AIRFRANCE

Accord sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels

2024 – 2026

Personnel Sol

AIRFRANCE

Préambule

Le présent accord de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels constitue une refonte majeure des approches historiques de ces sujets au sein de l'entreprise.

Afin d'élargir au plus grand nombre les dispositifs d'accompagnement renforcés des mobilités, la référence aux métiers fragilisés existants dans les accords précédents a été supprimée.

Cet accord présente en conséquence une amélioration substantielle des différents mécanismes de soutien des salariés dans leurs évolutions.

Il est à noter également que la direction a accepté de répondre positivement à la revendication des organisations syndicales pour que les dispositifs de compensation des pertes de rémunération IPACH/IPAPPE ne soient plus résorbés par les augmentations salariales générales, ni par les augmentations de la prime d'ancienneté.

Compte tenu des difficultés de recrutement sur certains métiers, les dispositifs liés aux métiers en tension ont été largement renforcés dans le présent accord, afin de favoriser le maintien dans l'emploi et la transmission des savoirs (prime spécifique pour les maîtres d'apprentissage) sur ces métiers.

Dans le cadre du présent accord, l'entreprise réaffirme son engagement à poursuivre une politique ambitieuse de mobilités internes volontaires comme moyen privilégié afin de répondre à ses besoins.

Les signataires ont également souhaité reconduire la garantie d'emploi des accords précédents.

Il est ainsi acté que l'entreprise s'engage à ne procéder à aucun départ contraint pour motif économique jusqu'au 31 décembre 2026 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.

AIRFRANCE

Table des matières

Préambule 2

Titre 1. L'évolution des métiers et des compétences 5

Chapitre 1 : La démarche d'anticipation de l'évolution des métiers 5

Chapitre 2 : Les tendances d'évolution 5

Chapitre 3 : Information aux salariés et aux managers sur les évolutions des métiers, les opportunités et les parcours professionnels 6

Chapitre 4 : Information des entreprises sous-traitantes 6

Titre 2. Une politique emploi responsable favorisant l'employabilité tout au long du parcours professionnel 7

Chapitre 1 : Les dispositifs d'accompagnement à l'entrée dans le parcours professionnel 7

1. Le recrutement et la marque employeur 7
2. Politique Alternance et Stages 8
3. Accueil et intégration des nouveaux arrivants 9
4. Egalité des chances 10

Chapitre 2 : Les dispositifs de développement et d'accompagnement pendant le parcours professionnel 10

1. Le rôle pivot du manager dans le développement individuel 10
2. La mobilité interne au service de l'employabilité 12
3. L'accompagnement des salariés exerçant des responsabilités syndicales 16
4. L'accompagnement à la mobilité géographique 16
5. Le développement des compétences et des parcours professionnels grâce à la formation 17
6. La transmission des savoirs et des compétences 19

Chapitre 3 : Les dispositifs séniors 19

1. Le maintien dans l'emploi des séniors 20
2. L'accès à la formation des séniors 20
3. Conditions de travail et prévention de la pénibilité des salariés séniors 20
4. Information sur la retraite 21
5. La retraite progressive 21
6. Le Temps Partiel Aidé Fin de Carrière (TPAFC) 22

Titre 3. Mesures spécifiques pour les salariés des métiers en tension 23

Chapitre 1 : Mesures pour les salariés des métiers en tension remplissant les conditions d'une retraite à taux plein du régime général de la sécurité sociale pendant la durée de l'accord 23

1. Conditions d'éligibilité 24
2. Modalités de mise en œuvre 24
3. Mesures d'incitation 24

Chapitre 2 : Dispositif de cumul emploi-retraite pour les salariés des métiers en tension ayant liquidé leurs droits à la retraite 25
Chapitre 3 : Mesure spécifique pour les maîtres d'apprentissage des métiers en tension 26
Titre 4. Transformation de la PFA en congés 26
Titre 5. Dispositions générales 26
Champ d'application 26
Date d'entrée en vigueur et durée d'application 26
Adhésion 26
Démultiplication et suivi de l'accord 27
Révision 27
Publicité et dépôt légal 27
ANNEXES **29**

AIRFRANCE

Titre 1. L'évolution des métiers et des compétences

Chapitre 1 : La démarche d'anticipation de l'évolution des métiers

Face aux transformations économiques, technologiques, environnementales, ..., et à leur impact sur les organisations et les métiers, Air France met en œuvre une démarche prévisionnelle de l'emploi et des compétences et renouvelle son engagement d'accompagner les salariés dans leur parcours professionnel en vue de développer leur employabilité et de répondre aux besoins de l'entreprise.

Cette démarche a pour objectif d'anticiper les évolutions probables et d'apporter de la visibilité sur les évolutions de métiers et les perspectives d'emplois qui en découlent, afin de permettre à chaque salarié d'être acteur de son développement professionnel en mettant à sa disposition des informations et outils nécessaires à la mise en œuvre de son projet professionnel.

La mise en place d'une gestion des emplois et des parcours professionnels requiert la contribution de tous les acteurs :

- Les salariés, qui sont acteurs de leur parcours professionnel en fonction de leurs souhaits de développement ;
- Les managers, qui accompagnent l'évolution des compétences de leurs équipes et qui participent à la construction et à la réalisation de leur projet professionnel ;
- Le réseau RH, qui est garant des processus déployés, consolide et met à disposition les informations, conseille et accompagne les managers et les salariés dans une dimension individuelle et collective.

Par ailleurs, l'entreprise souhaite informer les organisations syndicales signataires de la vision prospective des métiers et des compétences dans le cadre 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 et de présenter la cartographie des métiers qui en découle ;
- 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. La 1ère réunion sera organisée dans les 3 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord.

Le comité est composé de trois représentants par organisation syndicale représentative signataire ou adhérente du présent accord et de représentants de la direction.

Chapitre 2 : Les tendances d'évolution

Sur la période 2024-2026, au regard des évolutions du marché, des orientations stratégiques en matière d'emploi et des besoins en compétences associés, les grandes tendances d'évolution portent sur :

- La poursuite de la digitalisation des transactions, l'accélération de l'usage des nouvelles technologies (IA, big data, réalité virtuelle, robots, ...) pour collecter et analyser les données, créer une expérience client personnalisée, réaliser la maintenance prédictive, le prototypage

et la fabrication de pièces par imprimantes 3D, optimiser les flux logistiques et la gestion des commandes, ... ;

- Le développement de nouvelles expertises techniques pour les avions de nouvelle génération (connectivité, matériaux, électronique embarquée, ...) tout en maintenant un niveau de compétences sur les anciennes technologies (soudure, ajustage, plasturgie ...) ;
- La transition vers les nouvelles technologies informatiques (Cloud, SaaS, outils mobiles, connectivité, cybersécurité, ...) ;
- L'émergence de nouvelles compétences liées à la transition écologique (décarbonation de la flotte, développement durable, ...) ;
- Le développement de synergies et interfaces transverses.

En fonction de ces grandes tendances d'évolution et de la pyramide des âges, l'entreprise identifie des métiers « en tension ». Sont définis comme métiers en tension les métiers pour lesquels l'entreprise rencontre des difficultés de recrutement en interne et en externe.

La liste des métiers identifiés en tension est annexée au présent accord (cf annexe 2). Cette liste pourra être actualisée afin de tenir compte des évolutions technologiques, réglementaires, organisationnelles, économiques. Elle sera partagée avec les organisations syndicales signataires lors d'un Comité Prospective Métiers et sera consultable sous EasyRH.

Chapitre 3 : Information aux salariés et aux managers sur les évolutions des métiers, les opportunités et les parcours professionnels

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 se projeter dans son parcours professionnel.

Air France a mis en place des « fiches tendances » par métier afin d'expliciter les tendances d'évolution de chaque métier, les compétences attendues et les passerelles possibles vers d'autres métiers de l'entreprise.

Le manager et le salarié peuvent utilement s'appuyer sur ces fiches tendances (consultables sur Intralignes) lors des échanges dans le cadre de l'entretien professionnel, afin notamment :

- De partager les évolutions du métier ;
- D'envisager les perspectives de parcours professionnel du salarié ;
- De repérer les besoins en matière de formation et de développement de compétences ;
- D'identifier les actions à mettre en œuvre.

L'entreprise s'engage à mieux faire connaître ce dispositif au travers d'une communication adaptée.

Chapitre 4 : Information des entreprises sous-traitantes

En application de l'article L 2242-20, 5° du code du travail, Air France sera attentive à l'information des entreprises sous-traitantes quand les orientations stratégiques de l'entreprise sont susceptibles d'avoir un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences.

Elle s'engage à informer les entreprises sous-traitantes mettant leurs salariés à disposition dans les locaux d'Air France de l'évolution des priorités stratégiques qu'elle met en œuvre et qui serait de nature à les impacter.

Titre 2. Une politique emploi responsable favorisant l'employabilité tout au long du parcours professionnel

Dans un contexte de transformation permanente, 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.

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 tout au long de sa carrière et répondant à ses attentes et aux besoins de l'entreprise. Ainsi, des parcours de reconversion pourront être proposés pour accompagner les salariés vers les métiers en tension dans l'entreprise.

Chapitre 1 : Les dispositifs d'accompagnement à l'entrée dans le parcours professionnel

1. Le recrutement et la marque employeur

Le recrutement externe est un levier de la gestion des emplois et des compétences. Il prend en compte les besoins prospectifs de l'entreprise, tant d'un point de vue qualitatif que quantitatif.

Ainsi, Air France mène une politique de recrutement sélective centrée prioritairement sur des postes d'expertise ou des compétences rares (ingénieurs informatiques, Data, digital, développement durable, juristes, contrôleurs de gestion, acheteurs, ingénieurs aéro, logisticiens, ajusteurs, soudeurs, plasturgistes, ...) et sur les métiers opérationnels pour lesquels les profils et compétences sont disponibles de manière insuffisante en interne (Pilotes, PNC, mécaniciens aéro, ASC).

Une attention particulière est portée à la transformation en CDI des contrats d'alternance, CDD et stages, en priorité sur les métiers en tension ou les secteurs ayant d'importants besoins à pourvoir. L'entreprise poursuit également ses engagements sur les enjeux de diversité des profils, d'égalité des chances et de non-discrimination.

De façon à diversifier la source des candidatures, s'ouvrir à des publics qui ne pensent pas naturellement à Air France comme employeur, attirer des talents et réussir son plan de recrutement, Air France développe sa marque employeur :

- En faisant connaître ses métiers et en publiant les offres à pourvoir sur le site Corporate Air France ;
- En poursuivant l'expérimentation sur un dispositif de cooptation ;
- En étant présente sur les réseaux sociaux et sur les sites généralistes de l'emploi afin de promouvoir ses activités, ses offres d'emploi, d'alternance et de stages à pourvoir ;
- En nouant des relations avec le monde de l'éducation et des partenariats avec des écoles et universités (projet tutorés, visites entreprise, ...) afin d'informer et d'attirer de potentiels futurs candidats ;
- En développant un réseau d'ambassadeurs qui vont à la rencontre des étudiants dans les écoles et participent à la promotion d'Air France en tant qu'employeur auprès du public

externe dans le cadre de diverses actions évènementielles (forums, salons, évènements pour l'emploi, ...) ;
- En proposant des jobs datings ;
- En créant des liens avec les acteurs du territoire (France Travail, Cités des métiers de Roissy et du Val de Marne, ...).

Les processus et outils de recrutement continuent à se simplifier et à intégrer des fonctionnalités plus digitales afin d'améliorer l'expérience candidat et d'assurer un recrutement rapide et de qualité. Un travail est également mené avec les managers recruteurs sur la rédaction des offres pour les rendre plus attractives.

2. Politique Alternance et Stages

L'entreprise souhaite poursuivre la démarche engagée en faveur du développement de l'alternance et du recours aux stages. Elle confirme ainsi son engagement sociétal pour accompagner les jeunes dans leur formation et leur insertion dans le monde professionnel en leur permettant d'acquérir une qualification, une expérience et en développant leur employabilité.

Par ailleurs, les alternants et stagiaires accueillis dans l'entreprise constituent un vivier de candidats potentiels en vue de recrutements en CDD ou en CDI. A cet effet, une attention particulière sera portée sur les offres d'alternance et de stage à destination des jeunes en fin de cycle diplômant et la candidature des nouveaux diplômés sera prioritairement proposée aux secteurs ayant des postes ouverts au recrutement externe et compatibles avec leur profil.

L'alternance

L'insertion professionnelle des jeunes par la voie de l'alternance (en particulier au travers du recours au contrat d'apprentissage) constitue depuis longtemps un axe important de la politique emploi d'Air France.

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.

Air France réaffirme son engagement à accueillir des jeunes préparant tous niveaux et tous types de certifications et diplômes, dans tous les secteurs de l'entreprise, et à apporter une attention particulière à leur accueil, leur intégration et leur suivi dans l'entreprise.

A cet effet, la communauté des alternants est animée tout au long de leur alternance dans l'entreprise à travers des matinées d'accueil, divers ateliers et animations (atelier sur les soft skills, fresque du climat, cafés en anglais, visites de sites Air France, concours d'éloquence ...), mais aussi des groupes d'échanges via les réseaux sociaux ou canaux dédiés.

Par ailleurs, 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, hackathon La Nuit des Loups Garous, journée Envol pour votre avenir, ...).

Le maître d'apprentissage :

Les missions du maître d'apprentissage sont les suivantes :

- Accueillir l'apprenti, faciliter son intégration, lui faire découvrir l'entreprise et le métier ;

- Accompagner le jeune tout au long de son alternance, faciliter l'acquisition des compétences professionnelles correspondant à la qualification recherchée par la mise en pratique sur le poste de travail, transférer ses compétences ;
- Assurer le lien et le suivi avec le centre de formation.

Cette mission, fondée sur le volontariat, 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 maître d'apprentissage est choisi par la ligne hiérarchique parmi les volontaires détenant les compétences requises citées ci-dessus.

L'entreprise veille à ce que les moyens nécessaires à l'exercice de la mission de maître d'apprentissage soient mis en place, notamment en matière de disponibilité et de formation à ce rôle. Un guide du maître d'apprentissage est également à disposition et régulièrement enrichi.

L'engagement des maîtres d'apprentissage dans leur rôle auprès de leur alternant est reconnu à travers :

- La formalisation d'objectifs liés à ce rôle, l'évaluation par le manager de l'atteinte de ces objectifs, la prise en compte dans l'évaluation de la performance (EAP) et dans l'enveloppe d'AI (primes, AIP) ;
- L'attribution de 7 heures de compensation horaire par semestre complet de suivi effectif en double* aux maitres d'apprentissage qui accompagnent les alternants en formation Bac + 1 maximum et dont l'accompagnement nécessite un suivi effectif en double pendant une durée d'au moins 6 mois.

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

Les stages

Air France s'engage à poursuivre sa politique sur les stages 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 3ème et de 2nde, 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 ;
- 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 ;
- 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 ;
- 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).

3. Accueil et intégration des nouveaux arrivants

Air France fait de l'accueil d'un nouvel arrivant dans l'entreprise une priorité car la qualité de l'accueil et de l'intégration est un des éléments déterminants pour assurer une prise de poste réussie et une expérience salarié positive.

Le processus d'Onboarding permet de simplifier et fluidifier les formalités d'embauche : 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.

Un livret d'accueil est transmis au futur salarié avant son arrivée dans l'entreprise afin de faciliter sa prise de poste.

Le manager, acteur clé du processus d'accueil et d'intégration, s'assure de la préparation du poste de travail et de l'intégration du nouvel embauché dans l'équipe.

Chaque entité met en œuvre les outils et dispositifs facilitant l'accueil et l'accompagnement des nouveaux arrivants (journée d'accueil, informations relatives à la Direction et au fonctionnement du site, moments de convivialité, visites ou immersions dans différents secteurs de l'entreprise, ...).

4. 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 principalement 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 l'OPCO.

Chapitre 2 : Les dispositifs de développement et d'accompagnement pendant le parcours professionnel

1. Le rôle pivot du manager dans le développement individuel

Le manager est l'interlocuteur privilégié pour accompagner le salarié dans son parcours professionnel. Dans le cadre du leadership model managérial, il lui revient de développer les individus et le collectif.

Ainsi, il accompagne le développement professionnel de ses collaborateurs dans le cadre des étapes suivantes :

- La fixation des priorités et l'évaluation de la performance

En lien avec les orientations stratégiques de l'entreprise et de sa Direction, le manager co-construit avec son collaborateur tout au long de l'année des objectifs engageants et mesurables.

Dans le cadre du management continu de la performance, le manager évalue tout au long de l'année l'atteinte des priorités par le salarié et donne des feedbacks réguliers pour l'aider à progresser.

AIRFRANCE

Lors de la campagne annuelle d'évaluation, le manager reçoit chacun de ses collaborateurs en entretien pour formaliser l'évaluation de la performance globale de l'année écoulée.

Des fiches conseils sont en ligne dans la boîte à outils Cadres et Managers pour accompagner les managers dans la fixation et l'évaluation des priorités, ainsi que dans la préparation et la réalisation de l'évaluation de performance annuelle.

- L'entretien professionnel

L'entretien professionnel offre l'opportunité au salarié de discuter de son développement professionnel avec son manager, en accord avec ses aspirations 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 aborde notamment :

- Les compétences détenues par le salarié ;
- Le résultat des actions de développement mises en œuvre antérieurement ;
- Les besoins de formation du salarié eu égard aux missions qui lui sont confiées et aux compétences qu'il doit acquérir sur son poste de travail actuel ;
- Les souhaits de développement professionnel et de mobilité éventuelle exprimés par le salarié ;
- L'identification des actions de développement à mettre en place pour préparer et concrétiser le projet professionnel du salarié ;
- Les informations relatives à la possible utilisation du Compte Personnel de Formation (CPF) ;
- Les certifications obtenues par le salarié grâce à une formation ou par le biais d'une VAE (Validation des Acquis de l'Expérience) ;
- Les informations utiles sur le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP).

> Pour rappel, le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) est un dispositif d'accompagnement personnalisé et gratuit, proposé par les pouvoirs publics à toute personne qui souhaite faire le point sur sa situation professionnelle et, s'il y a lieu, établir un projet d'évolution professionnelle. Il est assuré par des conseillers d'organismes habilités externes à l'entreprise et peut être réalisé sur le temps de travail.

L'entretien professionnel 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.

Un guide de l'entretien professionnel est mis à disposition dans la Boîte à Outils Cadres et Managers pour apporter aux managers tous les éléments essentiels pour réussir leurs entretiens professionnels.

- Les feedbacks

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.

Un guide sur les « Techniques et outils du Feedback » est mis à disposition dans la Boîte à Outils Cadres et Managers pour conforter les managers dans la pratique du feedback.

La Boîte à Outils Cadres et Managers

La Boîte à Outils Cadres et Managers (BOCM) offre l'accès à tous les supports de développement managérial nécessaires à l'exercice de leur activité de manager et à l'accompagnement de leurs équipes :

- Le référentiel de compétences transverses cadres et managers et ses déclinaisons ;
- Les outils et supports à disposition du manager à chaque moment-clé du parcours professionnel ;
- Les dispositifs permettant aux cadres et managers de progresser ou d'accompagner leurs collaborateurs en identifiant mieux leurs forces et leurs axes d'amélioration (le mentoring, le coaching, l'autodiagnostic de compétences, les retours d'image, le 360) ou en échangeant entre pairs sur des thématiques rencontrées dans leur activité professionnelle (le co-développement, le Management Lab, les ateliers managériaux).

Parcours de formation et de développement

L'entreprise s'engage à poursuivre et enrichir les programmes de formation managériale pour monter en compétences sur le rôle et les activités de manager, 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, la lutte contre les discriminations et toutes formes de harcèlement ...

Air France a lancé un nouveau programme de développement des cadres et managers obligatoire, dénommé « Boost your performance », permettant de développer 6 compétences managériales clés (Feedback / Manager Coach, Connaissance Economie-Finance, Développement durable, Maîtrise des risques, Droit du travail dans le management, Impact à l'oral) et d'accompagner l'évolution de la posture managériale en lien avec les transformations de l'entreprise et de son environnement ainsi que les nouvelles méthodes de travail.

Ces programmes ont vocation à soutenir et accompagner les managers au travers d'un parcours de développement lisible et qui s'inscrit dans le temps afin de :

- Professionnaliser les managers par l'acquisition d'outils de management concrets et pratiques ;
- Renforcer la communauté managériale ;
- Accompagner la transformation de l'entreprise.

2. La mobilité interne au service de l'employabilité

La mobilité interne, qu'elle soit fonctionnelle et/ou géographique, est un axe prioritaire pour répondre aux évolutions des besoins de l'entreprise en s'appuyant sur les ressources et les compétences internes. L'acquisition et le développement des compétences des salariés, la dynamisation de leur parcours professionnel pour favoriser leur employabilité sont ainsi des priorités de l'entreprise pour créer des parcours professionnels divers et variés.

Les principes clés de la mobilité interne

La volonté de l'entreprise de placer la mobilité interne au cœur de la gestion des emplois et des parcours professionnels s'articule autour des principes généraux 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 donnant priorité aux candidats internes ; ils veillent à apporter une réponse à toutes les candidatures et assurent un feedback constructif aux candidats non retenus. 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 ;
- 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 ;
- Le salarié est invité à informer son manager de sa démarche de mobilité au plus tôt afin que celui-ci l'accompagne dans son projet et puisse anticiper son remplacement le cas échéant ;
- 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 ;
- Lorsqu'une mobilité est actée, elle devra se mettre en œuvre dans un délai maximum de 3 mois ; dans certains cas, ce délai pourra être prolongé en accord entre le secteur cédant, le secteur prenant et le salarié ;
- Un salarié peut être amené à prendre un poste de niveau inférieur à son niveau individuel de classification afin de développer certaines compétences ou acquérir de nouvelles expériences, notamment dans le cas d'un changement de métier. Cette période peut être une étape enrichissante dans la construction de son parcours professionnel individuel et lui offrir de nouvelles opportunités de carrière.

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 :

- La bourse de l'emploi Artémis contribue à rendre les salariés premiers acteurs de leur développement en leur permettant de connaitre 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 ;
- Le site Parcours Pro accessible sous Intralignes propose des conseils, des fiches pratiques, des informations sur les métiers et les parcours professionnels (« fiches tendances » par métier) pour préparer son projet et nourrir la réflexion ;
- Des évènements mobilité sont régulièrement organisés permettant aux salariés d'acquérir une meilleure connaissance des opportunités offertes (conférences métiers, forums, ...) ;
- La Learning Channel « Parcours professionnel et mobilité » propose différents supports et modules de formation pour aider les salariés dans la définition de leur projet professionnel et préparer leur candidature (rédaction de leur CV, préparation aux entretiens, ...) ;
- Divers moyens de communication interne diffusent des informations d'actualité sur le thème de la mobilité (e-letters, Actu en bref, ...).

AIRFRANCE

Dans le cadre d'une mobilité professionnelle, peuvent être mises en œuvre :

- **Une prime d'accompagnement à la reconversion professionnelle**

Dans le cadre du présent accord, est créée une prime d'accompagnement à la reconversion professionnelle d'un montant brut de 1 500€. Cette prime sera versée dans le cas où la mobilité du salarié s'accompagne d'un changement de métier dans le cadre d'une reconversion professionnelle au sein de l'entreprise. Le versement interviendra à la date de confirmation du salarié dans le nouveau métier.

Cette prime ne sera pas versée en cas de changement de service, de direction ou d'établissement sans reconversion dans un nouveau métier, c'est-à-dire sans acquisition de nouvelles compétences dans un nouveau métier.

Les salariés dont la mobilité interviendrait dans le cadre d'une promotion d'accès cadre N1 ou d'accès cadre N3 ne seront pas éligibles à cette prime.

Seront par exemple, éligibles à la prime d'accompagnement à la reconversion professionnelle la mobilité d'un TZA Piste vers le Passage, la mobilité d'un technicien service au client vers un poste de technicien logistique, les mobilités des salariés PS vers le métier de PNC, la mobilité d'un assistant RH vers un poste de technicien au planning PN, la mobilité d'un cadre de niveau N1.2 à la logistique vers un poste d'acheteur.

- **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. La durée sera fixée au moment de la signature de la convention. Elle ne pourra être prolongée qu'en cas de situations particulières n'ayant pas permis au salarié d'effectuer tout ou partie des étapes prévues de la période d'apprentissage (par exemple, en cas de longue absence).

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 1 du présent accord)).

Un modèle de Convention Mobilité Intégration est présenté en annexe 6 du présent accord.

- **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.

Pendant toute la durée du présent accord, les dispositifs suivants sont applicables pour toute mobilité professionnelle (hors permutation pour convenance personnelle) ou dans le cadre de la mise en œuvre d'un projet de productivité ou d'organisation impliquant un changement de grille horaire :

- IPACH (Indemnité Provisoire d'Accompagnement des Changements d'Horaires) pour compenser une baisse du niveau de sujétion horaire ;
- IPAPPE (Indemnité Provisoire d'Accompagnement des Pertes de 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.

Ces dispositifs sont détaillés en annexe 5 et ne seront pas résorbés, au titre du présent accord, par les augmentations salariales générales et les augmentations de la prime d'ancienneté.

- **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.

La gestion des parcours professionnels et la détection des talents

Afin de pouvoir prendre en compte l'aspiration des salariés à une plus grande individualisation de leur parcours professionnel, tout en respectant une logique d'adéquation emplois/ressources, l'entreprise réaffirme sa volonté de travailler sur les points suivants :

- Développer la connaissance des diplômes, 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 qualifications, leurs compétences professionnelles et extra professionnelles et valoriser leurs expériences ;
- Mettre en place des parcours professionnels qui répondent aux besoins de l'entreprise en prenant en compte les diplômes des salariés (y compris ceux acquis dans le cadre de la formation continue), leurs 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.

3. L'accompagnement des salariés exerçant des responsabilités syndicales

Les parties s'accordent sur le fait qu'une attention particulière doit être portée au déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales.

Ainsi, l'entreprise s'engage à ouvrir une négociation avant la fin du premier semestre 2024 portant sur les parcours professionnels des représentants syndicaux.

4. 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.

Dans le cadre du présent accord, l'entreprise propose de renforcer certaines aides déjà prévues et d'instaurer des mesures complémentaires afin de favoriser l'accompagnement de la mobilité professionnelle de tous les salariés (hors permutation pour convenance personnelle) :

- En cas de changement de bassin d'emploi (cf. annexe 1 définissant les 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 1 définissant les bassins d'emploi), des aides spécifiques sont prévues :
  - Majoration de l'Indemnité de Changement de Lieu de Travail versée (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 4.

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 rappel, ils bénéficient de dispositions particulières dans le cadre de leur mobilité.

AIRFRANCE

5. 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.

L'investissement consacré à la formation doit demeurer soutenu, en particulier dans le cadre du plan de développement des compétences, pour faire de cet accompagnement un axe fort de la politique d'Air France en faveur de l'employabilité de tous ses salariés.

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'identification des compétences à développer et des besoins en matière de formation sera notamment réalisée lors de l'entretien professionnel.

L'entreprise propose des solutions de formations s'appuyant sur des médias, pédagogies innovantes et des situations de travail formatives. Le catalogue de formations est revu 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.

Une offre de formation riche et diversifiée est accessible à l'ensemble des salariés sur le portail de formation MyLearning, en présentiel, en ligne ou en situation de travail. Ceci permet de faciliter l'accessibilité à la formation des salariés, avec une flexibilité et une autonomie renforcées. Dans ce cadre, les formations en ligne sont accessibles sans validation préalable du manager.

L'entreprise entend conduire une politique de formation qui permette de développer une entreprise apprenante en s'appuyant sur l'usage de techniques d'apprentissage avancées pour promouvoir une expérience utilisateur qui favorise le plaisir d'apprendre, la personnalisation de l'apprentissage centrée sur la réussite de l'apprenant.

Des parcours de formation complets sont 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.

Des actions de formation spécifiques pourront être proposées pour accompagner les salariés en mobilité en évolution professionnelle, après un diagnostic sur les besoins en développement de compétences par le manager du salarié, pour permettre une prise de poste réussie.

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.

Par principe, les formations au titre du CPF sont réalisées hors temps de travail.

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. A ce titre :

- 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 (en particulier en lien avec les besoins à pourvoir sur les métiers en tension), 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 ;

- Pour les certifications de niveau de langue (anglais non technique), l'entreprise 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 ;

- Pour les salariés souhaitant mettre en œuvre une démarche de VAE, l'entreprise 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.

- **Le CPF de transition professionnelle**

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, l'entreprise propose à ses salariés, et suivant ses priorités, l'aide d'un opérateur qui accompagnera le salarié dans sa démarche de VAE et notamment sur la

recherche d'une certification ou diplôme le plus adapté à son expérience. La mise en place de l'accompagnement VAE et les frais de jury nécessiteront de mobiliser le CPF.

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.

6. La transmission des savoirs et des compétences

Le transfert des connaissances est un processus clé dans la gestion des emplois et des parcours professionnels, en particulier dans un contexte de renouvellement générationnel.

Les enjeux du transfert des connaissances visent à pérenniser et à adapter les savoir-faire, mais aussi à transférer et à sécuriser les compétences critiques, à développer les compétences des salariés et à valoriser les profils expérimentés (notamment en fin de carrière) en accompagnant les profils juniors.

Pour prévenir les risques de pertes de compétences en cas de départs, de mobilités ou de tout autre évènement imprévisible, l'entreprise a mis en place une démarche d'aide à la formalisation et à la transmission, dénommée « Démarche Transmettre », qui est accessible sous Intralignes.

Cette méthode est proposée pour capitaliser et transférer l'expérience en recueillant auprès du titulaire en partance (le « sachant ») l'essentiel des activités de son poste, que le futur titulaire soit identifié ou non.

Les postes ou situations pour lesquels cette démarche est nécessaire sont identifiés par le manager, en lien avec le RH qui peut accompagner le sachant dans la mise en œuvre de la méthode. Ce travail, qui repose sur le principe du volontariat et qui nécessite un engagement du sachant, peut se conduire sur plusieurs mois et est pris en compte dans l'évaluation de sa performance.

Chapitre 3 : Les dispositifs séniors

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

Dans un contexte d'allongement de la durée de vie au travail, de vieillissement de la population et de pénurie de certains profils, l'entreprise réaffirme son souhait de maintenir en emploi les salariés

séniors en leur assurant de bonnes conditions de travail jusqu'à la fin de leur carrière et en leur proposant des parcours qui permettent de préserver leur santé, de développer leurs compétences et de maintenir leur engagement au travail ou pour certains, d'envisager leur retraite.

L'entreprise entend également réaffirmer son engagement dans la prévention des discriminations liées à l'âge et renforce les actions de communication et de sensibilisation de l'ensemble des acteurs, et prioritairement les managers, pour lever tout stéréotype lié à l'âge.

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

1. Le maintien dans l'emploi des séniors

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

Afin d'accompagner les salariés séniors dans leur parcours professionnel au sein de l'entreprise, l'entretien professionnel des salariés de 55 ans et plus est l'occasion de partager leurs priorités et leurs attentes avec leur manager pour les aider à se projeter et co-construire un parcours qui a du sens pour les dernières étapes de leur vie professionnelle. Il permet d'identifier les besoins de formation et de reconversion pour accompagner la suite de leur carrière, identifier les compétences et expertises à retenir ou pour lesquelles la transmission doit être organisée, anticiper les plans de succession.

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

- 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.

2. L'accès à la formation des séniors

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 55 ans et plus.

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 55 ans et plus 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 séniors

L'entreprise veille 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.

AIRFRANCE

4. Information sur la retraite

Différents dispositifs sont proposés afin de mieux informer les salariés sur le système de retraite :

- ✓ Un Guide du futur retraité est disponible sous Intralignes. Il donne les principales clés pour comprendre le système de retraite et les démarches à suivre, des informations pratiques sur le statut de retraité Air France, des conseils utiles pour bien anticiper sa retraite ;
- ✓ Des webinaires d'information sont à disposition de l'ensemble des salariés sous Intralignes, 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 sont proposés par les conseillers retraite de Malakoff Humanis aux salariés de 57 ans et plus, leur permettant de faire le point sur leurs droits retraite acquis au fil de leur carrière et estimer le montant de leur retraite ;
- ✓ Un module de sensibilisation à la retraite est proposé par l'Association des Amis et Retraités du groupe Air France (ARAF) sous forme de visioconférences de 2 heures, animées par des experts bénévoles.

Il est rappelé que les salariés peuvent retrouver leurs droits et identifier les différentes démarches sur le site www.lassuranceretraite.fr.

En complément, sur la base du volontariat et sur prescription du RH, les salariés d'au moins 58 ans pourront bénéficier de la prise en charge par l'entreprise d'un Bilan Individuel Retraite (BIR) afin d'estimer le montant des pensions selon l'âge de départ en retraite et de préciser leur 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 en réduisant son temps de travail 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 de retraite progressive.

Selon les dispositions légales en vigueur depuis le 1er septembre 2023, le dispositif de retraite progressive est ouvert aux salariés remplissant toutes les conditions suivantes :

- Être au plus à 2 ans de l'âge légal de départ à la retraite fixé en fonction de l'année de naissance (pour les salariés nés entre le 1er septembre 1961 et le 31 décembre 1967, relèvement progressif de l'âge d'ouverture du droit à la retraite progressive selon le même rythme que le relèvement progressif de l'âge légal) ;
- Justifier d'une durée de cotisations au moins égale à 150 trimestres, tous régimes obligatoires confondus, à la date de début de la retraite progressive ;
- Exercer une activité salariée à temps partiel entre 40% et 80% de la durée légale du travail dans l'entreprise.

Le dispositif s'applique :

- aux salariés à temps plein qui réduisent leur activité ;
- aux salariés déjà à temps partiel et qui conservent leur taux d'activité ;
- aux salariés à temps partiel qui réduisent leur activité.

L'accès au dispositif de retraite progressive n'est pas soumis à l'accord du manager. En revanche, la répartition du temps de travail souhaitée par le salarié est subordonnée, en cas de réduction de la durée du travail, à l'accord du manager pour garantir le bon fonctionnement du service.

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 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.

6. 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.

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,
- Être présent payé dans l'entreprise à la date de la demande de TPAFC ;
- Ne pas appartenir à un métier en tension, à moins de remplir les conditions prévues légalement pour bénéficier d'un congé de proche aidant ;
- Être à moins de 4 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.

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.

L'entrée en TPAFC devra intervenir au plus tard au 1er décembre 2026.

L'adhésion au TPAFC suppose une démarche volontaire et écrite du salarié auprès de son RRH et de sa hiérarchie au moins 2 mois avant la date souhaitée de passage à temps partiel envisagée. Les demandes seront examinées au regard de l'activité et des nécessités de service, et seront donc soumises à la validation du manager. La répartition du temps de travail sera décidée en accord avec le manager pour garantir le bon fonctionnement du service.

DL
22 CM
YS YB

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 1ère date possible de liquidation de sa retraite au régime de base sécurité sociale 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 à la retraite.

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 (ou du forfait mensuel pour les cadres rémunérés au forfait) 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 (ou du forfait mensuel pour les cadres rémunérés au forfait) 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 (ou du forfait mensuel pour les cadres rémunérés au forfait) pour un passage de temps plein à 60% ;
  - Prime mensuelle égale à 10% du TMF du salarié (ou du forfait mensuel pour les cadres rémunérés au forfait) 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.

Titre 3. Mesures spécifiques pour les salariés des métiers en tension

Chapitre 1 : Mesures pour les salariés des métiers en tension remplissant les conditions d'une retraite à taux plein du régime général de la sécurité sociale pendant la durée de l'accord

Dans le cadre du présent accord, il est mis en place des mesures favorables pour les salariés des métiers en tension (définis dans l'annexe 2) remplissant les conditions de départ à la retraite à taux plein du régime général de sécurité sociale pendant la durée de l'accord et qui acceptent, à la demande de leur manager, de reporter leur date de départ à la retraite après la date d'obtention du taux plein, selon les modalités décrites ci-après.

AIRFRANCE

1. Conditions d'éligibilité

Sont éligibles aux mesures spécifiques du présent chapitre les salariés remplissant les conditions cumulatives suivantes :

- Être titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée Air France ;
- Avoir été présent payé dans l'entreprise au cours des 12 derniers mois avec un taux d'activité contractuel d'au moins 80% ;
- Remplir les conditions (âge et nombre de trimestres) pour pouvoir liquider une pension de retraite du régime général de sécurité sociale à taux plein ;
- Appartenir à un métier en tension et accepter, à la demande de son manager, de reporter sa date de départ à la retraite après la date d'obtention du taux plein.

2. Modalités de mise en œuvre

Les salariés concernés devront s'assurer de la date à laquelle leur situation au regard du régime général de retraite leur permet de pouvoir liquider leurs droits à la retraite à taux plein, en réalisant un Bilan Individuel Retraite (BIR) prévu au chapitre 3 du titre 2 du présent accord.

Le RH examinera que les conditions d'éligibilité sont remplies et validera les modalités de mise en œuvre.

Un délai de prévenance devra être respecté, compatible avec les délais des démarches de demande de liquidation retraite qui doivent être initiées par les salariés auprès des organismes de retraite.

3. Mesures d'incitation

Mesure de passage à temps partiel

Le salarié répondant aux conditions d'éligibilité et ayant accepté, à la demande de son manager, de reporter sa date de départ à la retraite pendant une durée d'au moins 12 mois après la date d'obtention d'une retraite à taux plein, pourra demander à bénéficier d'un dispositif de réduction de son temps de travail.

Les durées de travail à temps partiel sont les suivantes :

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

L'adhésion à ce dispositif de passage à temps partiel suppose une démarche volontaire et écrite du salarié auprès de son RRH et de sa hiérarchie au moins 2 mois avant la date de passage à temps partiel envisagée. Cet aménagement du temps de travail 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 dispositif de passage à temps partiel est de 12 mois minimum, renouvelable. Elle est, en tout état de cause, fixée par accord avec le manager.

L'adhésion au dispositif de passage à temps partiel se conclut par la signature d'un avenant au contrat de travail fixant le taux d'activité, la répartition du temps de travail et la date à laquelle le salarié fera valoir ses droits à la retraite.

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

- Une prime incitative mensuelle égale à 4% du TMF du salarié pour le passage d'un temps plein à un temps partiel 80%, ou pour le passage d'un temps partiel d'au moins 80% à un temps partiel de 60% ;
- 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.

Mesure de majoration de l'indemnité de départ à la retraite (IDR)

Le salarié répondant aux conditions d'éligibilité et ayant accepté, à la demande expresse de son manager, de reporter sa date de départ à la retraite après la date d'obtention d'une retraite à taux plein, bénéficiera au moment de son départ à la retraite, d'une majoration de son indemnité de départ à la retraite la plus favorable entre l'indemnité calculée selon le barème d'indemnité de départ à la retraite Air France et celle calculée selon le barème d'indemnité de départ à la retraite CCNTA (cf barèmes en annexe 3).

La majoration de l'indemnité de départ à la retraite sera de :

- 3 mois dans le cas où le salarié a accepté un report de sa date de départ à la retraite d'au moins 12 mois,
- 1 mois dans le cas où le salarié a accepté un report de sa date de départ à la retraite d'au moins 6 mois.

Chapitre 2 : Dispositif de cumul emploi-retraite pour les salariés des métiers en tension ayant liquidé leurs droits à la retraite

Dans le cadre du présent accord, il pourra en cas de besoin, être proposé aux salariés d'Air France appartenant aux métiers en tension, ayant liquidé l'ensemble de leurs droits à retraite auprès de la totalité des régimes légaux (base et complémentaire), de reprendre une activité professionnelle dans le cadre d'un cumul emploi-retraite total ou dans le cadre d'un cumul emploi-retraite plafonné (selon leur situation).

Il est précisé qu'un assuré peut intégralement cumuler pension de retraite et revenus d'activités professionnelles s'il remplit toutes les conditions suivantes :

- Avoir liquidé l'ensemble de ses retraites personnelles auprès de la totalité des régimes légaux (base et complémentaire, français ou étrangers) ;
- Avoir atteint l'âge minimum légal de départ en retraite (fixé entre 62 et 64 ans en fonction de son année de naissance) en ayant le nombre de trimestres d'assurance retraite requis (selon l'année de naissance) pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein ou avoir atteint l'âge d'obtention du taux plein (67 ans) sans condition de durée d'assurance.

L'assuré qui remplit les conditions du cumul emploi-retraite total peut reprendre une activité chez son dernier employeur à tout moment sans délai de carence.

Si l'assuré ne remplit pas les conditions du cumul emploi-retraite total (par exemple, en cas de retraite anticipée pour carrière longue, ou bien s'il n'a pas assez de trimestres en durée d'assurance), il peut reprendre une activité salariée, dans une certaine limite de revenus et à condition de respecter un délai de carence de 6 mois s'il souhaite reprendre une activité professionnelle chez son dernier employeur.

Chapitre 3 : Mesure spécifique pour les maîtres d'apprentissage des métiers en tension

Dans le cadre du présent accord, une prime spécifique est mise en place pour les maîtres d'apprentissage appartenant aux métiers en tension qui accompagnent un alternant en formation Bac+3 maximum.

Cette prime d'un montant brut de 300€ par alternant sera versée pour chaque année du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Titre 4. Transformation de la PFA en congés

Le présent accord donne la possibilité aux salariés qui le souhaitent, de demander la transformation de l'intégralité de leur Prime de Fin d'Année (PFA) en un congé avec solde positionné sur l'année N+1.

La validation de cette demande et le positionnement du congé sont accordés sous réserve des nécessités de service, sous la responsabilité du chef d'établissement.

Les congés PFA sont pris sur l'année civile suivante aux dates acceptées en fonction des nécessités de service et des éventuelles règles fixées par le chef d'établissement. Dans ce cadre, il n'y a pas de contraintes globales concernant le nombre et les dates des périodes de congés PFA.

L'expression d'un souhait de transformation de la PFA en congés peut être anticipée au moment des désidératas du plan de congés.

Les modalités précises de demande seront fixées par note unilatérale et portées à la connaissance des salariés au travers de moyens de communication adaptés.

Titre 5. Dispositions générales

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 1er janvier 2024 et s'applique jusqu'au 31 décembre 2026, 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'établissement Personnel au sol, 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.

Animé par la Direction Générale des Ressources Humaines, le comité de suivi se réunit au moins une fois par an. Une 1ère réunion sera organisée après la signature de l'accord afin de définir les indicateurs de suivi à mettre en place.

Afin de favoriser le suivi de l'accord, un crédit d'heures de 20 heures par mois sera accordé à chacune des organisations syndicales représentatives de l'établissement Personnel au Sol signataire du présent accord.

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 DRIEETS et du greffe du Conseil des Prud'hommes de Bobigny.

Fait à Roissy, le 09 FEV. 2024

Pour la Société Air France

Patrice TIZON
Directeur Général Adjoint Ressources Humaines

AIRFRANCE

Pour les Organisations Syndicales Représentatives de l'établissement Personnel Sol Air France

Pour la CFDT

Yann Besançon

Pour la CFE-CGC

Laurence Demigne

Pour la CGT

Pour FO

Christophe Dallosso

Pour l'UNSA Aérien

Yves Joulin

AIRFRANCE

Annexe 1 – Définition des bassins d'emploi

Bassin	Départements	
Est	Bas Rhin	Haut Rhin
Nord	Ile de France (*)	
Nord-Ouest	Loire Atlantique	
Ouest	Gironde	
Sud-Ouest	Haute Garonne	
Centre	Rhône	
Sud-Est	Alpes Maritimes	
Corse	Corse du Sud	Haute Corse
Sud	Bouches du Rhône	Hérault
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'Ile de France.

AIRFRANCE

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

- Tous les postes de niveau Cadre et Non-cadre de la macro-activité Entretien aéronautique – tous bassins d'emploi
- Tous les postes de niveau Cadre et Non-cadre des macro-activités Exploitation informatique, Projets et développement IT, Services au client informatique et Systèmes informatiques – tous bassins d'emploi
- Tous les postes de niveau Cadre et Non-cadre de la macro-activité Data – tous bassins d'emploi
- Les postes de Médecins du travail au sein de la macro-activité Médical/social – tous bassins d'emploi

AIRFRANCE

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

AIRFRANCE

Annexe 4 – Dispositifs renforcés d'accompagnement à la mobilité géographique

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.
Au-delà de 3 mois, dans le cas où la famille ne peut rejoindre le salarié en cours d'année scolaire, les dispositions de la Convention d'entreprise PS s'appliquent dans la limite d'une période totale de 6 mois.

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.

Nota : l'indemnité provisoire de logement est accordée en cas de mutation en France métropolitaine ainsi que de/vers les DOM.

1.2 – Aide au déménagement

La Compagnie prend en charge le transport du mobilier des salariés contraints de changer leur résidence habituelle et familiale dans le cadre d'une mobilité en France métropolitaine. 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.

La Compagnie ne prend pas en charge le transport du mobilier entre la France métropolitaine et les DOM. Cependant, les salariés en mobilité vers les DOM bénéficient du transport de leurs effets personnels à hauteur de 500 kg de fret aérien par adulte et 250 kg par enfant de moins de 12 ans à charge, ainsi que du transport d'un véhicule dit de « tourisme » par fret maritime.

Le salarié inscrit dans une mobilité géographique, en France métropolitaine ou de/vers les DOM, 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.

AIRFRANCE

Au titre du présent accord, une indemnité complémentaire de déménagement de 22 500 € bruts majorée de 2 000 € bruts pour le conjoint[1] et par personne à charge au sens fiscal, est versée pour les mobilités géographiques en France métropolitaine et de/vers les DOM, 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 entrainant 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 lorsque :

- La Compagnie n'accepte pas le transport du mobilier ;
- Le salarié renonce à faire effectuer son déménagement ou l'effectue par ses propres moyens ;
- Le salarié s'inscrit dans une mobilité géographique de/vers les DOM.

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 (ICR)

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.

<table>
<tr><th></th><th>Salarié se déplaçant seul/veuf/divorcé/séparé</th><th>Couple marié, en concubinage ou pacsé</th></tr>
<tr><td>Sans enfant</td><td>1450€ bruts</td><td>1900€ bruts</td></tr>
<tr><td>Un enfant à charge*</td><td>1900€ bruts</td><td rowspan="2">280€ bruts par enfant à charge</td></tr>
<tr><td>Plus d'un enfant à charge*</td><td>280€ bruts par enfant en sus</td></tr>
</table>

** ayant effectivement accompagné le salarié muté*

[1] Pour l'ensemble des dispositifs d'accompagnement à la mobilité géographique, le mot conjoint s'applique au partenaire du salarié marié, en concubinage ou lié par un Pacs.

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.

Nota : l'indemnité de changement de résidence est accordée en cas de mutation en France métropolitaine ainsi que de/vers les DOM.

1.4 – Indemnité de mobilité de la province 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 13ème au 24ème 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.

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.

AIRFRANCE

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 pourra être missionné, après validation du RRH, pour accompagner le salarié en mobilité en dehors de son bassin d'emploi, dans sa recherche d'un logement et d'écoles à proximité de son nouveau lieu de travail.

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

2.1 – Indemnité de changement de lieu de travail (ICLT)

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 :

<u>En cas de non-déménagement</u>

- 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 maximas en vigueur seront appliqués.

<u>En cas de déménagement</u>

- L'ICR est versée lorsque les conditions cumulatives suivantes sont réunies : le salarié déménage 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 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.

AIRFRANCE

Annexe 5 – 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 professionnelle.

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 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), les augmentations salariales générales et les augmentations de la prime d'ancienneté. 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 12ème sur une année (soit 0 pour le 12ème 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 :

- Mobilité professionnelle individuelle ;
- Mise en œuvre de projets d'organisation et de productivité entrainant 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.

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 1er 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 durant laquelle la prime est versée mensuellement (24 ou 36 mois selon la baisse du taux de sujétion) suivie d'une prime biseau résorbée sur 12 mois.

AIRFRANCE

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 résorbée par les augmentations salariales individuelles (augmentation du coefficient de rémunération ou du forfait), les augmentations de la prime d'ancienneté, les augmentations salariales générales ni par les effets des augmentations générales sur les majorations horaires versées.

L'IPACH n'est pas compatible avec un autre dispositif de compensation de rémunération lié à un changement d'horaire.

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 - 24ème ou 36ème mois - une prime biseau sera versée, avec résorption par 12ème sur une année (soit 0 pour le 12ème 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 - 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%.

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

AIRFRANCE

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 ;
- Une seconde période de 24 mois au cours de laquelle la prime se résorbe via un biseau.

L'IDP n'est pas résorbée par les augmentations salariales individuelles (augmentation du coefficient de rémunération), les augmentations de la prime d'ancienneté, les augmentations salariales générales ni par les effets des augmentations générales sur les majorations horaires versées.

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 et/ou IPAPPE) 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 et/ou IPAPPE) 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 24ème (soit 0 pour le 24ème mois).

AIRFRANCE

Annexe 6 – La Convention Mobilité Intégration (CMI) - modèle pour une salariée

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, le RRH de l'entité d'origine, la hiérarchie directe qui pilote l'intégration et le RRH du secteur d'accueil 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.

Le RRH prenant transmettra une copie de la convention au RRH de l'entité d'origine de la salariée. Celui-ci sera informé des bilans d'étape et signera le bilan global de la période d'apprentissage.

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 impactés par le projet d'évolution du réseau domestique d'Air France au départ de Paris.

AIRFRANCE

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 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 impactés par le projet d'évolution du réseau domestique d'Air France au départ de Paris) 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 mobilité intégration est conclue entre:

- Mme ..... (la salariée)

- Mr/Mme ..... (le manager) Responsable .....

- Mr/Mme ..... (le RRH cédant) Direction .....

- Mr/Mme ..... (le RRH prenant) Direction .....

Pour les formations diplômantes/certifiantes éligibles au CPF (hors salariés impactés par le projet d'évolution du réseau domestique d'Air France au départ de Paris), je m'engage à mobiliser mon Compte Personnel de Formation et je complète le document accessible sur : EasyRH - Résultat de recherche (airfrance.fr)

L'engagement réciproque des parties 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 :

AIRFRANCE

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, ... à acquérir :**

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

AIRFRANCE

PHASE 2 : du au

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

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

PHASE 3 : du au

- **Connaissances, compétences, ... 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 ...>

AIRFRANCE

LA SORTIE DE LA CONVENTION MOBILITE INTEGRATION

BILAN GLOBAL DE LA PERIODE D'APPRENTISSSAGE

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 prenant	RRH cédant
Date				
Signature précédée de la mention « lu et approuvé »				

AIRFRANCE

LES BILANS D'ETAPE

1er POINT D'ETAPE

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

- **Signature des 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 parties :**

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

Monsieur Patrice TIZON
DG RH
DG.DP
Roissy Siège : Bat 2 – 3ème étage

YB/BW/24-05

Roissy, le 8 février 2024

Objet : Lettre de réserve annexée à l'accord sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels 2024 – 2026

Monsieur le Directeur Général,

La CFDT groupe Air France tient à souligner que le dialogue social a permis lors de la négociation de cet accord GEPP d'obtenir des avancées non négligeables pour les salariés dans le cadre de leur parcours professionnel.

Pour autant, la CFDT groupe Air France ne peut que constater la frilosité de la direction sur des points pivots qui soutiendraient sa politique de transformation comme, la reconnaissance de la mobilité horizontale ou permettre aux salariés sur leur temps de travail de pouvoir développer d'autres compétences (anglais etc.) que celles nécessaires à leur activité pouvant ainsi favoriser une future mobilité professionnelle.

La CFDT continue de revendiquer que les aides spécifiques à la mobilité prévues entre le nord et le sud de la région parisienne tiennent compte non pas du lieu de travail, mais du lieu d'habitation des salariés basés à Altais.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le Directeur Général, l'expression de nos sentiments distingués

Yann BESANÇON
Délégué Syndical Central
CFDT Groupe Air France

Copies : Romain SUCHET (DP.GD) Benjamin Schil (DP.GD)

Air France

SYCAD-D2024-02-04

Monsieur Romain Suchet
Directeur des Relations Sociales

Roissy, le 09 février 2024,

Objet : Lettre de réserve Accord Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels 2024-2026

Monsieur le Directeur,

Au travers de sa signature de l'accord GEPP, la CFE-CGC prend ses responsabilités. Nous avons négocié des mesures essentielles dans l'accompagnement des salariés d'Air France, concernant leurs formations, leurs évolutions et leur parcours professionnel.

Néanmoins, nous émettons des réserves sur certains articles et soulignons que certaines demandes n'ont pas été retenues :

- Nous revendiquons la mise en place de parcours professionnels pour l'ensemble des salariés et demandons le recensement de l'ensemble des diplômes des salariés, académiques et formation continue (VAE et autres), base indispensable à la mobilité, avant tout recrutement externe.

- Nous vous alertons sur notre inquiétude envers la charge qui pèse sur le management de l'entreprise. Nous considérons que les managers dans leur diversité, n'ont ni les formations ni le temps nécessaire pour guider leurs collaborateurs dans la conduite de l'évolution de leur carrière.

- Nous vous demandons une valorisation de la mobilité professionnelle horizontale d'un minimum de 10 points pour les salariés non forfaitisés et, pour les cadres forfaitisés, d'une enveloppe équivalente.

- Concernant le CPF, nous refusons que le test d'anglais et le plan de formation soient financés par le salarié au travers de son CPF, cette demande contrevenant à l'esprit de la loi.

Dans l'attente de vous lire, croyez, Monsieur le Directeur, à notre sincère considération.

Laurence Demigné
Secrétaire Générale CFE CGC Air France
S.I.C.A.M.T.- G.A.F.