absence autorisée sans solde ou d'activité partielle au cours des 12 mois précédant le mois de départ en DFC, la partie correspondant aux accessoires de salaire telle que définie ci-dessus (primes emploi, majorations horaires, ...) sera calculée en référence aux 12 derniers mois civils durant lesquels le salarié a perçu une rémunération complète, si plus favorable.

L'éventuelle prime liée à la performance due au salarié au titre de la dernière période travaillée sera payée à échéance habituelle ou au titre du solde de tout compte si la rupture du contrat de travail devait intervenir avant cette échéance.

La rémunération étant définie de façon forfaitaire pour la durée du congé, elle ne sera susceptible d'aucune évolution. Le salarié ne percevra ni la PFA ni la PUA aux échéances habituelles puisque les primes annuelles sont déjà intégrées dans le calcul de la rémunération DFC.

L'allocation mensuelle de DFC est considérée comme un salaire du point de vue social et fiscal. A ce titre, elle sera fiscalisée et soumise à l'ensemble des prélèvements sociaux dus sur les salaires, au taux en vigueur au moment de son versement.

4. Situation du salarié pendant le DFC

Pendant la durée du DFC, le salarié conserve son statut de salarié de l'entreprise et reste juridiquement lié à l'entreprise et inscrit à l'effectif.

Toutefois, en l'absence de travail effectif, la période du DFC n'ouvrira pas droit à acquisition de congés payés, RTT/CJT, congé d'ancienneté, événements familiaux et tout autre type de congés.

Le salarié conserve ses droits aux billets soumis à réduction non commerciale, sa carte professionnelle, ses droits en matière d'assurance sociale, l'accès aux restaurants d'entreprise et aux œuvres sociales, et il continue à acquérir de l'ancienneté.

Il bénéficie des dispositions relatives aux régimes de protection sociale (frais de santé, prévoyance) et éventuellement de retraite supplémentaire, comme un salarié en activité. Les cotisations sociales afférentes seront calculées sur la base de la rémunération perçue par le salarié pendant la durée du DFC.

5. Modalités de sortie du DFC

Le terme du DFC intervient au dernier jour du mois civil précédant la date à laquelle le salarié remplit les conditions (âge et nombre de trimestres) pour la liquidation de sa pension de retraite de sécurité sociale à taux plein. A cette date, le contrat du salarié sera rompu selon les modalités du départ ou de la mise à la retraite, en fonction de la situation du salarié.

A la date du terme du DFC, une indemnité de départ à la retraite ou de mise à la retraite (en fonction de la situation du salarié) sera versée. Pour son calcul, le taux d'activité pris en compte au titre de la période de DFC sera équivalent au taux moyen d'activité des 12 mois précédant l'entrée dans le DFC.

En cas d'activité partielle au cours de la période de référence servant au calcul de l'indemnité de départ ou mise à la retraite (selon la CCNTA ou l'indemnité légale de licenciement), un calcul au plus favorable sera effectué entre la rémunération perçue sur la période de référence précédant le mois du départ en DFC et la rémunération perçue sur une période de référence constituée des mois civils sans activité partielle.

Une avance sur l'indemnité de départ ou de mise à la retraite (à hauteur de 3 TMF maximum ou 3 forfaits mensuels pour les cadres à partir du niveau N2.1) peut être versée à la demande du salarié le 1^{er} mois du DFC.

L'indemnité de départ à la retraite est fiscalisée et soumise à cotisations sociales et à CSG/CRDS en totalité dans les conditions prévues par le code de la sécurité sociale.

L'indemnité de mise à la retraite est :

- Défiscalisée dans la limite du plus élevé des trois montants suivants : le double de la rémunération annuelle brute de la dernière année civile ou 50% de l'indemnité (dans la limite de 5 PASS), ou le montant de l'indemnité légale ou conventionnelle de branche de mise à la retraite
- Et pour sa part fiscalement exonérée, exonérée de cotisations sociales dans la limite de 2 PASS (exonération de CSG/CRDS jusqu'au plus petit montant entre l'indemnité légale ou conventionnelle de branche de mise à la retraite et 2 PASS).

A l'issue du DFC, le salarié quitte l'entreprise afin de liquider sa retraite. A ce titre, il bénéficie :

- Du régime applicable aux retraités en matière de billets à réduction non commerciale, sous réserve d'avoir au moins 10 ans d'ancienneté,

- Du billet de fin de carrière,
- Des dispositions applicables aux retraités en matière de médaille du travail,
- De la carte de retraité.

Une fiche spécifique détaillant la procédure d'entrée en DFC figure en annexe du présent accord.

Partie 4 : Le cadre de futures Ruptures Conventionnelles Collectives

Les parties s'engagent à permettre la mise en œuvre de Ruptures Conventionnelles Collectives permettant d'adapter le niveau des effectifs en fonction des besoins de l'entreprise sur la base du volontariat.

A ce titre, des accords de RCC pourront être proposés. Chaque accord de RCC comportera les mentions listées à l'article L.1237-19-1 du Code du travail et à ce titre définira notamment :

- Les modalités et conditions d'information du Comité Social et Economique Central,
- Le champ d'application de la rupture conventionnelle collective et les conditions d'éligibilité,
- Le nombre maximal de départs envisagés et de suppressions d'emploi associées,
- Le calendrier et la durée de mise en œuvre de la rupture conventionnelle collective,
- Les modalités de présentation et d'examen des candidatures au départ des salariés, comprenant les conditions de transmission de l'accord écrit du salarié au dispositif de RCC,
- Les modalités de conclusion d'une convention individuelle de rupture entre l'employeur et le salarié et d'exercice du droit de rétractation des parties,
- Les modalités de calcul des indemnités de rupture garanties au salarié, qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement,
- Des mesures visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents,
- Les modalités de suivi de la mise en œuvre effective de l'accord de RCC.

Chaque accord de rupture conventionnelle collective fera également l'objet d'une procédure de validation par la DRIETS dans les conditions prévues par les articles L.1237-19 et suivants du code du travail.

La DRIETS sera informée de l'ouverture de la négociation de chaque accord de RCC.

Partie 5 : Mise en œuvre de l'accord

Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des salariés Personnel au Sol de la Société Air France exerçant leur activité professionnelle en France métropolitaine et dans les Départements d'Outre-Mer.

Date d'entrée en vigueur et durée d'application

Le présent accord entre en vigueur au 1^{er} janvier 2023 et s'applique jusqu'au 31 décembre 2024, date à laquelle il cessera de produire tout effet.

Adhésion

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

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

Démultiplication et suivi de l'accord

Un outil pédagogique de démultiplication et d'appropriation de l'accord sera proposé pour faciliter l'appropriation de son contenu par les managers et le réseau ressources humaines.

Afin de suivre l'application du présent accord, les parties conviennent de mettre en place un comité de suivi. Il est composé de deux représentants désignés par organisation syndicale signataire ou adhérente du présent accord et de représentants de la direction. Le comité de suivi se réunit au moins une fois par an.

Révision

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 l'indication des dispositions dont la révision est demandée.

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

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

Publicité et dépôt légal

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

Fait à Roissy, le 08/02/2022

Pour la Société Air France

Patrice TIZON

Directeur Général Adjoint Ressources Humaines 
Patrice Tizon (2 août 2022 14:22 GMT+2)

Pour les Organisations Syndicales Représentatives

Pour la CFDT

Pour FO

Y. Besançon

Y. Besançon (2 août 2022 07:19 GMT+2)

Y. Besançon

Pour la CFE-CGC

Pour l'UNSA Aérien

Laurence Demigné

Laurence Demigné (1 août 2022 16:00 GMT+2)

Laurence Demigné

Annexe 1 – Définition des bassins d'emploi

Bassin	Départements		
Est	Bas Rhin	Haut Rhin	
Nord	Ile De France (*)	Nord	Somme
Nord-Ouest	Finistère	Ille Et Vilaine	Loire Atlantique
Ouest	Gironde	Pyrénées Atlantiques	
Sud-Ouest	Haute Garonne		
Centre	Rhône	Puy De Dôme	
Sud Est	Alpes Maritimes	Var	
Corse	Corse Du Sud	Haute Corse	
Sud	Bouches Du Rhône	Hérault	Var
Dom 1	Guyane		
Dom 2	La Réunion		
Dom 3	Guadeloupe	Martinique	

(*) 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.

Annexe 2 – Liste des métiers fragilisés (à la date de signature du présent accord)

- Tous les postes de niveau Non Cadre hors AMDE des champs d'activité Centre Relation Clientèle et Remboursements, et de l'activité Groupes en direct – tous bassins d'emploi
- Tous les postes de la macro activité Piste de niveau Non Cadre hors AMDE - tous bassins d'emploi
- Tous les postes de la macro activité Trafic/coordination avion (hors Pôle Assistance Compagnies Clientes CDG et hors DOM)
- Tous les postes du champ d'activité Logistique Flux Physique de la DG Air France Cargo – bassin d'emploi Nord
- Tous les postes du champ d'activité Recettes commerciales de niveau Non Cadre – bassin d'emploi Sud-Ouest
- Tous les postes du champ d'activité Comptabilité de niveau Non Cadre – bassins d'emploi Sud-Ouest et Nord
- Les postes de l'Exploitation Court-courrier éligibles aux dispositifs de l'accord Volontariat Escalés

Annexe 3 – Barème de l'indemnité de départ à la retraite

années	Convention AIR FRANCE	CCNTA Cadres	CCNTA Maîtrise Techniciens	CCNTA Ouvriers Employés
1	0,148	0,200	0,167	0,143
2	0,296	0,400	0,333	0,286
3	0,444	0,600	0,500	0,429
4	0,593	0,800	0,667	0,571
5	0,741	1,000	0,833	0,714
6	0,889	1,200	1,000	0,857
7	1,037	1,400	1,167	1,000
8	1,185	1,600	1,333	1,143
9	1,333	1,800	1,500	1,286
10	1,481	2,000	1,667	1,429
11	1,630	2,200	1,833	1,571
12	1,778	2,400	2,000	1,714
13	1,926	2,600	2,167	1,857
14	2,074	2,800	2,333	2,000
15	2,222	3,000	2,500	2,143
16	2,370	3,200	2,667	2,286
17	2,519	3,400	2,833	2,429
18	2,667	3,600	3,000	2,571
19	2,815	3,800	3,167	2,714
20	2,963	4,000	3,333	2,857
21	3,111	4,200	3,500	3,000
22	3,259	4,400	3,667	3,143
23	3,407	4,600	3,833	3,286
24	3,556	4,800	4,000	3,429
25	3,704	5,000	4,167	3,571
26	3,852	5,200	4,333	3,714
27	4,000	5,400	4,500	3,857
28	4,148	5,600	4,667	4,000
29	4,296	5,800	4,833	4
30	4,444	6,000	5,000	4
31	4,593	6	5	4
32	4,741	6	5	4
33	4,889	6	5	4
34	5,037	6	5	4
35	5,185	6	5	4
36	5,333	6	5	4
37	5,481	6	5	4
38	5,630	6	5	4
39	5,778	6	5	4
40	5,926	6	5	4
41	6,074	6	5	4
42	6,222	6	5	4
43	6,370	6	5	4
44	6,519	6	5	4
45	6,667	6	5	4
46	6,815	6	5	4
47	6,963	6	5	4
48	7,111	6	5	4

Le salaire de référence pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite correspond au :

- G2 mensuel ou forfait mensuel en euros pour le calcul selon le barème de la convention AF
- 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois (dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aura été versée au salarié pendant cette période de 3 mois ne sera prise en compte que prorata temporis) pour le calcul selon le barème de la CCNTA

Annexe 4 – Barème d'indemnité de licenciement

Conventionnelle Af

CCNTA

Légale

nb années	fraction	cumul
1	0,25	0,25
2	0,33	0,58
3		0,91
4		1,24
5		1,57
6	0,5	2,07
7		2,57
8	0,65	3,22
9		3,87
10		4,52
11	1,15	5,67
12		6,82
13		7,97
14		9,12
15		10,27
16		11,42
17		12,57
18		13,72
19	0	13,72
20		13,72
21	1	14,72
22		15,72
23		16,72
24		17,72
25		18,72
26		19,72
27		20,72
28		21,72
29		22,72
30		23,72
31		24

PLAFOND

nb années	fraction	Cadres moins de 50 ans	Cadres 50 à 55 ans	Cadres de + de 55 ans	autres salariés	
		cumul	cumul	cumul	fraction	cumul
1	0,3	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
2		0,4	0,4	0,4	0,2	0,4
3		0,6	0,6	0,6		0,6
4		0,8	0,8	0,8		0,8
5		1	1	1		1
6	0,4	1,4	1,4	1,4	0,4	1,4
7		1,8	1,8	1,8		1,8
8		2,2	2,2	2,2		2,2
9		2,6	2,6	2,6		2,6
10		3	4 (*)	5 (*)		3
11	0,8	3,8	4,8	5,8	0,6	3,6
12		4,6	5,6	6,6		4,2
13		5,4	6,4	7,4		4,8
14		6,2	7,2	8,2		5,4
15		7	8	9		6
16	1	8	9	10	0,8	6,8
17		9	10	11		7,6
18		10	11	12		8,4
19		11	12	13		9,2
20		12	13	14		10
21		13	14	15	1	11
22		14	15	16		12
23		15	16	17		13
24		16	17	18		14
25		17	18	19		15
26		18	19	20		16
27		18	19	20		17
28 et +		18	19	20		18

PLAFOND

(*) Les cadres de plus de 50 ans et justifiant d'une ancienneté de 10 ans, bénéficient d'une majoration d'un mois entre 50 et 55 ans et de 2 mois au-delà de 55 ans en franchise du plafond des 18 mois.

nb années	fraction	cumul
1	0,25	0,25
2		0,50
3		0,75
4		1,00
5		1,25
6		1,50
7		1,75
8		2,00
9		2,25
10		2,50
11	0,333	2,833
12		3,166
13		3,499
14		3,832
15		4,165
16		4,498
17		4,831
18		5,164
19		5,497
20		5,830
21		6,163
22		6,496
23		6,829
24		7,162
25		7,495
26		7,828
27		8,161
28		8,494
29		8,827
30		9,160
31		9,493
32		9,826
33		10,159
34		10,492
35		10,825
36		11,158
37		11,491
38		11,824
39		12,157
40		12,490
41		12,823

PAS DE LIMITE DE TEMPS

Le salaire de référence pour le calcul de l'indemnité de rupture correspond au :

- traitement de congé (tel que précisé à l'article 3.1. du chapitre 1, Titre 4 de la Convention PS) majoré d'une somme correspondant aux PUA et PFA, ou forfait mensuel en euros pour le calcul selon le barème de la convention AF
- 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois (dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aura été versée au salarié pendant cette période de 3 mois ne sera prise en compte que prorata temporis) pour le calcul selon le barème de la CCNTA et selon le barème de l'indemnité légale de licenciement

Annexe 5 – Dispositifs renforcés d’accompagnement à la mobilité géographique pour les salariés des métiers fragilisés

1 – Aides à la mobilité géographique en cas de changement de bassin d’emploi

1.1 – Indemnité Provisoire de Logement

L'indemnité provisoire de logement est destinée à couvrir forfaitairement et temporairement les frais supplémentaires d'hébergement supportés par le salarié muté et qui, dans l'attente de trouver un logement définitif, est contraint de se loger à l'hôtel ou en meublé.

L'indemnisation des frais de logement provisoire est prise en considération sur justificatifs - dans la limite des tarifs pratiqués par les hôtels retenus par la Compagnie pour l'hébergement de son personnel en mission - en tenant compte du nombre de personnes de la famille accompagnant réellement le bénéficiaire.

Au titre du présent accord, cette indemnisation est de :

- 100 % des frais réels durant les trois premiers mois ;
- 80 % au-delà de trois mois et dans la limite d’une période totale de 6 mois lorsque la famille ne peut rejoindre le salarié en cours d’année scolaire.

La Compagnie participe aux frais de repas dans la mesure où le salarié, qui a dû se loger provisoirement à l'hôtel, est dans l'obligation de prendre ses repas au restaurant. La durée d'indemnisation correspond à la période de prise en charge des frais d'hôtel.

La participation octroyée à ce titre correspond à 50 % de l'indemnité de repas France par repas pris effectivement au restaurant, à l'exclusion de ceux qui sont couverts par des missions sur OD. Les personnes de la famille autorisées à accompagner le salarié bénéficient des mêmes dispositions.

1.2 – Aide au déménagement

La Compagnie prend en charge le transport du mobilier des salariés contraints de changer leur résidence habituelle et familiale. Le déménagement doit intervenir dans l'année qui suit la mobilité géographique.

Les frais de déménagement (frais de transport, main d’œuvre, camionnage, assurance) sont directement pris en charge par l’entreprise après validation du devis par la Compagnie (un accord cadre est conclu avec une entreprise de déménagement afin de bénéficier de tarifs préférentiels).

Le salarié reste responsable de l’organisation et de la préparation de son déménagement.

Le salarié inscrit dans une mobilité géographique nécessitant un changement de lieu de résidence habituelle et familiale bénéficie d’un congé pour déménagement d’une durée de deux jours ouvrés, conformément aux dispositions de la Convention Collective Nationale du Transport Aérien.

Au titre du présent accord, une indemnité complémentaire de déménagement de 22 500 € majorée de 2 000 € pour le conjoint et par personne à charge au sens fiscal est versée lorsque les conditions cumulatives suivantes sont réunies:

- Quand le nouveau lieu de travail est séparé de plus de 100 km de l’ancien lieu de travail
- Quand le salarié déménage, dans les 12 mois de la mutation, pour s’installer dans un rayon de 45 km de son nouveau lieu de travail

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

En cas de co-location entre plusieurs salariés Air France, il sera attribué une quote-part de l'indemnité à chacun des co-locataires.

La majoration due au titre du conjoint ou d'une personne à charge au sens fiscal ne vaut que lorsqu'il y a déménagement effectif de ces personnes.

En cas de mutation promotionnelle, l'indemnité complémentaire de déménagement est diminuée du montant du forfait de mobilité vers la région parisienne (§7 du chapitre 2 Mutations en France métropolitaine du titre 5 Mutations de la Convention PS).

En cas de nouvelle affectation entraînant un changement de bassin d'emploi dans les 24 mois suivant le versement de l'aide, aucune nouvelle indemnité complémentaire ne sera versée.

Une indemnité de non-déménagement est accordée au salarié soit lorsque la Compagnie n'accepte pas le transport du mobilier, soit lorsque le salarié renonce à faire effectuer son déménagement ou l'effectue par ses propres moyens.

Pour avoir droit à cette indemnité, le salarié doit être réputé vis-à-vis de la Compagnie avoir son mobilier au lieu qu'il quitte du fait de la mutation.

L'indemnité est alors égale à 100% du montant de l'indemnité de changement de résidence (article 1.3 suivant) tel qu'il ressort de la situation de famille de l'intéressé.

1.3 – Indemnité de changement de résidence

L'indemnité de changement de résidence est destinée à couvrir forfaitairement les frais accessoires d'installation occasionnés par une mutation (perte de loyer, dépenses immédiates d'installation, taxis, etc...).

Le montant de l'indemnité de changement de résidence est fixé en fonction de la situation de famille de l'intéressé.

	Salarié se déplaçant seul/veuf/divorcé/séparé	Couple marié, en concubinage ou pacsé
Sans enfant	1450€	1900€
Un enfant à charge*	1900€	280€ par enfant à charge
Plus d'un enfant à charge*	280€ par enfant en sus	

* ayant effectivement accompagné le salarié muté

Au titre du présent accord, ces montants sont majorés de 50%.

L'indemnité de changement de résidence n'est pas due lorsque le salarié, à l'occasion d'une mutation, rejoint le domicile occupé par sa famille à charge.

1.4 – Indemnité de mobilité vers l'Ile de France

Au titre du présent accord, le salarié en mobilité vers l'Ile de France bénéficiera d'une indemnité de mobilité pour faciliter la location ou l'acquisition d'un nouveau logement et afin de participer forfaitairement au financement du différentiel de coût du logement entre la Province et l'Ile de France.

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

La majoration due au titre du conjoint ou d'une personne à charge au sens fiscal ne vaut que lorsqu'il y a déménagement effectif de ces personnes.

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

- 12 premiers mois : 100 %
- du 13^{ème} au 24^{ème} mois : 50 %

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 (salarié + conjoint), cette indemnité forfaitaire n'est versée qu'une seule fois.

En cas de co-location entre plusieurs salariés Air France, il sera attribué une quote-part de l'indemnité à chacun des co-locataires.

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.

1.5 – Aide à la recherche d'emploi du conjoint

L'emploi du conjoint étant un élément essentiel dans la décision et la réussite de la mobilité, au titre du présent accord, l'entreprise mettra à la disposition du conjoint du salarié concerné les services d'un cabinet spécialisé dans l'aide à la recherche d'emploi implanté sur le site concerné. Cet accompagnement sera proposé au conjoint du salarié en mobilité Province vers Paris ou en mobilité du sud vers le nord de la Région Parisienne.

Il débutera en fonction du souhait du conjoint du salarié, entre le moment où la date de la mutation est définie et un an après celle-ci.

D'une durée de 6 mois maximum, cet accompagnement couvrira aussi bien la recherche d'un nouvel emploi dans le secteur privé que dans le secteur public. Un accompagnement à la création d'entreprise pourra également être mis en place.

Pour une mobilité pour un site de Province, 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 est également salarié de l'entreprise, l'entreprise s'engage à lui trouver un poste en Ile de France.

1.6 – Appui à la recherche de logement et d'école

Au titre du présent accord, les salariés bénéficieront d'une aide pour trouver un logement proche de leur nouveau lieu de travail grâce aux moyens disponibles au titre du 1% logement.

Par ailleurs, le prestataire retenu par l'entreprise est missionné pour l'aide à la recherche de logements et la recherche d'écoles.

2 – Aides à la mobilité géographique au sein du même bassin d'emploi

2.1 – Indemnité de changement de lieu de travail

Le salarié dont l'affectation géographique est prononcée :

- au sein d'une même ville,
- d'une ville à son aéroport (et inversement),
- entre aéroports desservant la même ville,
- à l'intérieur de la Région Parisienne,
- à l'intérieur d'une même agglomération,

qu'il y ait ou non changement de domicile, perçoit une indemnité de changement de lieu de travail, versée en une seule fois, à la date d'affectation.

Le montant est fonction des kms supplémentaires que le salarié devra effectuer (détail en annexe de la convention d'entreprise PS) et sera majoré de 10% au titre du présent accord.

Si le salarié déménage dans l'année qui suit la mutation,

- L'ICR est versée lorsque les conditions cumulatives suivantes sont réunies : le salarié déménage pour s'installer dans un logement qui le rapproche de son nouveau lieu de travail d'au moins 1/3 de la distance initiale (distance que le salarié aurait à parcourir s'il conservait son ancien domicile) et le nouveau trajet domicile/lieu de travail est inférieur au plafond kilométrique prévu (hors déplafonnement)
- La Compagnie prend en charge les frais de déménagement
- Le salarié bénéficie d'un congé pour déménagement d'une durée d'un jour ouvré

Si le déménagement a lieu au moins 1 mois après la date d'affectation, le salarié garde le bénéfice de l'ICLT.

2.2 – Aide spécifique pour favoriser la mobilité entre le sud et le nord de la Région Parisienne

Au titre du présent accord, le salarié muté du sud vers le nord ou du nord vers le sud de la Région Parisienne bénéficiera des mesures suivantes :

En cas de non déménagement

- le plafond des Indemnités Kilométriques Voiture est 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.

En cas de déménagement

- L'ICR est versée : le salarié doit déménager dans un délai d'un an suivant son changement d'affectation, dans un logement qui le rapproche de son nouveau lieu de travail d'au moins 1/3 de la distance initiale (distance que le salarié aurait à parcourir s'il conservait son ancien domicile) et si le nouveau trajet domicile/lieu de travail est inférieur au plafond kilométrique prévu (hors déplafonnement)
- Un complément forfaitaire de l'ICR de 10 000 € bruts majorés de 1 000 € bruts pour le conjoint et par enfant à charge est versé. La majoration due au titre du conjoint ou d'une personne à charge au sens fiscal ne vaut que lorsqu'il y a déménagement effectif de ces personnes.
- En cas de double mutation (salarié + conjoint), cette majoration n'est versée qu'une fois.
- En cas de co-location entre plusieurs salariés Air France, il sera attribué une quote-part de l'indemnité à chacun des co-locataires.

Annexe 6 – Dispositifs d’accompagnement des baisses des majorations horaires ou des primes métiers

1 – Indemnité Provisoire d’Accompagnement des Pertes de Primes liées à l’Emploi (IPAPPE)

Il s’agit d’un dispositif temporaire d’accompagnement des pertes de primes liées à l’emploi applicable aux salariés en mobilité issus d’un métier « fragilisé ».

Il 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 fixes et variables liées à l’emploi, telles que définies par la convention d’entreprise PS, avant et après changement de poste.

Calculée chaque mois pendant toute la durée d’application du dispositif (36 mois), elle est égale à la différence entre :

- La valeur de référence IPAPPE correspondant à la somme :
 - Des primes mensuelles fixes liées à l’emploi perçues le mois précédant le changement de poste,
 - De la moyenne des primes variables liées à l’emploi à paiement mensuel perçues au cours des 12 mois précédant le changement de poste,
 - De la moyenne des primes de vente (Prime sur Objectifs de Vente et/ou Prime de Vente) perçues au cours des 12 mois précédant le changement de poste à condition que le nouvel emploi n’ouvre pas droit à l’attribution de ces primes.
- Et le montant des primes liées à l’emploi perçues sur le nouveau poste, ramené au taux d’activité de référence (*)

() L’IPAPPE n’ayant pas pour vocation de compenser une perte de rémunération liée à un changement de taux d’activité, le montant des primes liées à l’emploi perçues sur le nouveau poste est ramené au taux d’activité de référence.*

Nota Bene : Si au cours d’un mois donné, la somme des primes fixes et variables liées à l’emploi perçues sur le nouveau poste est supérieure ou égale à la valeur de référence IPAPPE, le montant de l’IPAPPE étant égal à 0, il n’y a pas de versement, mais l’éligibilité demeure jusqu’au terme prévu du dispositif.

L’IPAPPE est résorbée par les augmentations salariales générales et les augmentations de la prime d’ancienneté. Elle est réduite à due proportion en cas de récupération de nouvelles primes.

En revanche, l’IPAPPE n’est pas résorbée par les augmentations salariales individuelles (augmentation du coefficient de rémunération ou du forfait). Elle n’est pas non plus indexée sur les augmentations des primes liées à l’emploi.

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

En cas de changement d’affectation pendant la durée de l’éligibilité, le dispositif est maintenu jusqu’à son échéance. La prime IPAPPE se recalcule automatiquement en comparant les nouvelles primes perçues avec la valeur de référence IPAPPE.

Dans le cas d'un nouveau changement d'affectation répondant aux conditions d'éligibilité, le salarié peut prétendre à un nouveau dispositif IPAPPE et à la mise en place d'une PRIPAPPE en cas de perte de rémunération au titre des primes liées à l'emploi.

Après les 36 mois de versement de l'IPAPPE, une prime biseau est versée avec résorption par 12^{ème} sur une année (soit 0 pour le 12^{ème} mois).

Elle est calculée à partir de la moyenne de l'IPAPPE des 12 derniers mois précédant le début du biseau.

2 – Indemnité Provisoire d'Accompagnement des Changements d'Horaires (IPACH)

Il s'agit d'un dispositif temporaire d'accompagnement des pertes de sujétions horaires applicable dans les cas suivants :

- Redéploiement de salariés issus d'un métier « fragilisé »
- Mise en œuvre de projets d'organisation et de productivité entraînant un changement de grille horaires

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, défini comme le nombre d'heures de majorations de nuit et de dimanche versées sur paie sur une période de 12 mois précédant l'entrée dans ce dispositif (*), ramené à une présence payée complète,
- 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.

() Pour les changements de grille à compter du 01 août 2021, la période de référence prise en compte pour le calcul du taux de sujétion de référence IPACH est la plus favorable pour le salarié entre :*

- *La période de référence figée avant l'AP (mars 2019 à février 2020)*
- *Une période de référence reconstituée des 12 derniers mois sans AP*
- *La période de référence classique des 12 mois précédant l'entrée dans le dispositif (qu'il y ait ou pas d'AP sur le mois).*

Nota Bene : Si le taux de sujétion théorique de la nouvelle grille est supérieur ou égal au taux de sujétion de référence IPACH minoré de 2 Pts, le montant de la prime étant égal à 0, il n'y a pas de versement, mais l'éligibilité demeure jusqu'au terme du dispositif.

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.

L'éligibilité démarre à la date d'application du nouvel horaire de travail (ou au 1^{er} du mois suivant si le changement de grille intervient en cours de mois).

Le versement de l'IPACH est effectif à compter du mois suivant l'éligibilité.

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 (BiCompHo, IDP, etc ...).

Le dispositif est maintenu jusqu'à son échéance, même en cas de changement d'affectation. La prime IPACH se recalcule automatiquement en comparant le nouveau taux de sujétion théorique avec le taux de sujétion de référence IPACH.

Dans le cas d'un nouveau changement d'affectation répondant aux conditions d'éligibilité, le salarié peut prétendre à un nouveau dispositif IPACH et à la mise en place d'une PRIPACH.

A l'issue du dernier versement de l'IPACH - 24^{ème} ou 36^{ème} mois - une prime biseau sera versée, avec résorption par 12^{ème} sur une année (soit 0 pour le 12^{ème} mois).

Le montant de base correspond au dernier versement de la prime IPACH au terme de la durée du dispositif, en tenant compte du taux d'activité.

3- Biseau de compensation des pertes de primes liées à l'emploi (BiComPrim)

Cette prime est versée aux salariés qui dans le cadre d'une mobilité individuelle (hors permutation pour convenance personnelle, usuellement appelée « switch »), sur un emploi de même nature ou non, subissent une baisse des primes, fixes et variables, liées à l'emploi, supérieure ou égale à 2% du Traitement Mensuel Fixe.

Le calcul de la BiComPrim est basé sur la différence entre :

- La valeur de référence BiComPrim correspondant à la somme :
 - Des primes mensuelles fixes liées à l'emploi perçues le mois précédant le changement de poste,
 - De la moyenne des primes variables liées à l'emploi à paiement mensuel perçues au cours des 12 mois précédant le changement de poste,
 - De la moyenne des primes de vente (Prime sur Objectifs de Vente et/ou Prime de Vente) perçues au cours des 12 mois précédant le changement de poste à condition que le nouvel emploi n'ouvre pas droit à l'attribution de ces primes.
- Et le montant des primes liées à l'emploi perçues sur le nouveau poste,
- Avec application d'une franchise de 2% du Traitement Mensuel Fixe du mois précédant le changement de poste.

Cette prime est versée de manière dégressive pendant la durée du biseau.

La BiComPrim est versée en plus du salaire de base et des éventuelles primes liées au nouvel emploi. Elle est impactée par les jours d'absence sans solde et éventuellement les congés PFA et CET.

L'éligibilité démarre à la date de changement de poste. Le versement de la prime BiCompPrim est effectif à compter du mois suivant le changement de poste.

Le dispositif est maintenu jusqu'à son échéance même en cas de changement d'affectation.

Dans le cas d'un changement d'affectation qui entraîne une nouvelle perte de rémunération au titre des primes liées à l'emploi supérieure ou égale à 2% du TMF, le salarié peut prétendre à un nouveau dispositif BiComPrim.

La durée du dispositif est définie en fonction du niveau de la baisse de rémunération imputable à la perte des primes liées à l'emploi, selon le tableau ci-dessous :

Différence des primes fixes et variables liées à l'emploi (en % du TMF)	Durée du dispositif
De 2% à 10%	18 mois de biseau
Plus de 10%	30 mois de biseau

4 - Indemnité différentielle promotionnelle (IDP)

L'IDP est une prime destinée à compenser provisoirement l'éventuelle perte de rémunération liée au changement de grille horaire et/ou suite à une baisse ou perte des primes liées à l'emploi, à l'occasion d'une promotion Cadre, AMDE ou Technicien Supérieur.

Le calcul de l'IDP est basé sur l'écart de rémunération entre :

- La rémunération de référence avant la promotion, à savoir le salaire de base avant promotion + majorations d'horaires (le nombre d'heures de majorations de nuit et de dimanche versées sur paie sur une période de 12 mois précédant l'entrée dans ce dispositif (*), ramené à une présence payée complète x TMF avant promo) + primes fixes et variables liées à l'emploi (valeur de référence des primes **) avant le changement de poste
- Et la rémunération de référence après promotion, à savoir la « projection du salaire de base après promotion » + majorations d'horaires (nouveau taux théorique x projection du TMF après promo) + primes fixes liées à l'emploi après le changement de poste
- Avec application d'une minoration de 2%.

(*) Pour les changements de grille à compter du 01 août 2021, la période de référence prise en compte pour le calcul du taux de sujétion de référence IPACH est la plus favorable pour le salarié entre :

- La période de référence figée avant l'AP (mars 2019 à février 2020)
- Une période de référence reconstituée des 12 derniers mois sans AP
- La période de référence classique des 12 mois précédant l'entrée dans le dispositif (qu'il y ait ou pas d'AP sur le mois).

(**) le calcul de la valeur de référence des primes liées à l'emploi est identique à celui appliqué pour les dispositifs IPAPPE et BiComPrim.

Précisions :

- Le salaire de base correspond au TMF – prime d’ancienneté.
- La « projection du salaire de base après promotion » est calculée à la prise de poste, donc au début de l’éventuelle période probatoire, en tenant compte des points de promotion et de l’éventuel effet de seuil. Dans le cas d’un passage cadre, l’intégration des points d’ancienneté n’est pas valorisée dans la projection.
- La « projection du TMF après promotion » tient compte de plus, de l’évolution de la prime d’ancienneté :
 - Dans le cas d’un passage cadre, l’intégration des points d’ancienneté au salaire ;
 - Dans le cas d’une promotion N5, l’augmentation de l’ancienneté liée au coefficient CCNTA de référence associé au niveau N5.

L’IDP est versée en plus de la rémunération dans le nouvel emploi. Elle est proratisée par le taux d’activité et impactée par les jours d’absence sans solde et éventuellement les congés PFA et CET.

L’éligibilité démarre dès la prise de poste de niveau supérieur, même lorsque la promotion intervient après une période probatoire, qu’il y ait ou non versement d’une prime provisoire en attendant la promotion. Le versement de l’IDP est effectif à compter du mois suivant le changement de poste.

Le salarié qui a déjà bénéficié d’une IDP au titre d’une promotion N5 peut prétendre à un nouveau dispositif IDP dans le cadre d’une prise de poste Cadre Niveau 1.

La durée du dispositif est de 48 mois qui se décompose en :

- Une première période de 24 mois au cours de laquelle la prime est fixe (résorbée par les éventuelles augmentations salariales générales et les augmentations de la prime d’ancienneté),
- Une seconde période de 24 mois au cours de laquelle la prime se résorbe via un biseau.

Pour le salarié qui a occupé un poste en « contrat de poste » et a bénéficié de l’indemnité associée, la durée de l’IDP sera réduite de la durée de versement de cette indemnité de contrat de poste.

En cas de non confirmation de la promotion, pendant ou à l’issue de la période probatoire, l’IDP est interrompue, sans reprise des sommes perçues. Le salarié est alors potentiellement éligible aux autres dispositifs de compensation de perte de rémunération liée aux horaires et/ou aux primes métiers (IPACH/BiCompHo et/ou IPAPPE/BiComPrim) avec les taux de sujétion de référence et/ou valeur de référence des primes ayant servi au calcul de la base IDP (valeurs avant la prise de poste).

Si la rémunération du salarié est impactée par une nouvelle baisse des majorations horaires et/ou des primes liées à l’emploi au cours du dispositif IDP, que ce soit pendant la période probatoire ou une fois la promotion effective, alors le salarié est potentiellement éligible aux autres dispositifs de compensation de perte de rémunération liée aux horaires et/ou aux primes (IPACH/BiCompHo et/ou IPAPPE/BiComPrim) avec les règles de calcul habituelles de ces dispositifs. Les deux (voire trois) dispositifs sont cumulables.

Dans le cas d’un changement d’horaire individuel et/ou d’évolution du niveau des primes liées à l’emploi au cours du dispositif, l’IDP est maintenue jusqu’à son échéance.

Après les 24 premiers mois de l’IDP, le montant du dernier versement se résorbe pendant les 24 mois suivants, avec résorption par 24^{ème} (soit 0 pour le 24^{ème} mois).

5 - Biseau de compensation horaire (BiCompHo)

Ce dispositif relève de l'accord du 10 mai 2016 et permet de compenser financièrement une réduction des majorations d'horaires décalés liée à :

- Une mobilité individuelle, définie comme changement d'affectation (hors permutation pour convenance personnelle, usuellement appelée « switch »)
- Une adaptation durable des moyens à l'évolution de la charge de travail (hors logique d'amélioration de la productivité impliquant suppressions de poste)

La base BiCompHo correspond à l'écart entre :

- Le taux de sujétion moyen de référence, défini comme le nombre d'heures de majorations de nuit et de dimanche versées sur paie sur une période de 12 mois précédant l'entrée dans ce dispositif (*), ramené à une présence payée complète,
- Et le taux de sujétion théorique de la grille en cours,
- Avec application d'une franchise de 2%,
- Appliqué au Traitement Mensuel Fixe du mois précédant le changement de poste.

(*) Pour les changements de grille à compter du 01 août 2021, la période de référence prise en compte pour le calcul du taux de sujétion de référence IPACH est la plus favorable pour le salarié entre :

- La période de référence figée avant l'AP (mars 2019 à février 2020)
- Une période de référence reconstituée des 12 derniers mois sans AP
- La période de référence classique des 12 mois précédant l'entrée dans le dispositif (qu'il y ait ou pas d'AP sur le mois).

Cette base BiCompHo sera versée de manière dégressive pendant la durée du biseau.

L'éligibilité démarre à la date d'application du nouvel horaire de travail. Le versement de la BiCompHo est effectif à compter du mois suivant le changement de grille.

La BiCompHo est versée en plus du salaire de base et des éventuelles majorations de salaire liées au nouvel horaire de travail. Elle est proratisée par le taux d'activité et impactée par les jours d'absence sans solde ainsi que par éventuellement les congés PFA et CET.

Le dispositif est maintenu jusqu'à son échéance même en cas de changement d'affectation.

La durée du dispositif et sa résorption sont fonction du niveau de la baisse des majorations d'horaires décalés, conformément au tableau ci-dessous :

Réduction de sujétions horaires de la grille théorique (en % du TMF)	Durée du dispositif	Résorption linéaire
De 2% à 10%	18 mois de biseau	Résorbable par 1/18ème
Plus de 10%	30 mois de biseau	Résorbable par 1/30ème

En cas de nouvelle réduction du taux de sujétion théorique pendant une période de versement d'un biseau de compensation de pertes de majoration d'horaires décalés :

- Le biseau initial est versé jusqu'à son terme ;

- Un nouveau biseau est ouvert, dès lors que les conditions ci-dessus décrites (objet, seuil ...) sont respectées.

Ce biseau n'est pas compatible avec un autre dispositif de compensation de perte de majoration d'horaires décalés (ex : IPACH).

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.

La durée de la convention est de 6 mois. Par exception, cette durée peut varier en fonction du poste visé, du parcours antérieur de la salariée et des compétences à acquérir, de la durée de la période d'apprentissage. En cas de situations ne permettant pas d'effectuer tout ou partie des étapes initialement prévues de la période d'apprentissage (par ex, en cas de longue absence), la convention peut être prolongée.

Elle traduit la volonté de chacun des acteurs de réussir la démarche de mobilité professionnelle et définit les obligations et engagements mutuels de l'entreprise et de la salariée.

Situation administrative pendant et à l'issue de la CMI

La salariée est affectée dans son secteur d'accueil dès le début de la convention mobilité intégration. Cependant, pendant toute la durée de la convention, son intitulé d'emploi ainsi que son niveau de classification restent inchangés.

En cas de confirmation dans son nouvel emploi, la salariée 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 de non confirmation dans le nouvel emploi, de non validation d'un point d'étape ou d'arrêt de la convention d'un commun accord, avant le terme de la convention, la salariée sera réaffectée 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.

Engagements

Cette convention est un engagement réciproque entre une salariée 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 de la salariée dans son nouveau métier. Chacun est ainsi responsable de la réussite de cette mobilité professionnelle. Dès lors que la convention est signée, la salariée s'engage à en suivre chaque étape et à ne pas postuler sur d'autres offres d'emploi ou de formation.

En application de ce principe de responsabilité partagée et de co-construction, si la mobilité professionnelle s'accompagne d'une formation diplômante ou certifiante, cela supposera l'acceptation par la salariée de mobiliser son **CPF (Compte Personnel de Formation)**. Cette obligation ne concerne pas les salariés issus des métiers « fragilisés ».

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 de la salariée
- Les compétences, connaissances, qualifications à acquérir durant la période d'apprentissage
- Les moyens mis en œuvre par la hiérarchie d'accueil : formations, tutorat, accompagnement

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

♦ La salariée s'engage à :

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

Engager ses heures de CPF (hors salariés issus des métiers « fragilisés ») en cas de formation diplômante ou certifiante

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

L'ENGAGEMENT RECIPROQUE

La présente convention de Mobilité/ Intégration est conclue entre:

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

Pour les formations diplômantes/certifiantes éligibles au CPF (hors salariés issus des métiers « fragilisés »), je m'engage à mobiliser mon Compte Personnel de Formation et je complète le document accessible sur : [EasyRH - Résultat de recherche \(airfrance.fr\)](https://airfrance.fr/easyrh)

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

Mme restera à titre personnel <niveau personnel>.

	Salariée	Manager	RRH
Date			
Signature précédée de la mention « lu et approuvé »			

LA SALARIEE ET SON PARCOURS PROFESSIONNEL

L'emploi actuel de la salariée

Libellé d'emploi d'origine :

Famille :

Niveau de la salariée :

Compétences transférables

L'ORGANISATION DE LA PERIODE D'APPRENTISSAGE

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 métier attendu, etc ...>

LES BILANS D'ETAPE

1^{er} POINT D'ETAPE

- Date du point d'étape :
- COMMENTAIRES

- Signature des 3 parties :

	Salariée	Manager	RRH
Date			
Signature précédée de la mention « lu et approuvé »			

2nd POINT D'ETAPE

- Date du point d'étape :
- COMMENTAIRES

- Signature des 3 parties :

	Salariée	Manager	RRH
Date			
Signature précédée de la mention « lu et approuvé »			

LA SORTIE DE LA CONVENTION MOBILITE / INTEGRATION

BILAN GLOBAL DE LA PERIODE D'APPRENTISSAGE

Date du bilan final :

La salariée a-t-elle 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 :

La salariée est-elle affectée sur le poste ? OUI NON

[Variante 1a si le niveau du poste est supérieur à son niveau individuel :

Mme sera confirmée dans l'emploi et promue sur l'intitulé d'emploi : <>, niveau <> avec effet au < >.]

[Variante 1b si le niveau du poste est inférieur à son niveau individuel :

Mme sera confirmée dans l'emploi et conservera son niveau individuel <>.]

Si NON, la préconisation est :

	Salariée	Manager	RRH
Date			
Signature précédée de la mention « lu et approuvé »			

Annexe 8 – La Mobilité Volontaire Externe Sécurisée (MVES)

1 – Principe

La Mobilité Volontaire Externe Sécurisée est un dispositif légal qui permet au salarié d'exercer une activité professionnelle dans une autre entreprise dans le cadre d'une suspension du contrat de travail, tout en gardant la possibilité de revenir dans son entreprise d'origine.

La durée maximum de la MVES est fixée à 24 mois dans le cadre du présent accord.

2 – Conditions d'éligibilité

- Avoir au moins 24 mois d'ancienneté Air France (consécutifs ou non),
- Être présent payé à la date de la demande de MVES,
- Ne pas avoir bénéficié d'une MVES dans les 3 dernières années,
- Présenter un contrat de travail ou une promesse d'embauche (hors Groupe Air France),
- Avoir l'accord de son manager et de son RRH.

3 – Démarches

- Demande du salarié de bénéficier d'une MVES à transmettre au RRH à l'aide du formulaire de demande d'adhésion au dispositif de MVES (disponible sous Easy RH), au moins 3 mois avant la date de départ souhaitée.
 - La demande sera accompagnée d'une copie du contrat de travail ou de la promesse d'embauche.
 - La période souhaitée d'absence en MVES devra nécessairement débuter au plus tard au 01/12/2024.
- Examen de la demande de départ en MVES par le RRH et le responsable hiérarchique dans un délai d'1 mois
 - Le manager est libre d'accepter ou de refuser la demande de MVES au regard des nécessités de fonctionnement du service et/ou du caractère concurrentiel que présente l'entreprise au sein de laquelle le salarié va exercer une activité.
- Réponse au salarié par le RRH dans le mois suivant la réception de la demande du salarié
 - En cas d'acceptation, un avenant au contrat de travail sera établi par le CSP. Il précisera :
 - ✓ La durée de la MVES
 - ✓ La date de début et de fin de la MVES
 - ✓ Le délai de 3 mois à respecter par le salarié pour informer Air France de ses intentions à la fin de la MVES
 - En cas de refus, un courrier est adressé au salarié par le RRH.

4 – Situation pendant la MVES

Pendant la durée de la MVES, le contrat de travail du salarié est suspendu avec toutes les conséquences juridiques qui y sont attachées. Ainsi :

- Cette période de suspension ne donne pas lieu à rémunération par Air France,

- La période n'est pas validée au titre de l'ancienneté,
- Le salarié ne conserve pas l'accès aux billets à réduction non commerciale,
- Le salarié reste cependant soumis à ses obligations de loyauté, confidentialité, discrétion à l'égard d'Air France.

5 – Les accompagnements pour les salariés quittant un métier fragilisé

Ces salariés peuvent bénéficier de mesures d'accompagnement :

- Une allocation d'1 mois du traitement mensuel fixe (TMF), versée au moment du départ en MVES, pour toute MVES d'une durée supérieure ou égale à 6 mois.
Si Air France accepte le retour anticipé du salarié, cette allocation devra être remboursée.
- Une indemnité spécifique de 2 mois de TMF, versée en cas de démission exprimée de manière écrite, expresse et non équivoque à l'issue de la période de MVES.

Ces allocations et indemnités sont chargées et fiscalisées.

6 – Fin de la MVES

A la fin de la MVES, trois possibilités :

- Le salarié souhaite réintégrer l'entreprise : il doit en informer son RRH 3 mois au moins avant la fin de la MVES.
Sous réserve des résultats favorables de la visite de reprise, le salarié réintègre son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une qualification et d'une rémunération au moins équivalentes.
- Le salarié souhaite quitter l'entreprise : il doit informer son RRH 3 mois au moins avant la fin de la MVES. La rupture du contrat se fera dans le cadre d'une démission.
- Le salarié ne reprend pas son activité à la date prévue de reprise : le salarié est réputé démissionnaire. Un courrier l'informant de la rupture définitive de son contrat lui est transmis avec les documents de rupture obligatoires. Dans ce cas, le salarié ne perçoit pas l'indemnité spécifique de 2 mois de TMF puisque sa démission n'aura pas été exprimée par écrit de manière claire et non équivoque.

Annexe 9 – Le Temps Partiel Aidé Fin de Carrière (TPAFC)

1 – Principe

Le temps partiel aidé fin de carrière (TPAFC) est un dispositif qui permet aux salariés volontaires, répondant aux conditions d'éligibilité, de réduire leur temps de travail avant leur départ en retraite, tout en bénéficiant de mesures incitatives.

2 – Conditions d'éligibilité

Pour bénéficier du dispositif, le salarié doit remplir toutes les conditions suivantes :

- Avoir au moins 24 mois d'ancienneté Groupe Air France à la date de début du TPAFC,
- Appartenir à un métier fragilisé ou remplir les conditions prévues légalement pour bénéficier d'un congé de proche aidant,
- Être à moins de 3 ans de l'âge de liquidation de la retraite de base du régime général de la Sécurité Sociale à taux plein,
- S'engager à partir en retraite dès l'obtention du taux plein au régime de base Sécurité sociale,
- Avoir eu un taux d'activité contractuel d'au moins 80% au cours des 6 mois précédant la demande.

3 – Démarches

Nota Bene : Les demandes de TPAFC peuvent être exprimées jusqu'au 1^{er} octobre 2024 (pour une entrée dans le dispositif au plus tard au 1^{er} décembre 2024).

- Demande du salarié de bénéficier d'un TPAFC à transmettre au RRH à l'aide du formulaire de demande de TPAFC (disponible auprès du RRH), au moins 2 mois avant la date souhaitée de réduction de son taux d'activité :
 - La demande précisera :
 - La date souhaitée de réduction du taux d'activité (impérativement un 1^{er} de mois)
 - Le taux et la répartition du temps de travail souhaités.

NB : Les taux possibles pour un salarié à temps complet sont 80%, 60% et 50%.
Les taux possibles pour un salarié à temps partiel d'au moins 80% sont 60% et 50%.

 - Le choix de cotiser sur une base temps plein pour la retraite de base
- La demande devra être accompagnée d'un relevé de carrière de la CNAV daté de moins de 3 mois mentionnant la date de départ à la retraite à taux plein ou une attestation de date de retraite à taux plein établie depuis moins de 3 ans.

Nota Bene : La durée d'adhésion au TPAFC doit couvrir impérativement toute la période jusqu'à la date à laquelle le salarié remplira les conditions pour liquider sa retraite de base Sécurité Sociale à taux plein. Le TPAFC ne peut être mis en œuvre pour une durée plus courte.

Une fois entré dans le TPAFC, le salarié ne peut pas l'interrompre, ni changer de taux d'activité.

- Examen de la demande de TPAFC par le RRH et le responsable hiérarchique dans les 15 jours
 - Si la demande est recevable, le RRH transmet la demande au responsable hiérarchique. Sinon, un mail de refus est adressé au salarié par le RRH.
 - Le manager émet un avis sur la répartition du temps de travail souhaitée et détermine l'organisation la plus appropriée pour le bon fonctionnement du service.
- Réponse au salarié par le RRH dans les 4 semaines maximum suivant la réception de la demande du salarié
 - Un avenant au contrat de travail sera établi par le CSP. Il précisera :
 - ✓ La date de réduction du taux d'activité (impérativement un 1^{er} de mois)
 - ✓ Le taux d'activité et la répartition du temps de travail
 - ✓ Le dispositif d'accompagnement (prime incitative + maintien cotisations vieillesse)

4 – Incitation financière

Les TPAFC sont assortis de mesures spécifiques :

- Le versement d'une prime incitative mensuelle dans les conditions suivantes :
 - ✓ Prime mensuelle égale à 4% du TMF du salarié à la veille du changement de taux, pour un passage de temps plein à 80% ou pour un passage d'un temps partiel d'au moins 80% à un temps partiel 60%
 - ✓ Prime mensuelle égale à 6% du TMF du salarié à la veille du changement de taux, pour un passage d'un temps partiel d'au moins 80% à un temps partiel 50%
 - ✓ Prime mensuelle égale à 8% du TMF du salarié à la veille du changement de taux, pour un passage de temps plein à 60%
 - ✓ Prime mensuelle égale à 10% du TMF du salarié à la veille du changement de taux, pour un passage de temps plein à 50%
- La prise en charge par l'entreprise du complément de cotisations assurant le maintien des cotisations vieillesse au régime général Sécurité Sociale (part employeur et part salarié) sur une assiette de salaire reconstituée sur la base d'un temps complet, si le salarié a opté pour cette mesure.

5 – Rémunération et couverture sociale

Pendant la durée du TPAFC, les conditions de rémunération et de congés payés sont celles appliquées aux salariés à temps partiel.

La couverture sociale est identique à celle des salariés à temps partiel, à l'exception du dispositif de maintien des cotisations vieillesse au régime général Sécurité Sociale sur la base du taux plein s'il est choisi par le salarié.

Nota Bene : Pour le calcul des éventuelles indemnités de rupture (départ ou mise à la retraite, licenciement, ...) les périodes de travail passées au sein du TPAFC seront prises en compte sur la base du taux d'activité travaillé pendant le TPAFC.

6 – Fin du TPAFC

Le départ du salarié sera géré en fonction de sa situation (départ ou mise à la retraite).

Annexe 10 – Procédure de demande d'entrée dans le Dispositif Fin de Carrière (DFC)

- **Demande du salarié de bénéficiaire du Dispositif Fin de Carrière** à transmettre au RRH à l'aide du formulaire de demande d'adhésion au DFC (disponible auprès du RRH), au moins 2 mois avant la date souhaitée de départ en DFC :
 - La demande sera accompagnée d'un relevé de carrière de la CNAV daté de moins de 3 mois mentionnant la date de départ à la retraite à taux plein ou une attestation de date de retraite à taux plein établie depuis moins de 3 ans
 - La demande précisera :
 - ✓ La date souhaitée de départ en DFC (qui devra intervenir le 1^{er} d'un mois, et au plus tôt 6 mois et au plus tard 12 mois avant la date de liquidation de la retraite du régime de base à taux plein),
 - ✓ Le souhait du salarié de bénéficier d'une simulation du montant de sa rémunération pendant la période de DFC et de son indemnité de départ à la retraite à l'issue du DFC.
- **Examen de la demande de départ en DFC par la Cellule RH Centrale**
 - La cellule RH centrale examine les demandes au fil de l'eau et vérifie les conditions d'éligibilité au dispositif.
 - Si la candidature est acceptée, la cellule RH centrale transmet la demande de simulations au CSP.
 - Si la candidature n'est pas recevable, un mail est adressé au salarié par la cellule RH centrale.
- **Envoi des simulations au salarié**
 - Le CSP envoie les simulations par mail au salarié (copie RRH) dans les 3 semaines suivant sa demande de DFC.
 - Le salarié confirme son souhait d'adhérer au DFC à son RRH dans un délai de 7 jours après réception des simulations.
- **Signature de l'avenant DFC**
 - Un avenant au contrat sera établi par le CSP. Il précisera :
 - ✓ La date d'entrée en DFC et la date de rupture du contrat,
 - ✓ L'engagement du salarié à quitter l'entreprise à la date de liquidation de sa retraite à taux plein du régime de base.
 - Le salarié sera reçu en entretien par son RH pour signer son avenant avant son entrée en DFC.
 - En cas de refus de signature de l'avenant par le salarié, un mail lui est adressé pour constater son désistement et interrompre le processus (copie cellule RH centrale)

Annexe 11 – Procédure de demande d'entrée dans le Congé de mobilité

- **Demande du salarié de bénéficier d'un congé de mobilité** à transmettre au RRH à l'aide du dossier de candidature prévu à cet effet (disponible auprès du RRH), au moins 2 mois avant la date souhaitée de départ en congé mobilité :
 - Le salarié peut solliciter le cabinet extérieur pour l'accompagner dans sa réflexion et la construction de son projet.
 - Le dossier de candidature sera signé par le salarié et comprendra les informations suivantes :
 - La date souhaitée de départ en congé de mobilité (qui devra intervenir le 1^{er} d'un mois),
 - Le descriptif du projet professionnel, accompagné des pièces justificatives nécessaires,
 - Pour les salariés de 55 ans et plus (52 ans et plus pour les salariés RQTH), un relevé de carrière de la CNAV daté de moins de 3 mois mentionnant la date de départ à la retraite à taux plein ou une attestation de date de retraite à taux plein éditée depuis moins de 3 ans,
 - La demande du salarié de bénéficier d'une simulation du montant de sa rémunération pendant le congé de mobilité et de son indemnité de rupture à l'issue du congé de mobilité.
- **Examen de la demande de départ en congé de mobilité par la Cellule RH Centrale**
 - La cellule RH centrale examine les dossiers au fil de l'eau et vérifie les conditions d'éligibilité au dispositif. L'avis du cabinet extérieur pourra être sollicité pour évaluer la robustesse du projet.
 - Si la candidature est acceptée, la cellule RH centrale transmet la demande de simulation au CSP.
 - Si la candidature n'est pas recevable, un mail est adressé au salarié par la cellule RH centrale.
- **Envoi des simulations au salarié**
 - Le CSP envoie les simulations par mail au salarié (copie RRH) dans les 3 semaines suivant sa demande de congé de mobilité.
 - Le salarié confirme son souhait de bénéficier d'un congé de mobilité à son RRH dans un délai de 7 jours après réception des simulations.
- **Signature de la convention d'adhésion au congé de mobilité**
 - Une convention d'adhésion au congé de mobilité sera établie par le CSP. Elle précisera :
 - ✓ La date d'entrée en congé de mobilité
 - ✓ La durée maximum du congé de mobilité et la date de rupture du contrat
 - Le salarié sera reçu en entretien par son RH pour signer sa convention avant son départ en congé de mobilité.
 - En cas de refus de signature de la convention par le salarié, un mail lui est adressé pour constater son désistement et interrompre le processus (copie cellule RH centrale)

Annexe 12 - Les aides à la création ou reprise d'entreprise

1. Statuts

Il existe de nombreux statuts d'entreprise. Il est nécessaire de définir ceux qui seront retenus au titre de la création/ reprise dans le cadre du présent accord.

1.1- Les statuts considérés comme de la création/reprise d'entreprise

Création ou reprise d'une société – personne morale (4 versements)

- SARL (Société à Responsabilité Limitée) ; EURL (Entreprise Unipersonnelle à Responsabilité Limitée) ; EARL (Entreprise Agricole à Responsabilité Limitée)
- SA (Société Anonyme) ; SAS (Société par Actions Simplifiées) ; SASU (Société par Actions Simplifiées Unipersonnelle)

Création ou reprise d'entreprise - personne physique (3 versements)

- Entreprise Individuelle (EI)
- Statut auto entrepreneur ou micro entreprise

1.2- Les statuts qui ne sont pas considérés comme de la création/reprise d'entreprise :

- Représentant de commerce, placier, représentant et courtier : il s'agit ici de statuts «particuliers» de la création / reprise d'entreprise car le créateur est souvent lié à une société mère.
- Société Civile Immobilière (SCI) : il n'y a pas de but commercial, la société est créée pour gérer un bien immobilier.
- Société en Nom Collectif (SNC) sauf Buraliste, société Civile (SC), société en Commandite par actions (SCA), société Coopérative Ouvrière de Production (SCOP), groupement Agricole d'Exploitation en Commun (GAEC), associations Loi 1901 : le niveau de contrôle de ces structures est souvent collectif. Il s'agit souvent de regroupement d'indépendants.
- Participation à des couveuses d'entreprise : statut de salarié au lancement de l'activité.
- Société Civile d'Exploitation Agricole (SCEA) : elle est créée pour gérer l'exploitation d'un domaine agricole.

2- Secteurs d'activité particuliers

Le secteur de la Finance est exclu du dispositif.

Les agents commerciaux immobiliers (mandataires), les Vendeurs à Domicile Indépendants (VDI) et les Franchisés sont éligibles au dispositif (sous réserve de respecter les critères d'éligibilité énoncés ci-dessus).

3- Niveau de contrôle

- exercer le contrôle et la direction de l'entreprise (représentant légal de l'entreprise) et détenir au moins un tiers du capital social

OU

- prendre une participation au capital d'une entreprise existante dont le salarié est le représentant légal (dirigeant, gérant,), a des fonctions effectives et est associé ou actionnaire à concurrence d'au moins un tiers du capital social de l'entreprise

Modalités et conditions des versements des aides à la création/reprise d'entreprise et justificatifs nécessaires

Les aides financières à la création/reprise d'entreprise ne sont accordées qu'aux salariés bénéficiant d'un congé de mobilité dans le cadre d'un départ en projet professionnel de création/reprise d'entreprise, pour les activités créées ou reprises en France (métropole et DROM-COM).

Pour les micro entreprises et entreprises individuelles

- **Un premier versement de 3 000 euros bruts** à la présentation du certificat d'inscription au répertoire SIRENE

Délai maximum de présentation des justificatifs : 2 mois à compter de la fin du congé de mobilité ou sortie effective de l'entreprise

- **Un second versement de 5 000 euros bruts** après 4 mois minimum d'existence de l'entreprise, sur présentation du double d'une déclaration d'activité au RSI mentionnant un chiffre d'affaires d'au moins 200 euros.

Délai maximum de présentation des justificatifs : 6 mois à compter de la fin du congé de mobilité ou sortie effective de l'entreprise

Pour les sociétés – personnes morales

- **Un premier versement de 3 000 euros bruts** à la présentation du récépissé d'immatriculation : Extrait K-bis et statuts déposés

Délai maximum de présentation des justificatifs : 2 mois à compter de la fin du congé de mobilité ou sortie effective de l'entreprise

- **Un second versement de 5 000 euros bruts** après 4 mois minimum d'existence de l'entreprise, sur présentation d'une attestation délivrée par un organisme agréé (CGA, Expert-Comptable, ...) mentionnant un chiffre d'affaires d'au moins 500 euros HT.

Délai maximum de présentation des justificatifs : 6 mois à compter de la fin du congé de mobilité ou sortie effective de l'entreprise