

ACCORD COLLECTIF
RELATIF AU CONTRAT DE GENERATION
2013 - 2015

Sommaire

Préambule.....	5
Chapitre I – OBJET ET CHAMP D'APPLICATION.....	6
Chapitre II - Diagnostic préalable.....	6
II-1 - L'évolution de la pyramide des âges	6
II-2 - Les caractéristiques des jeunes et des seniors et leur place respective dans l'entreprise	7
II-3 - Les prévisions de départs à la retraite	8
II-3.1 - Pour la population PS	8
II-3.2 - Pour la population PNC.....	8
II-3.3 - Pour la population PNT.....	9
II-4 - Les perspectives de recrutements :.....	9
II-5 - Les compétences clefs de l'entreprise :	9
II-6 - Les conditions de travail des salariés âgés et les situations de pénibilité telles qu'identifiées dans le plan d'action de l'entreprise	10
II-6.1 - Formations aux risques liés à la manutention	10
II-6.2 - Ressources	10
II-6.3 - Etudes et actions de prévention	11
II-6.4 - Analyse des accidents de travail et actions.....	12
II-6.5 - Bilans de santé	13
Chapitre III - ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE LA FORMATION ET DE L'INSERTION DURABLE DES JEUNES	13
III-1 - Objectifs de recrutement des jeunes en Contrat à Durée Indéterminée	13
III-2 - Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise	13
III-2.1 - Livret d'accueil	14
III-2.2 - Désignation d'un référent.....	14
III-2.3 - Modalités de mise en œuvre de l'entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent d'accueil :	14
III-2.4 - Formation.....	15
III-3 - Perspectives de développement de l'alternance et modalités d'accueil des alternants	16
III-3.1 - Dispositions générales	17
III-3.1.1- Champ d'application	17
III-3.1.1.1 - Dispositifs pour favoriser l'entrée dans la vie active et l'accès à l'emploi	17
III-3.1.1.2 - Bénéficiaires de ces dispositifs.....	17
III-3.1.1.3 - Métiers d'accueil pour la formation en alternance	17
III-3.1.2 - Objectifs de l'alternance à Air France	17
III-3.1.2.1 - Le niveau d'accueil d'alternants à Air France	18
III-3.1.2.2 - L'embauche à l'issue du contrat en alternance	18
III-3.1.2.3 - L'alternance au bénéfice des personnes handicapées	18
III-3.2 - La formation	18
III-3.2.1 - Le contrat d'apprentissage.....	18
III-3.2.2 - Le contrat de professionnalisation	19
III-3.2.3 - Insertion et orientation professionnelles	19
III-3.3 - La fonction tutorale	19
III-3.3.1 - L'organisation de la fonction tutorale.....	19

III-3.3.2 - L'exercice de la fonction tutorale.....	19
III-3.3.2.1 - Le choix du tuteur ou maître d'apprentissage.....	20
III-3.3.2.2 - Le tutorat pour le personnel au sol.....	20
III-3.3.2.2.1 - La mission tutorale.....	20
III-3.3.2.2.2 - Les conditions de mise en œuvre du tutorat.....	20
III-3.3.2.2.3 - La reconnaissance des compétences liées à l'exercice du tutorat.....	21
III-3.3.2.3 - Le tutorat pour le personnel navigant commercial.....	21
III-3.3.2.3.1 - La mission tutorale.....	21
III-3.3.2.3.2 - Les conditions de mise en œuvre du tutorat.....	21
III-3.3.2.3.3 - La reconnaissance des compétences liées à l'exercice du tutorat.....	21
III-3.4 - L'accès à l'emploi.....	22
III-3.4.1 - La validation des compétences.....	22
III-3.4.2 - L'acquisition d'une qualification supplémentaire.....	22
III-3.4.3 - La priorité d'examen de la candidature.....	22
III-3.4.4 - L'aide à l'insertion des jeunes dans la vie active après la période de formation à Air France.....	22
III-3.5 - La mise en œuvre du dispositif de l'alternance.....	23
III-3.5.1 - La déclinaison du dispositif de l'alternance.....	23
III-3.5.2 - Le pôle Apprentissage et Stages.....	23
III-3.5.3 - L'accueil des alternants.....	23
III-3.5.4 - Les relations avec les Centres de Formation d'Apprentis.....	24
III-3.5.5 - L'évaluation des résultats.....	24
III-3.5.6 - Les relations avec les acteurs externes.....	24
III-4 - Modalités de recours aux stages et d'accueil des stagiaires.....	24
III-5 - Mobilisation des outils existants dans l'entreprise permettant de lever les freins matériels à l'accès à l'emploi.....	25
Chapitre IV - ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE LA FORMATION ET DE L'EMPLOI DES SALARIES SENIORS.....	25
IV-1 - Objectifs chiffrés en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés.....	25
IV-2 - Actions favorisant l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité par l'adaptation et l'aménagement des postes de travail.....	25
IV-2.1 - Outil d'aide à l'évaluation des contraintes des situations de travail.....	26
IV-2.2 - Ergonomie.....	26
IV-2.3 - Outil d'aide à la prise en compte des critères de protection de la santé dans l'élaboration des horaires.....	27
IV-3 - Actions pertinentes dans les domaines suivants.....	27
IV-3.1 - Actions favorisant le recrutement de salariés âgés dans l'entreprise.....	27
IV-3.2 - Actions d'anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges.....	27
IV-3.2.1. - L'entretien professionnel de deuxième partie de carrière ou d'orientation de carrière.....	27
IV-3.2.2 - Le bilan de compétences.....	28
IV-3.3 - Actions d'organisation de la coopération intergénérationnelle.....	28
IV-3.4 - Actions de développement des compétences et des qualifications et accès à la formation.....	29
IV-3.5 - Actions visant à l'aménagement des fins de carrière et de transition entre activité et retraite.....	30
IV-3.5.1 - Temps partiel fin de carrière ou temps de travail alterné.....	30
IV-3.5.2 - Préparation à la retraite.....	31
IV-3.5.3 - Bilan individuel prévisionnel de retraite.....	32

<i>IV-3.5.4 – Aménagement des temps d'activité et de repos en fin de carrière du Personnel au Sol.....</i>	<i>32</i>
Chapitre V – ACTIONS EN FAVEUR DE LA TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES.....	33
<i>V-1 - Dispositions générales.....</i>	<i>33</i>
<i>V-2 - Autres actions spécifiques aux différentes catégories de personnel</i>	<i>34</i>
<i>V-2.1 - Pour la population PS.....</i>	<i>34</i>
<i>V-2.2 - Pour la population PNC.....</i>	<i>34</i>
<i>V-2.3 - Pour la population PNT.....</i>	<i>35</i>
Chapitre VI - MODALITES DE SUIVI ET D'EVALUATION DE LA REALISATION DES ENGAGEMENTS	35
Chapitre VII - DUREE DE L'ACCORD	36
Chapitre VIII – ADHESION.....	36
Chapitre IX - REVISION DE L'ACCORD.....	36
Chapitre X- PUBLICITE & DEPOT DE L'ACCORD.....	37
Annexes.....	38

PRÉAMBULE

Le présent accord est établi au regard de la Loi N° 2013-185 du 1^{er} Mars 2013 et des textes pris pour son application dans le cadre des dispositions relatives au contrat de génération.

Cet accord s'inscrit dans la continuité de la politique d'emploi et de formation engagée par Air France, laquelle s'est traduite notamment par l'établissement des textes suivants dont il s'inspire et qu'il complète le cas échéant :

- *l'accord triennal 2011-2013 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 27 Octobre 2010,*
- *la Charte de l'alternance 2011-2014 du 16 Décembre 2011,*
- *le Plan d'action relatif à l'emploi des seniors du Personnel Navigant Technique du 10 décembre 2009,*
- *le Plan d'action relatif à l'emploi des seniors du Personnel Navigant Commercial du 10 décembre 2009,*
- *les dispositions du chapitre 3 de l'accord du 6 Juillet 2012 relatives à la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des compétences du Personnel au Sol,*
- *le Plan d'action 2012-2014 de prévention de la pénibilité,*
- *l'accord 2012-2014 du 12 décembre 2011 sur l'emploi des personnes handicapées.*

Cependant, le contexte spécifique dans lequel s'inscrit le présent accord tient compte de la dégradation importante de la situation économique et financière qu'a connue Air France depuis ces dernières années, se traduisant :

- *dès 2009, par la mise en œuvre d'un premier plan de réduction des effectifs du Personnel au Sol basé sur le volontariat, au-delà des dispositions en matière de gel des recrutements en contrat à durée indéterminée ;*
- *par le lancement en Janvier 2012 d'un plan de redressement portant sur la totalité des catégories de personnel de l'Entreprise. Ce plan, « Transform 2015 », en vigueur pour les années 2012, 2013, et 2014, vise à la restauration de la rentabilité et la productivité de l'Entreprise afin de réduire son endettement pour un retour à la croissance et au développement ;*
- *par la mise en œuvre de plans de réduction des effectifs basés sur le volontariat pour les trois catégories de personnel, à l'issue de la consultation du CCE relative à l'exercice triennal de GPEC le 26 Juillet et le 19 Septembre 2012, et faisant suite à la signature de différents accords avec les organisations syndicales des trois catégories de personnel (Personnel au Sol, Personnel Navigant Commercial, Personnel Navigant Technique) visant à la construction d'un nouveau cadre conventionnel contributif à l'objectif de 20% d'amélioration de l'efficacité économique, assortis de l'engagement de ne pas procéder à des licenciements économiques contraints sur la période 2013-2014.*

Malgré ce contexte, dans le cadre duquel les perspectives de recrutement en contrat à durée indéterminée pour les périodes 2013, 2014 et 2015 restent limitées et assujetties à la capacité de l'entreprise à réussir son redressement économique, les parties signataires au présent accord réaffirment leur volonté d'agir notamment :

- *à la formation et à l'insertion durable des jeunes dans l'emploi,*
- *à la formation et au maintien de l'emploi des seniors,*
- *à développer les actions favorisant les échanges intergénérationnels permettant la transmission des savoirs et des compétences,*

et, réaffirment, à l'occasion, de cet accord leur volonté à garantir dans l'entreprise, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que l'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la prévention des discriminations à l'embauche et durant l'évolution professionnelle.

CHAPITRE I – OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord a pour objet de favoriser les conditions de succès de :

- l'embauche et l'insertion durable des jeunes dans l'emploi ;
- l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés qualifiés de seniors ;
- l'interaction entre ces 2 populations.

Les dispositions du présent accord sont applicables aux salariés d'Air France exerçant leur activité professionnelle en France Métropolitaine et dans les Départements d'Outre-Mer, titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée, d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'alternance pour les dispositions qui les concernent, pour les trois catégories de personnel : Personnel au Sol (PS), Personnel Navigant Commercial (PNC), Personnel Navigant Technique (PNT).

CHAPITRE II - DIAGNOSTIC PREALABLE

Le présent accord est conclu au regard des éléments du diagnostic préalable portant sur la situation de l'emploi des jeunes et des seniors dans l'entreprise, réalisé préalablement aux négociations du présent accord, et présenté aux organisations syndicales, notamment lors des séances des 11 juillet, 24 Juillet et 23 septembre 2013.

Ce diagnostic a porté pour les années 2010, 2011 et 2012 sur les éléments suivants :

II-1 - L'EVOLUTION DE LA PYRAMIDE DES AGES

Il ressort de l'analyse de la pyramide des âges des salariés en CDI :

- une faible proportion de jeunes de moins de 26 ans (2,4 % en 2012) ;
- une proportion en diminution progressive des tranches d'âges 26-35 ans (18,5 % en 2012) ;
- une stabilité de la proportion des tranches d'âges 36-54 ans (de l'ordre de 33 % en 2012) ;
- une augmentation régulière de la population de plus de 55 ans (12,2 % en 2012).

Il est par ailleurs important de noter une pyramide « en creux » sur la tranche d'âge 41-45 ans, résultant à la fois de l'absence de recrutement externe dans les années proches de l'année 1993 associée à une politique récurrente de recrutement dans les premières tranches d'âge.

Ces caractéristiques de la pyramide des âges de l'ensemble de la population Air France se reproduisent sur les catégories PS et PNC, tandis que la population PNT présente une pyramide « en creux » sur la tranche d'âge 27-37 ans.

Par ailleurs, la projection de cette pyramide des âges des salariés en CDI pour les années 2013, 2014 et 2015 (déduction faite des salariés quittant l'entreprise dans le cadre du PDV), montre :

- la poursuite de la baisse de la proportion de jeunes de moins de 26 ans (1,6 % en 2015) ;
- la poursuite de la diminution progressive des tranches d'âges 26-36 ans (10,8 % en 2015) ;
- l'augmentation continue de la population des plus de 55 ans (de l'ordre de 18 % en 2015).

L'examen de cette projection permet par ailleurs de noter le déplacement du « creux » de la pyramide sur les tranches 44-48 ans.

II-2 - LES CARACTERISTIQUES DES JEUNES ET DES SENIORS ET LEUR PLACE RESPECTIVE DANS L'ENTREPRISE

Au global, pour les années 2010, 2011 et 2012, les effectifs CDI diminuent, notamment sur les tranches d'âge de moins de 26 ans et 26 - 35 ans ; les tranches d'âges 36 - 44 ans et 45 - 54 ans restent stables, tandis que la tranche d'âge des 55 ans et plus augmente. Le nombre de recrutements en CDI sur cette période a fortement diminué par rapport aux années antérieures, et représente 182 recrutements en 2012.

Au global, pour les années 2010, 2011 et 2012, les moins de 35 ans représentent de l'ordre de 69 % des recrutements en CDI, avec une proportion en réduction pour la tranche des moins de 26 ans à fin 2012 (41 % des recrutements en CDI). Les % de ces recrutements en CDI ayant concerné la population PS, principalement au sein de la Direction Générale Industrielle. En outre, la grande majorité de ces recrutements en CDI a concerné la population d'alternants en CDD dans les entités ayant recruté en CDI.

Le nombre de CDD augmente régulièrement depuis l'année 2010 (de 0,7 % à 1,3 % des effectifs entre 2010 et 2012), mais reste faible. Cette augmentation est le reflet de la politique de l'entreprise en matière de développement de l'alternance par l'accueil de contrats d'apprentissage et de contrats de professionnalisation. La part des alternants dans les CDD augmente en effet fortement durant cette période et passe de 72 % des CDD en 2010 à 99 % en 2012. Les CDD sont essentiellement les jeunes alternants de moins de 26 ans.

L'ancienneté moyenne progresse de près de 2 points sur la période (18,1 ans en 2012), et est :

- plus faible de 2 points pour les femmes de la catégorie PS,
- plus élevée de 0,5 point pour les femmes de la catégorie PNC,
- plus faible de 4 points pour les femmes de la catégorie PNT.

L'augmentation de l'ancienneté moyenne dans chaque tranche d'âge entre 2010 et 2012 est liée à la baisse des recrutements depuis 2010.

L'analyse des niveaux de qualification des effectifs met bien en évidence la politique de promotions internes avec une diminution des niveaux agents au fur et à mesure du vieillissement et une progression des niveaux techniciens / maîtrises et cadres sur toutes les tranches d'âges sur les trois catégories PS, PNC et PNT.

La proportion des temps partiels et alternés reste globalement stable sur les trois dernières années par tranche d'âge (environ 20,5 %). Cette stabilité s'observe quelle que soit la tranche d'âge. 24 % se situent dans la tranche d'âge 36 - 44 ans et 24 % dans la tranche d'âge 45 - 54 ans. Dans chaque tranche d'âge, la proportion de femmes en temps partiel est plus importante que celle des hommes.

Les temps partiels représentent 14 % chez le PS et ce taux est constant sur les 3 années 2010, 2011 et 2012. La proportion de personnes à temps partiel augmente avec l'âge, avec un pic sur la tranche des 36 - 44 ans et se situe principalement sur les temps partiels supérieurs ou égaux à 80 %.

Les temps alternés représentent 37% chez le PNC et ce taux est stable sur les 3 années 2010, 2011 et 2012. La proportion de personnes à temps alterné augmente avec l'âge avec une baisse sur la tranche 55 ans et plus et se situe principalement sur des temps alternés à taux 75% et 83%.

Chez les PNT, les temps alternés représentent près de 15 % des effectifs, avec une relative stabilité sur les 3 ans. La proportion de temps alternés augmente progressivement avec l'âge avec un pic sur la tranche des 55 ans et plus et se situe majoritairement sur des taux de temps alternés de 92 %.

Les temps partiels de fin de carrière sont peu nombreux sur les 3 ans (0,4 %), avec une baisse en 2012 (0,2 %).

Le taux d'accès à la formation est très fort et en légère progression sur les trois dernières années :

- chez le PS, le taux d'accès global à la formation est élevé et stable (93 %). Il est plus faible sur les dernières tranches d'âge, mais en augmentation depuis 3 ans. Le nombre moyen de jours de formation est stable et s'élève en 2012 à 4 jours pour le PS,
- chez les PNC, comme chez les PNT, le taux d'accès à la formation s'élève à 100 %. Le nombre moyen de jours de formation est stable et s'élève en 2012 à 4 jours pour le PNC et 13 jours pour le PNT.

Les objectifs de maintien dans l'emploi des salariés âgés de plus de 55 ans fixés dans l'Accord Triennal de Gestion Prévisionnelle de l'Emploi 2009-2012 du PS ont été dépassés.

De même, les objectifs fixés par le Plan d'action relatif à l'emploi des seniors du PNC du 10 décembre 2009 ont également été dépassés.

Ceux fixés dans le Plan d'action relatif à l'emploi des seniors du PNT du 10 décembre 2009 ont été quasiment atteints chez les PNT.

Toutes catégories confondues, la part des 55 ans et plus représente 12,2 % de l'effectif au 31/12/2012 et est en progression sur les trois années.

II-3 - LES PREVISIONS DE DEPARTS A LA RETRAITE

On observe au global depuis 2010 une diminution du nombre de départs à la retraite et une progression sensible de l'âge moyen de départ à la retraite. Cependant, compte tenu des différents paramètres pouvant avoir une influence sur l'âge de départ à la retraite dans les années à venir (évolution des comportements, évolution de la réglementation....), les prévisions déterminées ci-après doivent être prises avec précaution.

II-3.1 - Pour la population PS

La diminution du nombre de départs à la retraite entre 2010 et 2012 est notamment liée au PDV PS de 2010. De 2010 à 2012, l'âge moyen de départ à la retraite a augmenté de 0,2 an par année. En 2012, cet âge était de 60,8 ans. On peut supposer qu'en 2013, 2014 et 2015, cet âge sera respectivement de 61 ans, 61,2 ans et 61,4 ans.

→ Dans cette hypothèse, le nombre de départs à la retraite s'élèverait à :

461 départs à la retraite en 2013, 193 en 2014 et 254 en 2015.

Ces départs en retraite concerneraient pour 30 % des Cadres et pour 70 % des Non-Cadres

II-3.2 - Pour la population PNC

Le nombre de départs à la retraite croît entre 2010 et 2012. L'âge moyen de départ à la retraite a augmenté de 0,6 an de 2010 à 2011, puis a diminué de 0,1 an de 2011 à 2012. En 2012, cet âge était de 55,2 ans. On fait l'hypothèse que l'âge moyen de départ à la retraite augmentera de 0,2 an de 2013 à 2015.

→ Dans cette hypothèse, le nombre de départs à la retraite s'élèverait à :

408 départs à la retraite en 2013, 176 en 2014 et 212 en 2015.

II-3.3 - Pour la population PNT

On observe à contrario une diminution du nombre de départs à la retraite. L'âge moyen de départ à la retraite a augmenté de 0,2 an de 2010 à 2011, puis de 0,3 an de 2011 à 2012. En 2012, cet âge était de 60,4 ans. On fait l'hypothèse que l'âge moyen de départ à la retraite augmentera de 0,2 an de 2013 à 2015.

→ Dans cette hypothèse, le nombre de départs à la retraite s'élèverait à :
143 départs à la retraite en 2013, 64 en 2014 et 63 en 2015.

II-4 - LES PERSPECTIVES DE RECRUTEMENTS :

Compte tenu du contexte économique dans lequel se situe l'entreprise, explicité dans le préambule du présent accord, les perspectives de recrutements en CDI pour les années 2013, 2014 et 2015, resteront limitées.

Par ailleurs, l'entreprise poursuivra sur la période ses engagements en matière :

- de développement de l'accueil d'alternants dans les différents métiers du PS,
- de recrutements en CDI ou en alternance de salariés en situation de handicap (pour rappel, Air France s'est fixé pour objectif de recruter au minimum 65 salariés en situation de handicap sur les 3 années 2012 à 2014 couvertes par l'accord sur l'emploi des personnes handicapées 2012-2014 du 12 décembre 2011). Au 31 décembre 2012, 21 recrutements ont été réalisés.

II-5 - LES COMPETENCES CLEFS DE L'ENTREPRISE :

Air France est engagée depuis ces dernières années dans un plan de redressement portant sur l'ensemble des métiers et des catégories de personnel (PS, PNC, PNT), afin de retrouver sa compétitivité et de développer son attractivité auprès de ses clients.

Quels que soient les métiers de l'entreprise, les compétences clefs fondamentales à maintenir et à renforcer pour assurer le développement et la compétitivité de ses différentes activités au travers en particulier de la maîtrise des outils et des techniques propres à ces activités, regroupent notamment les compétences en termes de :

- sécurité des vols,
- sécurité des personnes,
- conformité réglementaire,
- qualité de service aux clients,
- maîtrise économique,
- management d'équipes.

C'est sur la base de ces compétences clefs transverses aux différents métiers de l'entreprise, que chaque entité effectue annuellement l'analyse du risque de pertes de compétences, notamment au regard de celles qui sont détenues par des salariés susceptibles de quitter l'entreprise, et que chaque entité met en place par anticipation les dispositifs appropriés de transmission de ces compétences (actualisation de l'Observatoire des métiers de l'entreprise et des fiches métiers, mise en œuvre des plans de successions, des revues mobilités et des revues Espace, utilisation de la démarche « transmettre »...).

A ce titre, conformément à l'article L 2323-7-1 du code du travail, chaque année, le comité d'entreprise est consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise, et sur les conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences.

II-6 - LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIES AGES ET LES SITUATIONS DE PENIBILITE TELLES QU'IDENTIFIEES DANS LE PLAN D'ACTION DE L'ENTREPRISE

De nombreuses actions contribuant à l'amélioration des conditions de travail et de prévention de la pénibilité ont été mises en œuvre et sont encore en cours pour certaines d'entre elles. Elles concernent toutes les populations de l'entreprise - PS, PNC et PNT - et prennent différentes formes : formations, interventions ergonomiques et ressources dédiées (relais terrain, référents APEPS : animateurs du Programme d'Economie Gestuelle et Posturale, etc.), réflexion sur les organisations, ...

L'Accord Triennal de la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences de 2009-2012 prévoyait plusieurs mesures en faveur des salariés âgés, notamment celles en vue d'améliorer les conditions de travail et d'aménager les fins de carrière avec, entre autres, la provision d'un budget de 450K€ pour la mise en place d'interventions ergonomiques incluant spécifiquement un volet destiné à prévenir les troubles liés au vieillissement (dont les troubles musculo-squelettiques (TMS)). Près de 450 K€ ont été investis sur ces engagements ergonomiques depuis la signature de l'accord. Les actions de prévention de la pénibilité et de promotion de la sécurité qui découlent de cet Accord sont inscrites dans une démarche globale et s'adressent à la fois aux populations âgées et aux populations pour lesquelles la prévention des TMS permet également la prévention des risques liés à l'âge et le maintien dans l'emploi.

II-6.1 - Formations aux risques liés à la manutention

L'année 2012 et le début 2013 ont été l'occasion du déploiement important de la formation "PEPS" (Programme d'Economie Posturale et Santé) sur les activités "Opérations Sol", initiée début 2012. Cette démarche, dédiée à l'économie gestuelle et posturale et visant notamment à prévenir les TMS, est analogue à la démarche "PRADOS" (Prévention des Risques liés aux Accidents du Dos) mise en œuvre au Fret depuis 2003. Elle compte une partie théorique sur le fonctionnement du corps à l'effort, une partie pratique en situation pour les agents ainsi qu'une session plus "poussée" pour les référents avec notamment une sensibilisation à l'observation des situations de travail pour être force de proposition d'amélioration. A Orly, une maquette de soute A320 a été fabriquée pour la réalisation des ateliers pratiques.

Au Fret, la démarche "PRADOS" (PRévention des Accidents du DOS) s'est enrichie en 2012 avec, d'une part, l'augmentation du nombre de référents « ADOS » (Animateurs de la démarche PraDOS) et, d'autre part, l'inauguration d'un local dit "simulateurs", comportant des espaces de travail permettant la simulation des opérations, et accompagnant au mieux les formations de prévention associées. Une démarche a également été engagée à la DGI dans les activités logistiques avec le développement approprié d'un module de formation.

II-6.2 - Ressources

Au-delà des quatre ergonomes déjà présents dans l'entreprise (deux au niveau Corporate et deux à la DGI), l'entreprise accueille depuis septembre 2012 un apprenti ergonomiste en alternance, de niveau Master2, spécifiquement affecté sur le thème de la Pénibilité.

II-6.3 - Etudes et actions de prévention

Prévention des TMS travail sur écran

Une application informatique, visant à sensibiliser les salariés sur l'aménagement de leur poste de travail informatique, prévenant ainsi les TMS liés au travail sur écran, a été intégrée dans l'espace "sécurité au Travail" d'Intralignes et a fait l'objet d'une campagne de communication appropriée.

Prévention des TMS / manipulation des bagages :

Une réflexion sur les conditions de travail du personnel qui s'occupe des bagages à l'aéroport de Nice a été menée. Trois niveaux de contraintes physiques (vert, orange et rouge) ont été définis à partir d'une étude des situations de travail et ont donné lieu à des pistes d'amélioration :

- Une meilleure répartition des tâches (via le système informatique outils de planification) pour que les contraintes physiques soient supportées de manière équitable par l'ensemble des salariés, en prenant en compte les restrictions médicales existantes (constituer des équipes équilibrées, instaurer un roulement pour les tâches les plus pénibles, ...).
- Recherche d'un outil d'aide à la manutention en galerie : des premiers tests visant la manipulation facilitée ont été engagés, et sont prévus être poursuivis dans l'été 2013.
- Une formation portant sur l'économie gestuelle et posturale (PEPS), visant notamment à prévenir les TMS. Elle est construite à partir d'un socle commun (étude du corps humain) et d'une étude de la situation de travail des salariés afin d'adapter les enseignements en fonction des gestes et postures liés à leur métier.
- Une étude est en cours pour améliorer le système « Caroff » de manipulation des containers par courroie.

Prévention des TMS / palettisation

Un premier dispositif de manutention de colis par aspiration à l'aide de ventouses a été mis en place en 2012 au département import de la gare de Fret (CDG). La mise en œuvre de ce système innovant a été l'aboutissement d'un projet de plus d'un an. D'autres dispositifs analogues sont prévus être déployés en 2013.

Prévention des TMS / manipulations logistiques

La démarche de refonte des flux du Centre Logistique de Roissy de la DGI (travaux entamés en 2012 pour une durée de un an) a été accompagnée par un ergonomiste. Les travaux ont comporté deux volets : d'une part, la modernisation et l'optimisation des moyens Industriels et des flux, et d'autre part, la dématérialisation des flux administratifs et physique, permettant ainsi des traitements plus rapides et une limitation des allées et venues des pièces entre différents points.

Autres actions de prévention des contraintes des postes de travail / maintien dans l'emploi

- Une étude sur la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail du PNC est en cours pour la mise en place d'actions à court, moyen et long termes. Elle porte notamment sur l'aménagement du mobilier utilisé par le personnel dans les avions afin de faciliter certains gestes comme la manipulation de trolleys (les rendre plus maniables, plus légers ou repenser la disposition des objets qui s'y trouvent en mettant, par exemple, les objets lourds à portée de mains). Des observations à bord ont permis cette réflexion qui s'étend aux filiales d'Air France, comme Servair. Air France s'est également rapprochée d'Airbus sur la conception des prochains avions pour que certains espaces soient plus faciles d'accès pour le personnel. Quelques actions court terme ont été mises en place (étiquettes, gants, etc.). Par ailleurs, un cahier des charges intégrant les enjeux sécurité au travail lors des démarches d'aménagement de cabine est en place depuis octobre 2012 ;
- Une dotation d'I Pad est en cours chez les PNT permettant, entre autres fonctionnalités, de faciliter l'utilisation de la documentation électronique et de prévenir les TMS liés à la documentation papier ;
- De même, et dans le même esprit, il est prévu une dotation d'I Pad pour les CC/CCP chez les PNC ;

- La problématique de l'employabilité des personnels seniors a été intégrée en amont par le chef de projet de la conception d'une nouvelle gare de fret à Orly avec une équipe pluridisciplinaire composée de personnel des Ressources Humaines, médecin du travail, ergonomes, et chef de projet. Une cartographie des postes a été réalisée et un ensemble d'actions a été mis en œuvre en 2010 et 2011 pour diminuer les contraintes des postes de travail et donc permettre aux travailleurs vieillissant et/ou en restriction de rester dans l'emploi ;
- Suite au déménagement d'un des hangars de la maintenance dans un bâtiment à l'espace plus réduit, une réflexion a été menée sur l'optimisation de l'espace et sur les aménagements possibles permettant de réduire les contraintes de travail en réorganisant toutes les zones du site : faciliter la circulation du matériel, limiter au maximum les obstacles sur le sol, etc. Un groupe de travail composé des acteurs du terrain et des représentants des différents corps de métiers a participé à cette étude menée sur la DGI (activité avion), qui s'est concrétisée en 2010 et 2011.

II-6.4 - Analyse des accidents de travail et actions

Des actions globales, impliquant l'ensemble de la communauté de Prévention (Managers, opérationnels, préventeurs, services de santé, CHSCT, Ressources Humaines...) sont mises en œuvre pour l'ensemble des métiers de l'entreprise :

- réseau de préventeurs aux côtés des managers,
- formations Sécurité au travail pour les agents, les managers, les préventeurs : formations couvrant les exigences réglementaires, les enjeux de perfectionnement et maîtrise des outils, le management par la Qualité de Vie au travail, la prévention des risques...
- conformité réglementaire et prévention : déploiement sur Air France des outils Pratis (Document Unique - Evaluation des risques) et Préventeo (veille),
- mise à disposition des EPIs (Equipements de Protection Individuelle) et mise en place d'un intégrateur chargé de la coordination des besoins au niveau de l'entreprise,
- développement de l'innovation participative s'étendant progressivement à l'ensemble des secteurs de l'entreprise,
- travail étroit avec les services de santé au travail (éducation pour la santé, adaptée aux risques professionnels, et développement d'avis et conseils à l'entreprise).

Par ailleurs, un pilotage est mis en œuvre dans les entités et au plus haut niveau de l'entreprise :

Charte d'engagement, guide des exigences du management, manuel QSE, etc, formulent des engagements qui se traduisent par des contrats d'objectifs par Direction Générale. Le pilotage se fait dans les entités et dans les comités de coordination QSE (Qualité / Sécurité / Environnement).

Des expériences sont également partagées et communiquées :

- forum annuel des risques professionnels, convention annuelle Santé Sécurité au Travail (SST), forums benchmark sur des thèmes spécifiques (Troubles Musculo Squelettiques, Chutes, Risques Psychosociaux, Qualité de Vie au Travail), forums dans les entités,
- communication et outils : flashes, bonnes pratiques SST (livrets, flyers...), informations en Intralignes Air France et journal Concorde, etc.,
- partage régulier en commission SST du CCE.

En outre, pour faire face à la proportion jugée importante des accidents liés à la manipulation des conteneurs dans l'activité piste, 3 actions particulières à caractère "ergonomique" ont été engagées :

- modification des systèmes d'entraînement des conteneurs "PDU" (Power Drive Unit) des B747,
- développement - avec intensification de son utilisation en 2012 puis extension au fret - de l'application informatique "S.O.S" permettant à un opérateur de signaler les "PDUs" défaillants et permettant de faire traiter plus efficacement par la maintenance ces problèmes d'entraînement des conteneurs en soute,
- travail sur la planéité des conteneurs et renouvellement d'une partie de ceux-ci, au bénéfice de la manutention facilitée et de la consommation carburant (légereté).

II-6.5 - Bilans de santé

Des Bilans biologiques (Numération Formule Sanguine, Vitesse de Sédimentation, lipidogrammes, bilans hépatiques, bilans rénaux, acide urique, antigène de prostate, etc.) et paracliniques (électrocardiogrammes, audiogrammes, spirométries, cardiofréquences, dépistages rénaux Epworth, radiographies, scanners pulmonaires, etc...) sont régulièrement demandés par la Médecine du Travail et/ou le CEMA pour les plus de 50 ans des trois catégories de personnel (PS, PNC, PNT). En 2012, 6520 bilans biologiques et 7270 bilans paracliniques ont été effectués. Leur nombre s'élevait respectivement à 7124 et 7728 en 2011, et 6659 et 7286 en 2010.

CHAPITRE III - ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE LA FORMATION ET DE L'INSERTION DURABLE DES JEUNES

III-1 - OBJECTIFS DE RECRUTEMENT DES JEUNES EN CONTRAT A DUREE INDETERMINEE

Compte tenu des éléments issus du diagnostic préalable, et en particulier de l'analyse effectuée sur la pyramide des âges, les objectifs en matière de recrutements en Contrat à Durée Indéterminée sur la durée du présent accord sont fixés de la façon suivante :

80 % des recrutements en CDI concerneront la tranche d'âge des moins de 35 ans, dont au moins la moitié pour les populations d'un âge maximum de 26 ans.

Par ailleurs, afin de faire progresser la mixité dans les recrutements de CDI dans les entités à fort déséquilibre Femmes/Hommes, une analyse annuelle sera effectuée pour s'assurer que le pourcentage de recrutements de femmes est bien au moins égal au pourcentage de femmes ayant fait acte de candidature au sein de la filière.

III-2 - MODALITES D'INTEGRATION, DE FORMATION ET D'ACCOMPAGNEMENT DES JEUNES DANS L'ENTREPRISE

Les parties signataires du présent accord conviennent que l'intégration d'un nouvel embauché est facilitée par sa connaissance de la structure, de l'organisation et de l'environnement de l'entreprise, de sa connaissance de la place qu'il occupe dans l'entité qui l'accueille, ainsi que de l'accueil qui lui est réservé dès son arrivée et de l'accompagnement pendant les premiers mois de son intégration.

Pour répondre à ces objectifs, les 2 actions prioritaires suivantes seront mises en œuvre :

- **élaboration d'un livret d'accueil sous Intralignes Air France,**
- **désignation d'un référent d'accueil et d'accompagnement.**

La formation et l'entretien de suivi du jeune compléteront le dispositif lui permettant de réussir son intégration.

III-2.1 - Livret d'accueil

Un livret d'accueil sera mis en place au plus tard fin décembre 2013 sous Intralignes Air France et comprendra notamment les éléments suivants :

- la présentation de l'entreprise, son organisation, ses activités,
- les horaires de travail, les modalités de prise de congés...
- les consignes générales et spécifiques de sécurité,
- les références au règlement intérieur, à la convention collective et aux différents accords collectifs qui lui sont applicables,
- les informations relatives à la mutuelle et aux dispositifs de prévoyance,
- les dispositifs en matière de 1 % logement,
- les références aux dispositifs de retraite complémentaire.

III-2.2 - Désignation d'un référent

Afin de faciliter l'accueil et l'accompagnement du nouvel embauché, chaque entité de l'entreprise **identifiera un ou plusieurs collaborateurs (en fonction du nombre d'embauches réalisées) dédié(s) à l'accueil et à l'accompagnement des nouveaux embauchés dans l'entreprise.** La désignation des référents, sur la base du volontariat, s'effectuera parmi les salariés dont la connaissance de l'entreprise et des métiers du secteur d'intégration, ainsi que les qualités relationnelles sont les plus appropriées pour assurer ce rôle.

Afin de faciliter les relations intergénérationnelles, les référents seront de préférence âgés de plus de 50 ans.

Dès son arrivée, le nouvel embauché sera pris en charge par le référent. Il est notamment chargé de lui présenter son nouvel environnement, ses interlocuteurs du réseau Ressources Humaines, ainsi que l'équipe dans laquelle il est affecté. Il peut également organiser des visites du site d'intégration.

La désignation et la mise en place de ces référents seront effectuées par les entités au plus tard fin décembre 2013.

Par ailleurs, au-delà de ce rôle dédié à l'accompagnement d'un nouvel embauché, le référent d'accueil des Directions peut également assurer l'accompagnement de nouveaux collaborateurs mutés au sein de la Direction.

III-2.3 - Modalités de mise en œuvre de l'entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent d'accueil

Au-delà de l'accueil lors de son recrutement en CDI, l'intégration du nouvel embauché dans l'entreprise doit lui permettre la maîtrise des compétences nécessaires à la tenue de son poste.

Pour ce faire, un premier entretien entre le nouvel embauché, le référent d'accueil et le responsable hiérarchique sera réalisé à l'issue de la période d'essai, puis à l'issue des 6 premiers mois.

Pour le PS, la traçabilité de ces entretiens sera effectuée dans les e-services par l'utilisation des « Entretiens de Développement Professionnel » (E.D.P) prévus dans le dispositif des E.A.P (Entretien Annuel de Performance). Un « guide pratique pour réussir l'entretien » destiné à accompagner le manager dans la réalisation de l'E.D.P et une « fiche de préparation à l'usage des collaborateurs » sont mis à disposition des salariés du PS dans l'Intralignes Air France et dans ses e-services RH.

Pour les populations PN, les entretiens réalisés seront tracés dans le dossier professionnel (e-dossiers).

L'entreprise s'engage à ce que 100% des nouveaux embauchés en CDI sur la durée de l'accord aient bénéficié d'au moins un entretien de suivi.

III-2.4 - Formation

Les salariés recrutés en CDI dans le cadre du présent accord ont accès aux différents dispositifs de formation et de qualification au même titre que les autres salariés de l'Entreprise, dans le respect des dispositions définies par l'accord national du 1^{er} Juillet 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Par ailleurs, Air France est engagée de longue date dans une politique sociale et volontariste en faveur des jeunes et du développement de l'emploi dans les bassins d'activité de Paris-CDG et Paris-Orly. Son principal enjeu est de favoriser l'égalité des chances en amont de l'entreprise, comme en témoigne d'ailleurs la signature de la Charte « Entreprises et Quartiers » en juin 2013 (qui sera suivie par une convention spécifique Air France dans le second semestre 2013).

- Membre fondateur des associations Aireemploi, JEREMY, AFMAé, et Pays de Roissy - CDG, Air France poursuivra sa participation notamment à la création de bassins de compétences adaptés aux besoins du secteur aérien :
 - Avec l'association JEREMY (JEunes en Recherche d'EMploi à RoissY et Orly), Air France permettra à des demandeurs d'emploi ne possédant pas tous les prérequis, d'accéder à des métiers opérationnels de l'aéroport en passant par des formations professionnelles adaptées incluant des périodes d'application en entreprises ;
 - Avec Aireemploi, Air France développera les bilans de compétences, le conseil et l'orientation vers les métiers et les formations du transport aérien et de l'industrie aéronautique et spatiale à travers différentes actions : interventions en collèges, ateliers de « Découverte des métiers » auprès de prescripteurs d'orientation, salons et forums métiers en Ile-de-France et en régions, conférences « Terre et Ciel » auprès d'élèves et de prescripteurs d'orientation... ;
 - Avec le CFA de l'AFMAé, Air France contribuera au développement de solutions de professionnalisation et d'insertion des apprenants qui répondent aux attentes des entreprises de l'aéronautique, de l'aérien et de l'aéroportuaire.
- L'entreprise poursuivra, par ailleurs, sa co-construction de démarches partenariales avec diverses parties prenantes, telles que :
 - l'association I.P.E (Ingénieurs Pour l'École), 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) ;
 - les écoles de la 2^{ème} Chance. Air France soutient par ailleurs les écoles de la 2^{ème} chance Saint-Denis, Grand Lille, Meaux, Auvergne, Bas Rhin Strasbourg, Marseille, Seine et Marne Melun, Seine St Denis Sevran, Essonne, Mulhouse, Val de Marne, Midi Pyrénées, Marseille Istres Ouest Provence, Baie Mahaut, Basse Terre ;

- **la fondation de la 2ème Chance** - site relais de Roissy - depuis longtemps portée par Air France, au siège de l'entreprise dans un 1er temps et aujourd'hui via sa filiale de reconversion professionnelle, la **SODESI** ;
- **le Réseau National des Entreprises pour l'Egalité des Chances dans l'Education Nationale**, dans l'objectif quotidien de favoriser le lien Ecole-Entreprise, l'Egalité des chances et la Diversité ;
- **IMS Entreprendre pour la cité**, centre d'échanges, d'innovation et d'expertise sur les questions du développement humain. Air France est notamment membre du « Club 93 » et du cycle d'échanges « Entreprises et quartiers » relatifs au sujet Emploi et Diversité ;
- **Passeport Avenir** (nouveau partenariat conclu en 2013), pour répondre à deux objectifs : accompagner les jeunes issus de milieux populaires jusqu'à l'obtention de leur diplôme d'une grande école ou d'une filière universitaire, à travers des actions de tutorat individuel, des ateliers collectifs et des aides logistiques tout au long de leur scolarité, et constituer un collectif de talents issus de la diversité, reflétant des exemples de réussite scolaire puis professionnelle.

Par ailleurs, Air France s'appuie sur le concours de sa filiale **Sodesi** pour la mise en œuvre d'actions d'insertion dans l'emploi des jeunes issus de l'alternance d'Air France.

Air France développera également des actions à destination des jeunes de 3ème n'ayant majoritairement pas accès à l'entreprise afin de se familiariser avec elle, telles que le stage « **OPEN, Ouvrons nos Portes à tous les Elèves Naturellement** », (une semaine de découverte des métiers d'Air France), ou des visites de classes de 3ème à l'initiative des différents établissements de l'entreprise.

III-3 - PERSPECTIVES DE DEVELOPPEMENT DE L'ALTERNANCE ET MODALITES D'ACCUEIL DES ALTERNANTS

La 6^{ème} Charte triennale de l'Alternance signée pour les années 2011-2014 réaffirme les engagements d'Air France de :

- participer à la formation des jeunes pour favoriser leur entrée dans la vie active, pour tous les niveaux de qualification ;
- poursuivre le développement de l'ensemble des dispositifs d'accueil en alternance (contrat d'apprentissage, contrat et période de professionnalisation, VIE,...) ;
- faire de l'alternance un accompagnement de la politique Emploi d'Air France, ainsi que la promotion de la diversité et d'une plus grande mixité dans l'accès aux métiers au sein des zones aéroportuaires ;
- intensifier son effort pour une meilleure égalité des chances à l'entrée dans la vie active en faveur des personnes en situation de handicap et des demandeurs d'emploi de tous âges ;
- créer un gisement de compétences en vue de recrutements en CDI, dès lors que l'Entreprise est en capacité de procéder à des recrutements externes ;
- faire jouer à l'Entreprise un rôle d'accueil, de formation qualifiante et d'aide à l'insertion durable dans l'emploi des jeunes sur les territoires sur lesquels Air France est implantée.

Sur la durée du présent accord, Air France, malgré la situation économique dans laquelle elle se trouve, souhaite poursuivre la mise en œuvre des contrats en alternance avec pour volonté d'atteindre, dans la mesure où cet objectif reste compatible avec sa capacité d'accueil d'alternants et sa volonté de proposer des formations qualifiantes :

- le seuil fixé par la loi du 28 juillet 2011 sur le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels,
- l'augmentation annuelle du taux d'alternants en entreprise.

Pour augmenter progressivement son volume d'alternants, Air France élargira et diversifiera le nombre de diplômes préparés et les lieux d'accueil, en tenant compte et en ajustant les profils à des besoins réels et identifiés au sein des filières ou des territoires.

Par ailleurs, conformément aux dispositions figurant dans la Charte de l'Alternance, l'objectif sera de proposer prioritairement aux alternants ayant validé leur diplôme un minimum de 80% des postes non cadres des métiers de l'aérien ouverts au recrutement externe en C.D.I.

III-3.1 - Dispositions générales

III-3.1.1 - Champ d'application

III-3.1.1.1 - Dispositifs pour favoriser l'entrée dans la vie active et l'accès à l'emploi

Air France s'engage à développer l'ensemble des dispositifs d'accueil en alternance et offrir ainsi aux bénéficiaires une possibilité de progression et d'intégration sociales. Leur formation et leur parcours en entreprise leur permettront de s'adapter au marché du travail afin de s'intégrer plus rapidement dans les entreprises qui les recruteront.

Les dispositifs mis en œuvre, dans ce cadre, sont notamment :

- le contrat d'apprentissage,
- le contrat de professionnalisation.

Au-delà de ces dispositifs, d'autres outils de professionnalisation par l'alternance seront poursuivis, tels que :

- la période de professionnalisation,
- le stage d'insertion,
- le VIE,
- tout dispositif d'accompagnement préalable à l'accès à l'emploi.

III-3.1.1.2 - Bénéficiaires de ces dispositifs

L'entreprise accueillera en contrat d'alternance des jeunes ainsi que des demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

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

Ces dispositifs sont ouverts à tous les publics, quel que soit le niveau du diplôme préparé.

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

III-3.1.1.3 - Métiers d'accueil pour la formation en alternance

Air France souhaite développer l'accueil en alternance à tous les niveaux de formation (niveaux 1 à 5) et dans les différentes fonctions de l'entreprise.

III-3.1.2 - Objectifs de l'alternance à Air France

La formation en alternance sera développée par Air France dans la volonté d'assumer son rôle d'entreprise d'accueil de jeunes en vue d'acquérir une formation et/ou de favoriser leur entrée dans la vie active mais aussi dans une logique de prévision des besoins en compétences à moyen terme en

cohérence avec la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences. Les filières et qualifications privilégiées seront examinées dans le cadre de l'observatoire des métiers de l'entreprise et des besoins exprimés par la branche, cet examen sera effectué sur les principaux bassins d'emploi sur lesquels Air France est présente.

III-3.1.2.1 - Le niveau d'accueil d'alternants à Air France

Sur la durée du présent accord, Air France souhaite poursuivre la mise en œuvre des contrats en alternance avec pour volonté d'atteindre, dans la mesure où cet objectif reste compatible avec la situation économique de l'entreprise et sa capacité d'accueil d'alternants :

- le seuil fixé par la loi du 28 juillet 2011 sur le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels,*
- l'augmentation annuelle du taux d'alternants en entreprise.*

III-3.1.2.2 - L'embauche à l'issue du contrat en alternance

A l'issue du contrat en alternance, à la condition que des postes dans les entités soient ouverts à l'embauche externe et dans le respect des priorités déjà existantes, l'examen prioritaire de leur candidature sera proposé aux alternants ayant validé leurs compétences et ayant réussi leur formation. Le comité de décision de l'entité confirmera et formalisera ces propositions d'embauche dans le cadre de l'analyse des besoins exprimés par la GPEC.

III-3.1.2.3 - L'alternance au bénéfice des personnes en situation de handicap

Une attention particulière sera portée sur les candidatures de jeunes en situation de handicap souhaitant préparer un diplôme dans le cadre de l'alternance. Air France fera la promotion des contrats en alternance au bénéfice des personnes en situation de handicap.

Le service Handicap et Ressources Humaines aidé du pôle emploi/mobilité/compétences apportera le support nécessaire aux entités pour favoriser l'accueil de ces alternants.

Une priorité à l'embauche sera accordée aux alternants en situation de handicap.

III-3.2 - La formation

Air France met en place les dispositifs de l'apprentissage et de la professionnalisation qui participent au renouvellement des compétences au sein d'Air France, ainsi qu'à l'insertion dans le monde du travail. Le choix du dispositif sera fait en fonction de l'objectif de formation retenu.

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

III-3.2.1 - Le contrat d'apprentissage

Les formations préparées par la voie de l'apprentissage viseront l'acquisition de titres ou diplômes de tous niveaux : du CAP au diplôme d'ingénieur.

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

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

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

- 1ère année : 58 % du salaire minimum correspondant à l'emploi occupé
- 2ème année..... : 61 % du salaire minimum correspondant à l'emploi occupé
- 3ème année..... : 78 % du salaire minimum correspondant à l'emploi occupé.

Le pôle Emploi-Mobilité-Compétences de la Direction de l'Emploi Formation Diversité veillera, dans chaque famille de métiers de l'entreprise, à la cohérence entre le niveau de classification de l'emploi occupé et le diplôme visé.

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

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

III-3.2.2 - Le contrat de professionnalisation

Les dispositifs de la professionnalisation laissent une place importante à la négociation de branche. Les dispositions du présent accord concernant l'alternance prennent comme référence les dispositions de l'accord signé par les partenaires sociaux de la branche du transport aérien.

Concernant la rémunération, l'accord de branche prévoit un pourcentage variable selon l'âge des bénéficiaires et leur niveau de formation. Air France s'engage à verser une rémunération basée sur le taux le plus haut soit 85 % du salaire minimum conventionnel de référence.

III-3.2.3 - Insertion et orientation professionnelles

Dans un objectif d'accompagner vers l'emploi les jeunes ou les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, d'autres dispositifs pourront être mis en œuvre, en fonction de l'évolution des législations et des opportunités d'accueil dans l'entreprise.

III-3.3 - La fonction tutorale

III-3.3.1 - L'organisation de la fonction tutorale

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

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

Dans chaque entité, un correspondant de l'alternance est désigné pour organiser, coordonner et développer la fonction tutorale au sein de son entité. Il supervise le parcours de formation des personnes sous contrat en alternance. Il gère les relations avec les formateurs internes et externes. Le responsable hiérarchique assure la gestion et organise l'ensemble du parcours de formation de l'alternant dans son unité. Il s'assure que les conditions nécessaires au bon déroulement du contrat sont réunies. Il contribue à la validation des acquis des alternants.

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

III-3.3.2 - L'exercice de la fonction tutorale

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

III-3.3.2.1 - Le choix du tuteur ou maître d'apprentissage

Le tutorat est fondé sur le volontariat.

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

Les critères de choix reposent sur :

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

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

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

III-3.3.2.2 - Le tutorat pour le personnel au sol

III-3.3.2.2.1 - La mission tutorale

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

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

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

III-3.3.2.2.2 - Les conditions de mise en œuvre du tutorat

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

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

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

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

III-3.3.2.2.3 - La reconnaissance des compétences liées à l'exercice du tutorat

A l'issue de sa mission, le tuteur ou le maître d'apprentissage est reçu en entretien par son responsable hiérarchique qui mesure l'acquisition des compétences transverses, au regard de la mission tutorale, sur le plan de l'efficacité relationnelle et pédagogique en particulier.

Les compétences transverses incluant les compétences pédagogiques développées par les tuteurs et maîtres d'apprentissage seront formalisées dans l'entretien annuel d'évaluation et prises en compte dans l'évolution professionnelle de ces agents. Un suivi de cette évolution professionnelle sera effectué, suivi incluant la progression salariale.

Le pôle apprentissage et stages du service Emploi-Compétences-Mobilité veillera à l'application et à la cohérence de ces dispositions, par un travail conjoint avec les entités. Il favorisera la traçabilité des compétences mises en œuvre autour de la fonction tutorale dans l'entreprise.

III-3.3.2.3 - Le tutorat pour le personnel navigant commercial

III-3.3.2.3.1 - La mission tutorale

Le tuteur assure l'accompagnement et le transfert des compétences de terrain autour des trois axes du métier : sécurité, sûreté, commercial.

Le tuteur a pour fonction :

- de faciliter l'intégration de l'hôtesse ou du steward dans l'entreprise,
- de transférer son savoir-faire et ses compétences pour favoriser le professionnalisme,
- d'assurer le lien entre la formation et le vol,
- d'accompagner le tuteuré dans sa progression.

III-3.3.2.3.2 - Les conditions de mise en œuvre du tutorat

Une formation initiale d'une journée et demie est dispensée à l'ensemble des tuteurs. Les tuteurs ayant au minimum deux ans d'expérience dans la mission tutorale suivent une formation complémentaire basée sur le retour et le partage d'expériences.

Chaque tuteur est informé de l'action tutorale à mener par une lettre d'information nominative. Afin de leur apporter l'appui logistique et pédagogique nécessaire, les tuteurs disposent d'interlocuteurs privilégiés au sein de chaque division de vol.

III-3.3.2.3.3 - La reconnaissance des compétences liées à l'exercice du tutorat

Dès le début de la mission du tuteur, un dossier « Tuteur en Ligne » est ouvert en division de vol. Les actions tutorales effectuées sont consignées dans ce dossier qui reste en marge du dossier professionnel.

A l'issue de sa mission, le tuteur est reçu en entretien par son responsable hiérarchique afin de dresser le bilan de sa mission tutorale. L'attestation de fin de mission est signée lors de cet entretien et classée dans le dossier « Tuteur en Ligne ».

Le pôle apprentissage et stages du service Emploi-Compétences-Mobilité veillera à l'application et à la cohérence de ces dispositions, par un travail conjoint avec les entités. Il favorisera la traçabilité des compétences mises en œuvre autour de la fonction tutorale dans l'entreprise.

III-3.4 - L'accès à l'emploi

III-3.4.1 - La validation des compétences

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

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

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

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

III-3.4.2 - L'acquisition d'une qualification supplémentaire

A l'issue d'un premier contrat d'apprentissage à Air France, l'acquisition d'une qualification supplémentaire par la voie de l'alternance pourra être envisagée.

III-3.4.3 - La priorité d'examen de la candidature

L'entreprise ayant réaffirmé son engagement dans les dispositifs d'alternance qu'elle considère comme accompagnant sa politique d'emploi, proposera aux alternants ayant validé leur diplôme l'examen prioritaire de leur candidature sur les postes ouverts au recrutement externe. De plus, elle se fixe comme objectif de proposer prioritairement aux alternants ayant validé leur diplôme, 80% des postes non cadres des métiers de l'aérien ouverts au recrutement externe.

Cette priorité d'examen s'exercera sur la base des propositions du comité prévu au § 3.4.1.

III-3.4.4 - L'aide à l'insertion des jeunes dans la vie active après la période de formation à Air France

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

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

- **organiser annuellement au moins 1 « forum emploi » au profit des jeunes alternants issus de l'Entreprise, et à destination des entreprises qui recrutent sur les territoires d'implantation d'Air France ;**
- **mettre en place annuellement des ateliers favorisant l'accès à l'emploi des jeunes issus de l'alternance, tels que l'aide à la rédaction de CV, la préparation à l'entretien, l'information sur la création d'entreprise, etc... ;**
- **expérimenter annuellement de nouveaux dispositifs, tels que la « mise à disposition » en fin de contrat d'alternance, de jeunes alternants au sein d'entreprises des territoires en phase de recrutements, ou encore la « mise en relation » de jeunes alternants avec des entreprises des territoires en phase de recrutement ;**
- **initier un dispositif de « plateforme emploi » facilitant l'accueil d'alternants au sein d'Air France au regard des besoins en recrutements des entreprises des territoires.**

Ces initiatives seront organisées et mises en œuvre avec le concours de la Sodest.

III-3.5 - La mise en œuvre du dispositif de l'alternance

III-3.5.1 - La déclinaison du dispositif de l'alternance

La mise en œuvre du dispositif de l'alternance est pilotée par le pôle Apprentissage et Stages du service Emploi-Compétences-Mobilité.

Chaque direction est en charge de la mise en œuvre des dispositions de cet accord dans son propre champ d'action. Dans le respect de ces dispositions, la mise en œuvre tiendra compte des réalités et du contexte de l'exercice des métiers dans chacune des entités.

Dans le cadre de ces déclinaisons locales, chaque direction présente les actions spécifiques pour son entité aux signataires du présent accord.

Un compte rendu global, pour l'ensemble des entités, est examiné par le comité de suivi du présent accord.

III-3.5.2 - Le pôle Apprentissage et Stages

Il a pour objectif de conduire la politique de formation par alternance et d'impulser son développement au niveau de l'entreprise. Il fixe le cadre et les principes de cette politique.

Il propose des évolutions, organise les retours d'expérience, évalue les résultats globaux.

Il anime le réseau des correspondants de l'alternance.

Il veille à la compétence des acteurs de l'alternance dans l'entreprise en développant la communication. En particulier, une documentation adaptée à chacun des acteurs (managers, tuteurs et maîtres d'apprentissage, alternants, réseau RH) sera mise à disposition avec un accès via « Intra lignes Air France ».

Il coordonne la relation entre l'entreprise et les prestataires de formation en alternance internes ou externes (et plus précisément par le pôle politique et plan de formation).

Il capitalise et communique sur les acquis de l'alternance tant à l'interne qu'à l'externe de l'entreprise.

Il coordonne le suivi administratif et financier des contrats, assure les relations avec les organismes financeurs, et exerce les mandats nécessaires pour ce faire (et plus précisément par le pôle politique et plan de formation).

III-3.5.3 - L'accueil des alternants

L'alternance est une démarche privilégiée d'insertion professionnelle et de formation des jeunes ainsi que des demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

Au moment de l'embauche et tout au long de la durée du contrat, Air France portera une attention particulière aux conditions d'accueil des alternants : sécurité, conditions de travail, ouverture culturelle, accompagnement social.

Lors d'une embauche en contrat à durée indéterminée à l'issue du contrat en alternance, les processus d'accueil des nouveaux embauchés prennent le relai des dispositifs de l'alternance, pour assurer la continuité de l'intégration dans les équipes de travail.

III-3.5.4 - Les relations avec les Centres de Formation d'Apprentis

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

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

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

III-3.5.5 - L'évaluation des résultats

Dans une perspective d'amélioration de la qualité du dispositif, le pôle Apprentissage et Stages du service Emploi-Compétences-Mobilité a pour objectif de dresser un bilan, de diffuser les bonnes pratiques et d'apporter les actions préventives et correctives.

Au-delà des indicateurs prévus par les dispositions réglementaires (% d'alternants au regard de la taxe d'apprentissage, effective en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation du bilan social, répartition des alternants dans le rapport sur l'égalité professionnelle), la mise en place d'indicateurs plus opérationnels sera étudiée. La priorité sera donnée à la mise en place d'indicateurs de suivi permettant d'avoir une bonne visibilité des actions menées au regard des qualifications proposées.

III-3.5.6 - Les relations avec les acteurs externes

Les parties signataires, fortes de leur expérience et de leur investissement dans la politique de l'alternance, souhaitent développer les échanges, les partages d'expériences, et mettre en œuvre des initiatives innovantes avec leurs partenaires externes :

- **acteurs locaux**, pour une meilleure adéquation aux besoins de l'entreprise de l'aide à la formation dans les bassins d'emploi et territoires. Dans cet objectif, Air France réaffirmera en particulier son engagement dans des associations locales créées à son initiative dans les domaines de l'information, de l'orientation, de l'insertion et de la formation et développera par ailleurs d'autres partenariats avec par exemple les missions locales pour l'emploi ;
- **entreprises et syndicats professionnels** pour partager les bonnes pratiques. Air France sera attentive à l'évolution des certificats, titres et diplômes du secteur professionnel (Personnel au Sol et Personnel Navigant) au travers, notamment, des études de l'observatoire des métiers et des qualifications des Commissions Nationales Pour l'Emploi de la Branche du Transport Aérien et des travaux des Commissions Paritaires Consultatives de l'Education Nationale.

III-4 - MODALITES DE RECOURS AUX STAGES ET D'ACCUEIL DES STAGIAIRES

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

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

Pour ces raisons, l'entreprise souhaite :

- favoriser l'accueil de jeunes en stages « découverte de l'entreprise » issus de collèges et de lycées pour une durée inférieure à 2 mois, avec un objectif de 300 jeunes par an.
- proposer annuellement 100 stages d'études post-baccalauréat d'une durée de 2 à 6 mois à des étudiants issus de différentes Ecoles et Universités.

Afin d'accueillir les stagiaires dans l'entreprise, le référent d'accueil défini au § 2.2 du présent accord pourra être mobilisé pour faciliter l'intégration de l'étudiant.

III-5 - MOBILISATION DES OUTILS EXISTANTS DANS L'ENTREPRISE PERMETTANT DE LEVER LES FREINS MATERIELS A L'ACCES A L'EMPLOI

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

Par ailleurs, Air France soutient le développement d'un réseau de transport en commun permettant notamment le désenclavement des territoires mal desservis, l'amélioration des accès aux zones d'activités des plates-formes aéroportuaires. A ce titre, l'entreprise a contribué, au travers de la convention de revitalisation, à la création de 2 lignes de transport à la demande (Filéo) sur le département 93 et passant dans des quartiers classés ZRU et ZUS.

CHAPITRE IV - ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE LA FORMATION ET DE L'EMPLOI DES SALARIES SENIORS

IV-1 - OBJECTIFS CHIFFRES EN MATIERE D'EMBAUCHE ET DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES AGES

Compte tenu des éléments issus du diagnostic préalable, et en particulier l'analyse effectuée sur la pyramide des âges, les objectifs en matière de recrutements en Contrat à Durée Indéterminée sur la durée du présent accord sont fixés de la façon suivante :

8 % des recrutements en CDI concerneront la tranche d'âge des plus de 44 ans.

Par ailleurs, en matière de maintien dans l'emploi des salariés âgés de plus de 55 ans, dans le cadre du présent accord l'entreprise se fixe les objectifs suivants :

Le nombre de salariés âgés de plus de 55 ans à fin 2015 sera d'au moins 75 % du nombre de salariés de plus de 55 ans présents au 31 décembre 2012.

IV-2 - ACTIONS FAVORISANT L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LA PREVENTION DE LA PENIBILITE PAR L'ADAPTATION ET L'AMENAGEMENT DES POSTES DE TRAVAIL

Air France s'inscrit depuis plusieurs années dans une démarche globale d'amélioration continue des conditions de travail, de l'environnement et des outils, des matériels et des organisations et poursuivra

sa démarche à la fois vers les populations âgées et vers les populations pour lesquelles les approches Troubles Musculo-Squelettiques (TMS) visent une meilleure prévention des risques liés à l'âge.

L'article L. 4121-1 du code du travail renforce les principes généraux de prévention en y intégrant la pénibilité et impose à l'entreprise la mise en place d'un plan d'actions ou d'un accord dès lors que plus de 50 % de ses salariés sont considérés comme « exposés » à un ou des facteurs de risques professionnels liés à la pénibilité.

Malgré une proportion de salariés exposés aux facteurs de pénibilité inférieure à 30 %, Air France a fait le choix d'engager un plan d'actions de prévention de la pénibilité sur la période 2012 - 2014. Certaines des actions définies couvrent parfois un domaine plus large que celui identifié dans le seul cadre de la pénibilité.

IV-2.1 - Outil d'aide à l'évaluation des contraintes des situations de travail

Dans ce cadre, Air France s'engage à mettre en œuvre d'ici à fin 2014 un outil d'aide à l'évaluation des contraintes des situations de travail. Cet outil permettra, suivant des critères spécifiques, d'évaluer les contraintes posturales, les fréquences gestuelles, les modalités de ports ou manutention ainsi que l'impact des préconisations et de prioriser les actions à mettre en œuvre. Une évaluation d'outils internes et externes existants est engagée en ce sens, avec identification de l'intérêt ou non d'une customisation Air France de l'outil. Un groupe de travail identifiera les prérequis et conditions de fonctionnement ainsi que les modalités de formation et d'accessibilité de l'outil. L'outil permettra le recueil de données issues de situations de travail réelles observées avec les acteurs opérationnels. Les données, situations, effets et actions préconisées seront enregistrés et tracés. Les observateurs seront formés et habilités à l'utilisation de l'outil pour en permettre une utilisation cohérente et objective.

IV-2.2 – Ergonomie

Pour prévenir la pénibilité et faciliter la mise en place de plans d'actions au sein de chaque entité, l'entreprise poursuivra le développement d'études ergonomiques incluant spécifiquement un volet destiné à prévenir les troubles liés au vieillissement (dont les troubles musculo-squelettiques). Air France s'engage à :

- intégrer l'ergonomie dès la conception des installations afin de prévenir les risques liés à l'âge ;
- mettre en œuvre des ressources complémentaires adaptées aux côtés des ergonomes internes, tant au niveau central entreprise que dans les directions opérationnelles. L'arrivée de quatre apprentis ergonomes en alternance est ainsi planifiée à compter de septembre 2013, répartis entre les activités opérationnelles et la DRH Corporate ;
- développer les formations à la prévention des T.M.S., adaptées à la situation réelle de travail (PRADOS, PEPS) ;
- mener des actions de sensibilisation des managers et chefs de projet : organisation de forums « ergonomie », « prévention des TMS », publications régulières dans les supports de communication de l'entreprise (Concorde, flash, Intraignes), sensibilisation à l'ergonomie pour les managers, les chefs de projet, les bureaux techniques, afin qu'ils intègrent les risques liés à l'âge dans leurs réflexions ;
- développer la création de référentiels en ergonomie à inclure dans le cahier des charges de matériels, de moyens techniques, d'aménagement d'espaces, etc... Ainsi, l'entreprise poursuivra l'étude, avec le PNC et le service des plans de chargement de galley, et en étroite collaboration avec Servalir, d'un référentiel ergonomique sur le process allant de la conception des plateaux au chargement dans les galley et poursuivra sa réflexion sur la réorganisation des services à bord.

IV-2.3 - Outil d'aide à la prise en compte des critères de protection de la santé dans l'élaboration des horaires

Enfin, un outil permettant d'aider à la prise en compte des critères de protection de la santé dans l'élaboration des horaires sera déployé. Une liste des critères et caractéristiques de « protection de la santé » sera retenue. La recherche systématique, lors de l'élaboration de toute nouvelle grille horaire, de ces caractéristiques permettra de vérifier l'impact potentiel de l'horaire construit sur la santé et permettra de tester plusieurs scénarios. L'objectif est de proposer un outil déployable sur les activités Sol de l'entreprise.

Par ailleurs, un onglet spécifique de l'intrajlines Air France de l'entreprise est dédié à la santé, sécurité au travail et reprend les principales informations concernant la qualité de vie au travail, la prévention, l'ergonomie, etc...

Par ailleurs, l'entreprise s'attachera à développer au sein de son service de médecine du travail la mise en œuvre d'exams spécifiques visant à dépister des troubles liés au vieillissement pour des salariés volontaires et âgés de plus de 55 ans.

IV-3 – ACTIONS PERTINENTES DANS LES DOMAINES SUIVANTS

IV-3.1 - Actions favorisant le recrutement de salariés âgés dans l'entreprise

*Conformément à l'article L.1132-1 du Code du Travail, les procédures de recrutement doivent respecter les principes de non-discrimination en fonction de l'âge. Pour favoriser le recrutement de salariés âgés, notamment les demandeurs d'emploi âgés de plus de 45 ans, l'entreprise peut avoir recours au **contrat de professionnalisation**.*

*En outre, les actions de sensibilisation des managers à la **gestion des salariés seniors** seront poursuivies par le **développement des formations relatives à la diversité**.*

IV-3.2 - Actions d'anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges

La poursuite de la carrière professionnelle des collaborateurs doit s'accompagner de dispositifs permettant d'accompagner les évolutions professionnelles. A ce titre les dispositifs suivants sont rappelés dans le cadre du présent accord :

IV-3.2.1. - L'entretien professionnel de deuxième partie de carrière ou d'orientation de carrière

L'entretien professionnel de deuxième partie de carrière pour le PS :

L'entretien professionnel de deuxième partie de carrière prévu par l'article L.6321-1 du code du travail a notamment pour objet d'examiner les perspectives de déroulement de carrière du salarié en fonction de ses souhaits et des possibilités de l'entreprise et est destiné à éviter toute pratique discriminatoire liée à l'âge dans les évolutions de carrière et à permettre au salarié d'anticiper la seconde partie de sa vie professionnelle. Cet entretien s'adresse, sur la base du volontariat et tous les 5 ans, à tous les salariés de 45 ans et plus qui éprouvent le besoin de faire le point sur leurs compétences, leurs souhaits et motivations dans la perspective de la deuxième partie de carrière. L'année où il est réalisé, cet entretien

mené par un référent Ressources Humaines se substitue à l'entretien professionnel et au bilan d'étape professionnel.

Objectif : 100 % des entretiens demandés par les salariés de 45 ans et plus réalisés.

Indicateur : nombre d'entretiens demandés par les salariés, nombre d'entretiens réalisés, par année

L'entretien d'orientation de carrière à 50 ans et plus pour les PNC et PNT :

Ce point d'étape comprendra une partie bilan et une partie projet permettant ainsi d'éclairer l'avenir du parcours professionnel.

Objectif : 100 % des entretiens demandés réalisés.

Indicateur : nombre d'entretiens demandés et réalisés par année.

Par le présent accord, Air France s'engage à :

- informer annuellement les salariés sur la possibilité de bénéficier de ces entretiens et sur les objectifs de ces dispositifs via Intralignes Air France ;
- veiller à la réalisation de l'ensemble des entretiens demandés par les salariés qui le souhaitent ;
- suivre la mise en œuvre des plans d'actions éventuellement définis par les salariés concernés et leurs référents RH (l'entretien peut donner lieu à mettre en place un bilan de compétences, une VAE, ou autre outil encore permettant au salarié d'évoluer dans son parcours professionnel) ;
- mesurer la satisfaction des salariés ayant bénéficié de ce dispositif.

IV-3.2.2 - Le bilan de compétences

Après 20 ans d'activité professionnelle, et à compter de son 45ème anniversaire, tout salarié souhaitant bénéficier d'un bilan de compétences a un accès prioritaire à ce dispositif. Ce bilan de compétences permet de faciliter la définition d'un projet professionnel pour la seconde partie de carrière. Le bilan de compétences résulte d'une démarche individuelle à l'initiative du salarié.

Il peut être mis en œuvre dans le cadre d'un Congé Individuel de Formation. Pour cela, le salarié doit en priorité solliciter le financement du Fongecif de sa région. En cas de réponse négative, le bilan de compétences peut être mis en œuvre dans le cadre du Droit Individuel à la Formation.

Le suivi spécifique des bilans de compétences réalisés pour les salariés âgés de 45 ans sera poursuivi.

IV-3.3 - Actions d'organisation de la coopération intergénérationnelle

La complémentarité des connaissances et des expériences des générations favorise un bon climat de travail et permet de développer l'esprit d'équipe par un enrichissement mutuel. La coopération s'effectue de manière descendante pour la transmission de l'expérience acquise par le salarié expérimenté. Le jeune ou nouvel arrivant, par son questionnement et son regard, enrichit de manière ascendante la transmission du savoir et des compétences.

L'entreprise encouragera au sein des équipes de travail les pratiques de coopération, d'entraide et d'échanges de pratiques entre salariés d'expérience différente, et développera, sur la base du volontariat, les actions suivantes :

- faire accompagner, via la création de binômes, les salariés en reconversion professionnelle par un salarié référent reconnu pour son expertise dans le domaine et son aptitude à transmettre et, le cas échéant formaliser cet engagement dans la convention mobilité/intégration (PS) ;
- favoriser les équipes intergénérationnelles, notamment par les formations données aux maîtres d'apprentissage, aux tuteurs, etc... ;
- faire accompagner chaque cadre nouvellement promu au niveau par un tuteur cadre expérimenté (PS). Les compétences développées lors de la pratique de ce tutorat seront formalisées dans l'entretien annuel d'évaluation et prises en compte dans le parcours professionnel du salarié ;
- accueillir, faire accompagner et parrainer durant les 3 premiers mois les PNT nouvellement embauchés sur Moyen-Courrier et les PNT nouvellement affectés sur Long-Courrier par des PNT volontaires âgés de 45 ans et plus.

Objectif : 100 % des PNT volontaires âgés de 45 ans et plus accompagnent les officiers pilotes nouvellement embauchés sur Moyen-Courrier et nouvellement affectés sur Long-Courrier.

Indicateur : nombre de PNT volontaires âgés de 45 ans et plus qui réalisent effectivement l'accompagnement des officiers pilotes nouvellement embauchés sur Moyen-Courrier et nouvellement affectés sur Long-Courrier comparé au nombre de PNT volontaires âgés de 45 ans et plus, par année. Les parrains seront formés à leur mission d'accompagnement par explicitation des objectifs poursuivis et remise d'une méthodologie, guide d'action.

IV-3.4 - Actions de développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

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

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

Objectif : Taux d'accès, volume de formation et nombre de formations diplômantes et qualifiantes des salariés de 45 ans et plus égaux à ceux des salariés de 40 à 44 ans.

Indicateur : Nombre d'heures de formation, taux d'accès à la formation, nombre de formations diplômantes et qualifiantes.

La période de professionnalisation

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

Conformément à l'accord de Branche relatif à la Formation, les périodes de professionnalisation sont ouvertes :

- aux salariés en contrat à durée indéterminée dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations ;

ainsi qu' :

- aux salariés après vingt ans d'activité professionnelle et en tout état de cause à partir de leur 45ème anniversaire,
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise,
- aux salariés qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité ou un congé parental,
- aux travailleurs en situation de handicap.

Elles peuvent donner lieu à des financements dont les priorités sont définies dans l'accord de Branche.

L'entreprise souhaite développer les périodes de professionnalisation pour les personnes de retour dans l'entreprise après une absence de plus de 6 mois consécutifs. Dans ce cadre, un entretien professionnel sera proposé à ces salariés. Il sera effectué soit par leur manager, dans le cas où ils réintègrent le service auquel ils appartenaient, soit par un RRH dans le cas d'évolution de leur organisation d'appartenance.

Afin de garantir la qualité des périodes de professionnalisation, l'entreprise et les organisations syndicales conviennent que leur mise en œuvre doit respecter l'adaptation aux besoins spécifiques des personnes. Une fois les besoins identifiés avec les managers, la pertinence et la faisabilité d'une période de Professionnalisation sont discutées avec les responsables RH et formation.

Lorsque la période de professionnalisation est mise en œuvre à l'initiative de l'entreprise, les actions se déroulent pendant le temps de travail et sont identifiées lors des prévisions du plan de formation.

IV-3.5 - Actions visant à l'aménagement des fins de carrière et de transition entre activité et retraite

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

IV-3.5.1 - Temps partiel fin de carrière ou temps de travail alterné

Le temps partiel de fin de carrière PS

Les salariés PS qui souhaitent réduire leur temps de travail au cours de la ou des dernières années précédant leur départ à la retraite, pourront le faire dans les conditions définies par l'article 6-5-2 du titre 2 du chapitre 3 de l'accord du 6 juillet 2012 et de ses avenants, tels que rappelés ci-dessous ainsi que dans l'annexe 2.

Ce dispositif est destiné à favoriser la diminution progressive d'activité grâce, notamment, à un allègement de la charge de travail, un aménagement de l'horaire et, le cas échéant, à une réorganisation des activités du service.

Le dispositif est ouvert, dans la limite d'un volume annuel par établissement (CE), aux salariés volontaires étant, à la date de signature du présent texte, à moins de 3 ans de l'âge auquel ils peuvent partir à la retraite à taux plein (ci-après : âge « taux plein »).

En tout état de cause, le temps partiel de fin de carrière prend fin lorsque le salarié atteint l'âge « taux plein ».

Le quota annuel au niveau de l'entreprise est égal à 10 % d'un effectif constitué des salariés en CDI à temps plein.

Les salariés volontaires bénéficieront d'un bilan individuel prévisionnel de retraite et s'engagent à communiquer à l'entreprise leur date de départ à taux plein.

Les salariés à temps complet, remplissant les conditions définies en annexe, pourront bénéficier d'un temps partiel à 80 %.

Ce temps partiel pourra être réduit à 60 % au cours des douze mois d'activité précédant le départ à la retraite. Ce passage à 60 % est également ouvert dans les mêmes conditions soit dans les douze mois précédant l'âge « taux plein », aux salariés travaillant à temps partiel d'au moins 80 %.

Les conditions d'adhésion et les modalités d'organisation sont définies en Annexe 2. Ce dispositif est complété par une mesure d'incitation qui pourra se décliner, au choix du salarié, sous la forme :

- soit d'un abondement de 10 % de sa rémunération de base brute annuelle à temps plein, versé sous forme d'une prime mensuelle ou épargné dans le Compte Epargne Temps,
 - soit de la prise en charge par l'entreprise du maintien des cotisations vieillesse de base (part employeur et part salarié) sur la base du temps de travail du salarié avant son adhésion au TPFC, sous réserve des dispositions légales ou conventionnelles.
- Les parties conviennent de se revoir pour envisager d'aménager ces dispositions en cas d'évolution législative et/ou réglementaire.

Objectif : 100 % des demandes conformes aux conditions précisées dans ce texte acceptées.

Indicateur : nombre de demandes reçues, nombre de demandes conformes, nombre de TPFC mis en place, par année.

Mise en œuvre de campagnes de Temps de Travail Alterné (TTA) hors quota spécifique aux PNC de 50 ans et plus

Objectif : 100 % des demandes de TTA acceptées.

Indicateur : nombre de demandes et nombre de demandes satisfaites, par année.

Ce dispositif permet aux PNC âgés de 50 ans et plus d'avoir la possibilité d'alléger leur activité en pouvant bénéficier, selon une alternance, de périodes d'inactivité de 6, 4, 3, 2 ou 1 mois, conformément aux accords en vigueur.

Réponse favorable à toute demande d'un régime de temps de travail alterné pour les PNT de 60 ans et plus

Objectif : 100 % des demandes de TTA acceptées.

Indicateur : nombre de demandes et nombre de demandes satisfaites, par année.

Ce dispositif permettra aux PNT âgés de 60 ans et plus d'avoir la possibilité d'alléger leur activité en pouvant bénéficier, selon une alternance, de périodes d'inactivité de 3, 2 ou 1 mois, conformément aux accords en vigueur.

Dans l'hypothèse où de nouvelles dispositions catégorielles seraient issues de négociations en cours ou à venir, elles seraient intégrées par voie d'avenant au présent accord.

IV-3.5.2 - Préparation à la retraite

L'entreprise s'engage à poursuivre pour le PS la mise en œuvre des modules de formation « Préparation à la retraite » et « Aborder sereinement sa retraite » auxquels les salariés seront éligibles au cours des trois années précédant leur départ à la retraite. Pour pouvoir apprécier la réalisation de cette condition, les candidats remettent une copie de leur relevé CNAVTS daté de moins de 6 mois. Ces modules ne pourront être suivis qu'une seule fois. Une campagne de communication à destination des salariés concernés et ayant informé l'entreprise de leur date prévue de départ

en retraite sera mise en place afin de mieux les renseigner sur l'existence de ces modules et sur la possibilité de demander à s'y inscrire en priorité au titre du Droit Individuel à la Formation.

Un module de formation «Préparation à la retraite » spécifique aux PNC sera élaboré en vue d'informer et de préparer les salariés à leur départ à la retraite. Ce dispositif sera mis en place d'ici la fin d'année 2013.

IV-3.5.3 - Bilan individuel prévisionnel de retraite

Depuis le début des années 2000, la législation concernant la retraite est en quasi constante évolution et il est de plus en plus difficile pour le salarié d'avoir une bonne visibilité sur le montant futur de ses pensions et les différents dispositifs mis à sa disposition. Afin que les salariés puissent s'inscrire, en toute connaissance de cause, dans les dispositifs proposés par l'entreprise, Air France fera réaliser des bilans retraite qui, en complément des informations fournies par la CNAV, les CICAS et les institutions relevant de l'AGIRC / ARRCO et des informations personnelles du salarié permettront d'estimer le montant des pensions selon l'âge de départ en retraite. **Ces bilans seront proposés aux salariés du PS âgés d'au moins 59 ans volontaires pour en bénéficier et dont la complexité de situation des droits au regard de la retraite le justifie (Ex : plusieurs régimes de retraites différents..).** Des bilans pourront être proposés dès 57 ans, pour les salariés pouvant envisager un départ en retraite à 60 ans selon les dispositions légales.

En contrepartie, le salarié accepte que soit communiquée à l'entreprise, la date à laquelle il obtiendra ses allocations Sécurité Sociale à taux plein.

Objectif : 100 % des demandes éligibles bénéficient d'un bilan individuel prévisionnel de retraite.

Indicateur : nombre de demandes, nombre de bilans réalisés.

IV-3.5.4 - Aménagement des temps d'activité et de repos en fin de carrière du Personnel au Sol

L'accord du 24 Janvier 2013 relatif à l'aménagement du temps de travail définit en son chapitre VIII les conditions d'alimentation et d'utilisation du Compte Epargne Temps. Ces dispositions permettent notamment:

- l'organisation des temps et des rythmes d'activité,
- la prise de repos en fin de carrière et l'anticipation d'un départ à la retraite taux plein,
- l'amélioration du financement volontaire de dispositifs de retraite.

A ce titre il est rappelé dans le présent accord les dispositions suivantes régissant le C.E.T :

- le plafond du cumul global des droits positionnés dans le CET est fixé à 24 mois,
- la possibilité d'épargner :
 - les repos acquis au titre de la réduction du temps de travail (CJT, RTT) à hauteur de 12 jours par an,
 - la partie des congés payés principaux excédant 20 jours ouvrés, ainsi que les congés d'ancienneté,
 - l'abondement de 10 % de rémunération versée en cas d'adhésion au Temps Partiel Fin de Carrière (cette épargne étant assortie au moment de la prise effective en temps d'un abondement en temps de l'entreprise équivalent à 20 % de la durée épargnée au titre de cette prime),
 - les majorations de nuit, de jour férié et de dimanche pour les plus de 50 ans,
- la possibilité d'utiliser le Compte Epargne Temps :

- dès qu'une épargne d'au moins 1 mois est acquise,
- pour financer des congés longs prévus par la Loi ou des « congés CET » au-delà de 6 mois pour des salariés de plus de 55 ans,
- pour financer un temps partiel choisi,
- pour racheter des trimestres d'assurance vieillesse.

CHAPITRE V – ACTIONS EN FAVEUR DE LA TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES

V-1 DISPOSITIONS GENERALES

Les actions en faveur de la transmission des savoirs et des compétences pourront prendre les différentes formes suivantes :

- Lors de l'établissement de l'exercice annuel de GPEC, chaque entité de l'entreprise identifie les compétences et métiers clefs de son secteur d'activité, ainsi que les salariés détenteurs de ces compétences clefs et volontaires pour s'inscrire dans une démarche de transmission, pouvant se traduire, en fonction des entités, par des actions de formation, par la rédaction de guides ou de fiches pratiques..., en complément de la fiche de poste.
Les salariés volontaires seront associés au contenu de ces actions (établissement de formation, guides et fiches pratiques...), ainsi qu'à leur évaluation, une fois mises en œuvre.
- En parallèle, et pendant la durée du présent Accord, l'entreprise mettra à disposition sous Intraignes Air France, un **outil de capitalisation et de transfert des connaissances (Outil « Transmettre »)**. La finalité de la démarche « Transmettre » est de préserver les compétences et l'expertise en recueillant, auprès du salarié, l'essentiel des informations liées à son poste, autour de six thématiques :
 - le poste et ses enjeux,
 - l'environnement interne (équipe/service et autres relations internes),
 - l'environnement externe,
 - les outils, les données, les documents de référence,
 - les atouts pour le métier,
 - la synthèse et les perspectives.

La valeur ajoutée de cette démarche consiste à faire apparaître la partie plus informelle des activités comme les contacts internes et externes, les « trucs et astuces » ou encore la dimension personnelle que le salarié apportait au poste. La démarche s'adresse à tous les salariés, cadres et non cadres, détenant des compétences clés, une expertise ou une expérience peu partagées. Décrire l'expérience et les acquis en allant plus loin que la fiche de poste permet d'optimiser :

 - soit la reprise du poste par un successeur,
 - soit la reprise des fonctions par une équipe.
- **Démarches de co-développement et d'échanges d'expériences** : en complément des démarches de co-développement engagées par l'entreprise et permettant le partage en groupe d'expériences rencontrées sur une problématique donnée, les managers pourront organiser, en fonction des besoins identifiés lors des entretiens de développement professionnels (E.D.P), des binômes

d'échanges d'expériences permettant le partage des compétences clés identifiées au sein de l'équipe. Ces actions pourront être partagées lors des réunions d'équipes organisées par les Managers.

- *La pluralité des âges doit permettre la transmission des savoirs et des compétences dans le cadre d'échanges sur les situations de travail rencontrées, au bénéfice de salariés d'âges différents au sein des équipes. Pour organiser cette pluralité des âges au sein des équipes de travail, une attention sera portée lors des mobilités afin de veiller au bon équilibre des tranches d'âges au sein de l'équipe et favoriser ainsi la composition d'équipes intergénérationnelles.*
- *Par ailleurs, afin de favoriser la gestion de la diversité des âges, l'entreprise proposera une formation appropriée à destination du réseau RH et des Managers pour développer la sensibilisation à la constitution d'équipes intergénérationnelles.*
- *Dispositif « Pass compétences » : destiné à favoriser la transmission des savoirs de salariés seniors de grands groupes vers des PME de la région Ile-de-France, ce dispositif permet le détachement pendant une durée d'un an de salariés experts dans différents domaines, afin d'accompagner le développement de la PME. Le financement de ce dispositif est à part égale répartie entre le groupe, la PME et la région. Pendant la durée du présent accord, Air France communiquera, notamment aux salariés seniors, les missions proposées dans le cadre de ce dispositif, et en assurera la promotion.*

V-2 AUTRES ACTIONS SPECIFIQUES AUX DIFFERENTES CATEGORIES DE PERSONNEL

V-2.1 - Pour la population PS

La complémentarité des connaissances et des expériences des générations favorise un bon climat de travail et permet de développer l'esprit d'équipe par un enrichissement mutuel. La politique de transmission du savoir repose notamment sur la pratique du tutorat et sur la recherche de complémentarité dans les équipes. Dans le cadre des contrats d'alternance, le tuteur ou le maître d'apprentissage assure la professionnalisation du jeune au sein de l'équipe. Il assure, en liaison avec sa hiérarchie, l'accompagnement du jeune tout au long du parcours de formation. L'entreprise souhaite s'inspirer de cette pratique du tutorat pour, sur la base du volontariat :

- *faire accompagner, via la création de binômes, les salariés en reconversion professionnelle par un salarié référent ou tuteur reconnu pour son expertise dans le domaine et son aptitude à transmettre et, le cas échéant, formaliser cet engagement dans la convention mobilité/intégration. Ce référent ou tuteur, expérimenté, doit avoir des qualités relationnelles et des compétences clés identifiées notamment lors des entretiens annuels. Chaque référent ou tuteur pourra accompagner jusqu'à 3 collaborateurs,*
- *faire accompagner chaque cadre nouvellement promu au niveau par un tuteur cadre expérimenté.*

Les compétences développées lors de la pratique de ce tutorat seront formalisées dans l'entretien annuel d'évaluation et prises en compte dans le parcours professionnel du salarié.

V-2.2 - Pour la population PNC

- *D'ici la fin d'année 2013 seront élaborées et mises en place sur IPN des vidéos illustrant des témoignages d'anciens sur des situations complexes vécues et résolues.*
- *Par ailleurs, à l'occasion de stages de formation ou d'instruction, les participants seront incités à partager et transmettre leur savoir faire et bonnes pratiques auprès de leurs collègues.*

- Une réflexion sera engagée dès 2013 pour examiner les actions permettant de faciliter la fonction tutorale lors de l'accueil d'un jeune PNC.

V-2.3 - Pour la population PNT

- Pour la population PNT, la transmission des savoirs et des compétences se fait en particulier par le biais de l'instruction.
Un acte d'instruction ne peut être délivré que par des OPL ou CDB habilités à cet effet. Ces instructeurs répondent à des critères techniques et pédagogiques stricts (définis dans le livre des standards) et bénéficient d'une formation spécifique pour devenir instructeurs.
L'exercice des activités d'instruction est subordonné à la participation avec succès aux modules de formation définis par les normes réglementaires de la DGAC et des standards de l'entreprise. Tout instructeur-contrôleur est détenteur des qualifications, autorisations ou autres agréments en état de validité.
Les actes de maintien des compétences et de contrôle des pilotes sont effectués par ces instructeurs habilités.
Les changements de type avion sur une carrière de pilote ou les passages d'officier pilote de ligne à commandant de bord se déroulent lors de stages spécifiques et conformes aux exigences réglementaires.
Tous ces actes de carrière, de contrôle ou de maintien des compétences s'appuient en grande partie sur la transmission des savoirs et des compétences entre l'instructeur habilité et le pilote concerné.
- Pour la population PNT, la transmission des savoirs et des compétences se fait en particulier :
Accueillir, faire accompagner et parrainer durant les 3 premiers mois les PNT nouvellement embauchés sur Moyen-Courrier et les PNT nouvellement affectés sur Long-Courrier par des PNT volontaires âgés de 45 ans et plus.

Objectif : 100 % des PNT volontaires âgés de 45 ans et plus accompagnent les officiers pilotes nouvellement embauchés sur Moyen-Courrier et nouvellement affectés sur Long-Courrier

Indicateur : nombre de PNT volontaires âgés de 45 ans et plus qui réalisent effectivement l'accompagnement des officiers pilotes nouvellement embauchés sur Moyen-Courrier et nouvellement affectés sur Long-Courrier comparé au nombre de PNT volontaires âgés de 45 ans et plus, par année.

Les parrains seront formés à leur mission d'accompagnement par explicitation des objectifs poursuivis et remise d'une méthodologie, guide d'actions.

CHAPITRE VI - MODALITES DE SUIVI ET D'EVALUATION DE LA REALISATION DES ENGAGEMENTS

Les parties signataires au présent accord conviennent de créer une **Commission de Suivi de l'Accord**. Cette commission sera composée de 2 membres de chaque organisation syndicale signataire ou adhérente représentative et de représentants de la Direction.
Elle se réunira, une fois par an, dans le courant du 1^{er} trimestre de chaque année, et aura pour mission d'examiner l'avancement des indicateurs prévus au présent accord.

En outre, l'entreprise transmettra à compter de la date de l'entrée en vigueur de l'accord à la DIRECCTE, aux délégués syndicaux et aux membres du Comité d'Entreprise le document annuel d'évaluation relatif au présent accord.

CHAPITRE VII - DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée du 26 septembre 2013 au 31 Décembre 2015. Il cessera donc automatiquement de produire tout effet au-delà du 31 Décembre 2015.

CHAPITRE VIII - ADHESION

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

Cette adhésion ne pourra être partielle et concernera nécessairement l'ensemble des termes du présent Accord.

L'adhésion devra faire l'objet du dépôt prévu à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Elle devra, en outre, être notifiée par lettre recommandée aux parties signataires dans un délai de huit jours à compter de ce dépôt.

Elle sera valable à compter du lendemain du jour de sa notification au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes compétent.

CHAPITRE IX - REVISION DE L'ACCORD

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent Accord selon les modalités suivantes.

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée ainsi que le projet de modification.

Le comité de suivi sera consulté sur les projets de modification dans un délai d'un mois suivant la proposition de modification.

Le plus rapidement possible et dans un délai maximum de 2 mois suivant la réception de cette lettre, les parties ouvriront une négociation en vue de la rédaction d'un éventuel nouveau texte.

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un éventuel avenant

CHAPITRE X- PUBLICITE & DEPOT DE L'ACCORD

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

Il sera déposé auprès de la DIRECCTE et auprès du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Bobigny.

Fait à Roissy en 4 exemplaires originaux

Le 23 septembre 2013

Pour la Société Air France

Xavier BROSETA

Directeur Général Adjoint Ressources Humaines et Politique sociale

Pour les Organisations Syndicales

CGT

FO

CFDT

CFE-CGC

UNSA AERIEN Air France

SNPL

SPAF

ANNEXES

Annexe 1 - Lettre de mission du tuteur / maître d'apprentissage

DIRECTION GENERALE
Service Formation XXXXX

Mr XXXXX Xxxxxx XX XX

LETTRE DE MISSION

Madame, Monsieur,

Une mission vous a été confiée pour être Maître d'Apprentissage de Mr/Mme XXXX Xxxxx qui est en contrat de... à ...et qui prépare le diplôme suivant : XXXXXXXXXXXX.

En acceptant cette mission, vous marquez votre engagement à :

- Faciliter l'intégration de l'apprenti dans l'entité,
- Organiser, en liaison avec le responsable hiérarchique, le parcours de formation de l'apprenti dans l'entreprise
- Assurer le lien avec les formateurs chargés de développer les contenus du plan de formation de l'apprenti
- Transférer son savoir-faire à l'apprenti
- Evaluer les acquis pédagogiques de l'apprenti, en liaison avec l'école,
- Participer à la validation des compétences de l'apprenti

Pour exercer cette mission, vous bénéficierez :

- D'une formation
- D'un temps alloué, selon les modalités déterminées dans l'entité. Ce temps tiendra compte :
 - ✓ De la durée du contrat et des objectifs de la formation de l'apprenti
 - ✓ Du moment et du parcours de la formation de l'apprenti
 - ✓ De l'organisation et de l'expérience en la matière, de l'équipe de travail et de l'entité,
 - ✓ D'assurer le lien avec les autres acteurs de l'entité
- D'un appui du Responsable Formation Alternance et du Responsable Ressources Humaines de votre entité pour vous aider dans cette mission.

En vous remerciant de votre engagement.

Fait à XXXXX le : JJ/MM/AAAA

Le Maître d'Apprentissage

Le Chef du Département

Le Responsable Formation

Annexe 2 - Temps partiel fin de carrière

Conditions d'adhésion

Les conditions pour pouvoir bénéficier du dispositif de réduction du temps de travail en fin de carrière sont les suivantes :

Fournir à l'entreprise son âge « taux plein ».

Avoir 5 années d'ancienneté au sein de la Compagnie.

Avoir travaillé à temps plein pendant les douze mois précédant l'adhésion en cas de passage d'un temps plein à 80 %.

Avoir travaillé au moins à 80 % pendant les douze mois précédant l'adhésion en cas de passage à 60 % pendant les douze mois précédant le départ à la retraite.

Ce passage à 60 % est également ouvert dans les mêmes conditions, soit dans les douze mois précédant le départ à la retraite aux salariés travaillant à temps partiel d'au moins 80 %.

L'adhésion à ce dispositif est à l'initiative du salarié qui en formule la demande par lettre recommandée avec accusé de réception auprès de son responsable hiérarchique.

Cette demande devra intervenir au moins 6 semaines avant la date envisagée pour la mise en œuvre.

L'entreprise s'engage à répondre par lettre recommandée avec accusé de réception dans le mois suivant la réception de la demande écrite. Dans le cadre des possibilités ouvertes chaque année par le dispositif, cette lettre précisera soit l'acceptation de la demande, soit le refus qui aura pour effet de reporter de six mois au plus la date de mise en œuvre.

A l'intérieur de chaque établissement (CE), les demandes d'adhésion des salariés les plus âgés seront prioritaires.

Mesure d'incitation

Le dispositif est complété par une mesure d'incitation qui pourra se décliner, au choix du salarié, sous la forme :

soit d'un abondement de 10 % de sa rémunération de base brute annuelle à temps plein, versé sous forme d'une prime mensuelle,

soit de la prise en charge par l'entreprise du maintien des cotisations vieillesse de base (part employeur et part salarié) sur la base du temps de travail du salarié avant son adhésion au TPFC, sous réserve des dispositions légales ou conventionnelles.

Organisation du temps de travail

Les salariés bénéficient des mêmes conditions et modalités d'organisation du travail que les salariés à temps partiel « classique ».

Cette organisation est déterminée conjointement par le responsable hiérarchique et l'intéressé afin de répondre au mieux à l'activité du service.

L'entreprise s'engage à veiller à ce que la réduction du temps de travail se fasse sur le même poste ou, par exception, sur un poste nécessitant des compétences et qualifications identiques ou équivalentes à celle du poste occupé. Elle veillera également à ce que le salarié puisse bénéficier de jours de repos groupés.

Pour la dernière année d'activité, afin de faciliter la transition vers la retraite, les modalités d'organisation du temps de travail pourront être aménagées, à la demande du salarié et sous réserve des nécessités du service.

Cotisations sociales et indemnité de départ à la retraite

Concernant l'ensemble des cotisations salariales, les adhérents cotisent sur la base de la rémunération perçue.

Les modalités d'accès et de garantie concernant la Mutuelle et les régimes de prévoyance seront identiques à celles des salariés à temps partiel « classique ».

Pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite, les périodes de travail passées au sein du TPFC sont prises en compte sur la base du taux d'activité précédant l'entrée dans le dispositif.

Interruption du dispositif

En cas de reprise d'un emploi à un taux contractuel de temps de travail supérieur à 80 % ou à 60 %, le versement de la prime d'incitation est suspendu.

Dans tous les cas, le dispositif s'interrompt lors du départ à la retraite.

Toute demande d'interruption du dispositif doit être formulée par lettre recommandée avec accusé de réception auprès du RRH, au moins 1 mois avant la date souhaitée de reprise à temps plein. Le retour à temps plein s'effectuera si possible sur le même poste ou sur un poste similaire.