

**Accord Triennal de
Gestion Prévisionnelle de l'Emploi
Personnel Sol
2006-2009**

SOMMAIRE

PREAMBULE

CHAPITRE 1 Organisation au niveau des CE et du CCE des modalités d'information et de consultation sur la stratégie de l'entreprise et sur ses conséquences prévisibles sur l'emploi

CHAPITRE 2 Développer la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Titre 1 Les principes

Titre 2 L'Observatoire des métiers

Titre 3 La mise en place d'une démarche prospective

CHAPITRE 3 Donner de la visibilité sur les parcours et piloter les étapes de la vie professionnelle

Titre 1 Donner plus de fluidité au marché du travail interne

1. Aider le salarié à construire son parcours professionnel
 - 1.1. L'entretien professionnel
 - 1.2. Le bilan de compétences
 - 1.3. Les Espaces mobilité
 - 1.4. Le Droit Individuel à la Formation (DIF)
2. Faciliter l'acte de candidature
3. Clarifier le traitement des candidatures
4. Accompagner la prise de poste / la période de professionnalisation

Titre 2 Organiser les grandes étapes de la vie professionnelle

1. L'accès à la maîtrise d'encadrement
2. L'accès cadre
3. Construire des parcours qualifiants
4. Encourager la mobilité professionnelle et développer les parcours inter-filières. Les conventions de mobilité/intégration
5. Ouvrir des opportunités de parcours professionnels à l'intérieur du Groupe Air France

Titre 3 Gérer la deuxième partie de carrière

1. L'entretien professionnel de deuxième partie de carrière
2. Le bilan de compétences
3. Développer la formation
4. Faciliter la mobilité professionnelle
5. Faciliter le passage à temps partiel de fin de carrière
6. Développer les transmissions intergénérationnelles
7. Aider au rachat des trimestres d'assurance vieillesse pour années d'études ou années incomplètes
8. Préparer la transition entre la vie professionnelle et la retraite

CHAPITRE 4 Accompagner les transformations collectives de l'entreprise

Titre 1 Définir une méthodologie de concertation lors de la présentation des projets majeurs de changement

Titre 2 Prendre en charge et accompagner les parcours de mobilité professionnelle et géographique

1. Définitions

1.1 La mobilité professionnelle

1.2 La mobilité géographique

2. La démarche : priorité aux salariés dont le poste est supprimé

2.1. L'identification des postes d'accueil

2.2. La construction du projet professionnel des salariés

2.3. La gestion de la mobilité

2.4. Le télétravail

3. Les processus d'accompagnement de la mobilité professionnelle

4. Accompagner les changements de lieu de travail

4.1. Les aides au changement de lieu de travail dans le même bassin d'emploi

4.2. Les aides à la mobilité lorsque le nouveau lieu de travail est séparé de plus de 100 km de l'ancien lieu de travail

4.3. Les aides à la mobilité de la Province vers l'Ile de France

4.4. L'aide à la recherche d'emploi du conjoint

Titre 3 Accompagner la mobilité des salariés qui ont des projets externes à l'entreprise

1. L'aide à la création d'entreprise

2. La préparation à un nouvel emploi

CHAPITRE 5 Comité de suivi et clauses générales

Titre 1 Comité de suivi

1. Cadre juridique

2. Champ d'application

3. Date et durée d'application

4. Adhésion

5. Révision de l'accord

6. Publicité et dépôt légal

Titre 2 Clauses générales

ANNEXES

Annexe 1 : Temps Partiel Fin de Carrière

Annexe 2 : Tableau des bassins d'emploi

PREAMBULE

I Le contexte

L'industrie mondiale du transport aérien est une activité économique dont la tendance est en croissance soutenue à moyen et long terme. Les perspectives de croissance de trafic à 5 ans s'établissent en moyenne aux environs de + 5% l'an, tirées par le développement des pays asiatiques et dans une plus faible mesure par les autres marchés, l'Europe ayant un dynamisme moindre à l'instar de l'évolution de son PIB.

Dans ce contexte, Air France, grâce à son réseau équilibré sur les différentes destinations du globe, est bien placée pour tirer parti des opportunités de développement et entend poursuivre sa stratégie de croissance rentable basée sur un taux de 5% par an, en consolidant, voire en accroissant ses parts de marché sur les secteurs les plus porteurs.

En effet, à l'inverse de certains de ses concurrents européens qui se sont recentrés sur leur réseau historique, Air France a choisi ces dernières années d'investir massivement dans des avions de nouvelle génération, de consolider et d'élargir son réseau grâce à ses alliances et à la fusion avec KLM.

Dotée aujourd'hui d'une flotte récente et moderne, moins consommatrice en carburant, d'un réseau qui permet d'offrir à ses clients une combinabilité de tarifs avec un large choix de destinations, proposant une qualité de services en adaptation permanente aux attentes de ses clients, Air France possède tous les atouts pour poursuivre sa stratégie industrielle de leader mondial dans son activité.

Elle doit pour cela, affronter une concurrence sans cesse plus aguerrie, qu'elle provienne, en Europe même, des compagnies low cost ou du TGV, des Compagnies américaines qui après avoir réduit leurs coûts, reprennent l'offensive sur l'international, ou des Compagnies asiatiques qui regagnent la maîtrise de leurs marchés naturels dopés par la croissance, ou encore des Compagnies de 6ème liberté bien placées au Moyen Orient pour conquérir des parts de marché.

Forte de ses atouts, Air France ne sortira en bonne place de cet affrontement concurrentiel que si elle est en mesure de maîtriser ses coûts dans un contexte macro-économique sur lequel pèse le renchérissement structurel du coût du pétrole.

Ceci suppose de poursuivre des choix judicieux en matière de flotte, de politique d'investissement, de rationalisation des achats, d'optimisation du programme, des moyens et des gains de productivité, notamment en tirant profit des progrès technologiques permettant des processus de travail plus efficaces.

Dans la stratégie qui est celle d'Air France, cette recherche de gains de productivité n'est en rien préjudiciable à l'emploi. Elle est tout au contraire, en permettant de conforter une stratégie de croissance rentable dans un contexte concurrentiel, la condition indispensable du développement de ses activités et le gage de la pérennité des emplois.

II Les enjeux

Conscients de ces enjeux et de la nécessité de maintenir la compétitivité de l'entreprise par une adaptation permanente aux attentes des clients, aux mutations technologiques et aux contraintes économiques, les parties signataires conviennent d'élaborer par cet accord des dispositifs permettant d'anticiper les conséquences de ces évolutions.

En effet, les mutations, quelles qu'elles soient, sont susceptibles de générer des changements structurels profonds dans la définition et l'exercice de nos métiers.

Nous allons devoir adapter nos processus, acquérir les compétences nécessaires à la maîtrise et la mise en œuvre de nouveaux outils et redéployer les ressources internes sur les métiers et les lieux en croissance.

Air France a toujours veillé à proposer des parcours professionnels à ses salariés, leur permettant d'accroître leurs compétences et d'évoluer en même temps que leur professionnalisme se développait. Par cet accord, l'entreprise entend poursuivre cette politique de développement des trajectoires professionnelles individuelles, en adéquation avec ce que seront demain les besoins en compétences de l'entreprise. **Pour cela, l'accord développe un certain nombre de dispositifs en terme de mobilité professionnelle et vise à encourager la mobilité géographique.** Au service de cette mobilité, les dispositifs formation sont mobilisés en cohérence avec l'accord de branche relatif à la formation professionnelle, en faisant notamment de la période de professionnalisation un élément central de la démarche.

Par ailleurs, la gestion de la deuxième partie de carrière fait l'objet d'une attention toute particulière.

L'ampleur des dispositifs qui seront mis en place et une utilisation judicieuse des éléments de démographie devront permettre dans le respect de l'équilibre emploi global :

- de piloter l'évolution des métiers et des organisations
- d'offrir des évolutions professionnelles
- de recruter de nouveaux collaborateurs
- **de réaliser l'adéquation emploi-ressources au niveau local en privilégiant la mobilité professionnelle.**

Par cet accord, les parties signataires visent à poser les bases d'une démarche de gestion prévisionnelle des évolutions des métiers et d'adaptation des ressources de l'entreprise, en réaffirmant l'engagement de donner la priorité aux ressources humaines internes dans une logique de développement et de co-construction. Afin d'assurer la cohérence de cette démarche, celle-ci sera pilotée par la DGRH et dotée d'un financement spécifique.

Dans ce contexte, l'entreprise s'engage, pendant la durée de l'accord, à ne procéder à aucun départ contraint collectif pour motif économique pour autant que les salariés concernés auront accepté d'entrer dans les dispositifs proposés leur garantissant un emploi.

Dans ce cadre, face à certaines évolutions nécessaires de l'entreprise et lorsque tous les dispositifs décrits dans l'accord auront été explorés, d'autres dispositifs externes pourront être

mis en œuvre de manière ciblée et sur la base du volontariat, après négociation avec les syndicats.

En outre, l'entreprise réitère, pour la durée de l'accord, l'engagement de conserver les grands secteurs d'activité de l'entreprise, en prenant en compte la dimension apportée par le rapprochement avec KLM et les partenariats éventuels avec d'autres entreprises.

Ces engagements ne valent que dans le contexte d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), laquelle s'inscrit dans une continuité de l'activité normale de l'entreprise telle que décrite ci-dessus.

En cas de difficultés économiques susceptibles de remettre en cause la stratégie actuelle, les partenaires sociaux et la direction rechercheront et mettront en œuvre toutes les possibilités d'ajustement et de souplesse nécessaires à la situation.

Par ailleurs, en cas de crise nationale ou internationale majeure qui ne permettrait pas de respecter ces engagements, la direction mettra en œuvre, après consultation des partenaires sociaux, les dispositions de nature à faire face à la gravité de la situation.

III L'agenda social

Ce Nouvel Accord centré sur l'emploi s'inscrit dans la continuité des accords Emploi conclus depuis 10 ans et confirme l'attachement d'Air France à la politique contractuelle, élément essentiel de la réussite collective.

En outre, l'entreprise réaffirme son implication sur les thèmes relevant de la Responsabilité Sociale : égalité professionnelle, apprentissage, insertion dans l'emploi, insertion des personnes handicapées, politique de prévention pour la santé et la sécurité au travail, non-discrimination, ... qui font l'objet par ailleurs d'accords ou de plans d'action spécifiques.

Enfin, cet accord pose les bases d'un nouvel agenda social à définir sur les trois prochaines années. Un certain nombre de thèmes tels que la diversité incluant la non-discrimination, la Validation des Acquis de l'Expérience, le système de reconnaissance des cadres, les contrats triennaux de prévention santé/sécurité, la transférabilité du Droit Individuel à la Formation (DIF) au sein du groupe Air France ou encore le Compte Epargne Temps pourra, selon les sujets, faire l'objet de concertations, voire de négociations.

CHAPITRE 1

ORGANISATION AU NIVEAU DES CE ET DU CCE DES MODALITES D'INFORMATION ET DE CONSULTATION SUR LA STRATEGIE DE L'ENTREPRISE ET SUR SES CONSEQUENCES PREVISIBLES SUR L'EMPLOI

Sur la base des dispositions légales, l'entreprise s'engage à mettre en place, d'ici la fin de l'année 2006, le dispositif suivant d'information et de consultation.

Ce dispositif se déroulera en trois phases :

Le CCE sera informé sur la stratégie de l'entreprise puis consulté sur les conséquences prévisibles sur l'emploi en découlant.

La consultation du CCE sera précédée par une présentation, au sein de chaque Comité d'Etablissement, d'un dossier de synthèse sur les orientations à 3 ans du secteur, ainsi que des évolutions relatives à l'emploi et à la démographie (pyramide des âges, départs à la retraite et plus particulièrement sur la première année, perspectives de recrutement, de mise en œuvre de la charte de l'alternance, de contrats de professionnalisation).

Ces présentations dans les CE se dérouleront au plus tard au mois d'avril de chaque année afin que la consultation du CCE puisse avoir lieu en mai/juin. La consultation du CCE sera précédée d'une réunion conjointe spécifique des commissions centrales emploi/formation et économie/production.

Pour l'année 2006 et par exception, le calendrier des présentations en CE s'étalera jusqu'en octobre 2006 pour une session du CCE au plus tard en décembre 2006.

CHAPITRE 2

DEVELOPPER LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES

Titre 1 Les principes

L'entreprise apportera aux salariés de la visibilité sur l'évolution des métiers dans ses différents secteurs d'activité et sur les perspectives d'emploi qui en découlent.

Il s'agit, par une gestion anticipée des métiers, emplois et compétences, de trouver la meilleure adéquation possible entre les besoins identifiés et les ressources présentes dans l'entreprise et ainsi, d'anticiper et organiser les mobilités ou les embauches en découlant.

L'entreprise s'inscrit dans l'accord de branche du 13 avril 2005 et respectera à ce titre les dispositions de l'article 4.3 du dit accord relatives aux embauches compensatrices.

Titre 2 L'Observatoire des métiers Air France : outil de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Cet outil, créé en 1997, sera actualisé et complété afin de lui donner un rôle plus opérationnel au service de l'information et de l'orientation des salariés.

Intégré dans la démarche de développement des compétences, il présente des données quantitatives et prospectives par filière. La partie chiffrée pour l'ensemble des filières est mise à jour régulièrement. Les parties description et prospective sont mises à jour à l'occasion de transformations importantes du contenu de la filière.

Cet outil a pour rôle :

- de réaliser l'inventaire des métiers exercés dans l'entreprise,
- d'envisager les évolutions prévisibles de ces métiers sur le plan qualitatif et quantitatif,
- de prendre en compte les projets techniques, organisationnels et réglementaires susceptibles de modifier sensiblement le nombre et la nature des emplois.

Les données actuelles seront complétées afin de préciser :

- les métiers susceptibles d'accueillir dans les années à venir un nombre significatif de salariés provenant d'autres filières ou de nouveaux embauchés,
- les métiers pour lesquels l'entreprise peut rencontrer des difficultés de recrutement (pénurie de main d'œuvre ou longue période d'apprentissage),
- les métiers à évolution significative de compétences.

L'Observatoire des métiers est accessible sur l'intranet de l'entreprise. Il est consultable notamment dans les espaces mobilité.

Le suivi des travaux de l'Observatoire des métiers sera intégré dans le Comité de suivi du présent accord.

Une information régulière sera effectuée auprès de la Commission Emploi et Formation du Comité Central d'Entreprise.

Titre 3 La mise en place d'une démarche prospective

Dans un contexte où les nouvelles technologies ont ou vont avoir des impacts importants sur les grands métiers de l'entreprise, la Direction a décidé d'engager une démarche d'action prospective et propose aux organisations syndicales de s'associer à cette réflexion. Celle-ci pourra prendre la forme d'un espace d'échanges au niveau central et/ou au niveau d'une entité et s'inscrira dans un programme de travaux inclus dans la durée de l'accord.

Dans le cadre de ce programme et pour alimenter la réflexion des participants, la Direction pourra notamment prévoir des interventions spécifiques sur certains thèmes, proposer des visites au sein d'entreprises françaises ou étrangères. Afin d'assurer la qualité des échanges, un strict devoir de confidentialité sera exigé de la part des participants.

Cette démarche prospective n'est pas un espace de négociation. Elle ne peut se substituer aux instances représentatives du personnel existantes.

CHAPITRE 3

DONNER DE LA VISIBILITE SUR LES PARCOURS ET PILOTER LES ETAPES DE LA VIE PROFESSIONNELLE

Les recrutements importants effectués depuis la fin des années 90 font apparaître aujourd'hui dans nombre de secteurs de l'entreprise des populations jeunes ayant une forte aspiration à évoluer.

En outre, les années à venir seront marquées par un nombre élevé de départs à la retraite, notamment chez les cadres, ce qui induira de multiples opportunités d'évolution au sein de l'entreprise, à côté des nécessaires embauches qui seront réalisées.

Enfin, les métiers et les activités de l'entreprise sont en transformation permanente, notamment sous l'effet des mutations technologiques, ouvrant de nouvelles opportunités de développement de compétences et de débouchés.

Dans ce contexte, l'entreprise réaffirme son choix, à travers ce nouvel accord, d'accorder la priorité à ses ressources internes comme un élément essentiel de sa politique Ressources Humaines. C'est ainsi que la construction des parcours professionnels individuels prend tout son sens que ce soit à l'intérieur d'un métier ou dans un autre métier, et ceci en adéquation avec les aspirations des salariés et les besoins de l'entreprise.

Au service de ces trajectoires professionnelles, les dispositifs de formation viendront s'inscrire en pleine cohérence avec l'ensemble des mesures prévues par l'accord du 9 septembre 2004 relatif à la formation professionnelle dans la branche du transport aérien. Le plan de formation est construit en intégrant ces éléments.

Titre 1 Donner plus de fluidité au marché du travail interne

Les dispositions du présent titre ont pour objectif de structurer les processus de mobilité et de développer les opportunités pour tous les salariés en s'appuyant sur la gestion des compétences.

Tant le réseau Ressources Humaines de proximité que le service mobilité accompagneront le salarié dans sa mobilité : information sur les parcours et passerelles possibles entre les métiers, orientation, conseil, aide à la décision et accompagnement jusqu'à la prise de poste.

1. Aider le salarié à construire son parcours professionnel

Les parties signataires de l'accord soulignent l'importance d'aider les salariés à définir et élaborer leur parcours professionnel.

Les dispositifs mis en oeuvre doivent répondre aux attentes des salariés tout en tenant compte des besoins de l'entreprise et s'inscrire dans une logique de co-construction.

1.1. L'entretien professionnel

L'entretien professionnel tel que prévu par l'accord du 9 septembre 2004 relatif à la formation professionnelle dans la branche du transport aérien permet de faciliter l'information, de faire le point sur les possibilités et dispositifs de formation et d'élaborer des propositions en matières d'action de formation professionnelle.

Il permet également au salarié, tout en intégrant les besoins de l'entreprise, d'élaborer son projet professionnel à partir de ses aptitudes et compétences déjà acquises et de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise.

Cet entretien nécessaire entre le salarié et son manager est prévu tous les deux ans et se déroulera, si possible, au même moment que l'entretien annuel d'évaluation ou lors de l'évaluation des compétences.

Un nouveau support sera établi pour répondre aux objectifs de l'entretien professionnel. Il comportera deux volets : la formation d'une part et la mobilité d'autre part. Il permettra également d'assurer le suivi des actions définies lors de cet entretien.

Un guide de l'entretien à l'usage du salarié et du manager sera diffusé. La mise en place de cet entretien sera accompagnée par des actions de formation destinées aux managers.

Le réseau Ressources Humaines pourra prendre le relais, à la demande du salarié ou du manager, notamment lorsqu'une mobilité est envisagée. Il a en charge de s'assurer de la mise en oeuvre des mesures finalisées au cours de l'entretien.

L'entreprise s'engage à ce que chaque salarié ait au moins un entretien professionnel pendant la durée de l'accord.

1.2. Le Bilan de compétences

Lors de l'entretien professionnel ou auprès de son RRH, un salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences pour l'aider à élaborer un projet professionnel.

La mise en oeuvre de ce bilan pourra, avec l'accord de l'entreprise, être imputable sur le DIF, selon les modalités de financement définies par la branche.

1.3. Les espaces mobilité

Dans les espaces mobilité, le salarié bénéficie d'une aide à la réflexion sur sa mobilité. L'objectif est de lui donner les moyens d'être acteur de son projet.

Pour cela, un conseiller de l'espace mobilité peut accompagner le salarié dans sa recherche d'informations sur les différents métiers de l'entreprise. Ces informations sont à disposition dans :

- La base développement des compétences, laquelle permet au salarié de visualiser la cartographie des emplois et des compétences des métiers d'Air France,
- Les fiches de l'Observatoire des métiers, lesquelles permettent en particulier d'obtenir des informations sur les évolutions prévisibles des emplois par filière (voir chapitre 2),
- Les livrets métiers cadres, lesquels permettent une première approche des aires de mobilité entre les différents métiers cadres d'Air France.

Sont également disponibles des tests d'auto-orientation permettant au salarié d'élaborer lui-même les premiers axes de construction de son projet professionnel.

Si le salarié souhaite poursuivre l'élaboration de ce projet, il peut, avec l'accord de son RRH, bénéficier de conseils d'orientation auprès du service mobilité.

Le service mobilité peut également conseiller le salarié dans l'élaboration de son projet professionnel en lui proposant un bilan professionnel en accord avec le RRH, et l'accompagner jusqu'à la prise de poste.

Les actions de formation à réaliser dans le cadre de ces parcours professionnels pourront notamment s'inscrire dans une période de professionnalisation et être complétées par l'utilisation du Droit Individuel à la Formation (DIF).

1.4. Le Droit Individuel à la Formation (DIF)

Le Droit Individuel à la Formation permet à chaque salarié de développer des compétences individuelles en adéquation avec son projet professionnel dans une logique de co-construction.

La mise en œuvre du DIF s'inscrit dans le cadre de l'accord du 9 septembre 2004 relatif à la formation professionnelle. Elle relève de l'initiative du salarié en accord avec son employeur.

Le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF est arrêté après accord écrit du salarié et de l'employeur en tenant compte des conclusions de l'entretien professionnel et des priorités (publics et actions) définies par l'accord de branche, notamment :

- Préparer ou accompagner une promotion,
- Acquérir, entretenir, perfectionner des connaissances permettant de contribuer à la réalisation d'un projet professionnel,
- Faciliter un reclassement, une reconversion,
- Effectuer un bilan de compétences.

La réalisation et le suivi de ces actions seront assurés par le réseau Ressources Humaines.

Les actions de formation développées dans le cadre du DIF pourront se réaliser en dehors ou pendant le temps de travail.

Pour faciliter l'information du salarié et de sa hiérarchie, une liste indicative de formations utilisables au titre du DIF sera publiée chaque année.

Chaque année, les salariés seront informés du total de leurs droits acquis au titre du DIF.

2. Faciliter l'acte de candidature

Tous les postes ouverts ainsi que les avis de prospection sont publiés dans la bourse de l'emploi, avec une mention spéciale si le poste est réservé en priorité au reclassement. L'offre d'emploi doit être suffisamment précise sur le contenu du poste, sur les pré-requis et sur la possibilité de temps partiel afin que le salarié puisse se déterminer en connaissance de cause.

Le salarié ayant identifié son projet professionnel avec l'aide de son manager et du réseau Ressources Humaines peut formaliser sa démarche de mobilité. Les principaux éléments de sa vie professionnelle sont ainsi mis en avant :

- formations (formations initiales, formations internes, ...),
- domaines de compétences,
- expériences professionnelles,
- motivations au regard du poste envisagé.

Ces informations permettent au salarié, s'il le souhaite, d'élaborer son passeport de formation.

3. Clarifier le traitement des candidatures

Le salarié intéressé par une offre d'emploi parue dans la bourse de l'emploi informe son manager et son RRH de son intention de postuler.

Lorsque la mobilité aura été actée positivement dans la fiche d'entretien annuel ou professionnel, le manager ne peut s'opposer à cette initiative. En cas de circonstances exceptionnelles, un report de cette démarche de mobilité est possible.

Lorsque la mobilité aura été actée sous réserve de remplacement, l'information ainsi donnée permet au manager et au RRH de lancer une offre d'emploi au cas où le salarié serait retenu sur le nouveau poste.

Le manager et le RRH demandeurs s'assurent auprès du salarié qu'il a bien informé sa hiérarchie et que cette mobilité est donc possible.

Toute candidature doit recevoir rapidement un accusé réception et une réponse dans un délai correspondant à l'échéance du poste à pourvoir.

Le salarié dont la candidature n'est pas retenue peut en connaître les raisons. Elles lui seront communiquées à sa demande.

Lorsque la démarche de mobilité aboutit, le manager cédant doit rendre disponible le salarié dans un délai compatible avec la prise de poste.

4. Accompagner la prise de poste / la période de professionnalisation

La prise de fonctions s'effectue dans les conditions prévues par la Convention d'entreprise du Personnel au Sol.

Elle peut s'accompagner d'actions de formation préparant à la prise de poste, et à ce titre, éligibles au titre du DIF.

Les formations liées aux adaptations requises par les nouvelles fonctions peuvent également prendre la forme d'une période de professionnalisation, telle que prévue par l'accord de branche relatif à la formation professionnelle.

Instrument majeur d'accompagnement des salariés, cette période est ouverte notamment :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies,
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental.

Cette période permet notamment de personnaliser les parcours de formation en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires.

La mise en œuvre de ce dispositif doit notamment contribuer au maintien des salariés dans l'emploi par l'acquisition de compétences et les préparer en particulier aux différentes évolutions telles que : nouvelles technologies, anglais technique et commercial à finalité professionnelle, formation technique et qualité, normes réglementaires, facteurs humains, expression écrite et orale, management et animation d'équipe, communication et relations interculturelles

Titre 2 Organiser les grandes étapes de la vie professionnelle

Les éléments du contexte démographique de l'entreprise, à savoir l'allongement de la vie professionnelle dans les années à venir, les embauches récentes et les nombreux départs à la retraite notamment chez les cadres créent les conditions favorables à la poursuite et au développement de la politique de priorité aux ressources internes.

Ces opportunités créent des exigences accrues sur les processus associés à la gestion des parcours d'évolution.

1. L'accès à la maîtrise d'encadrement

L'accès à la filière maîtrise qui constitue le premier niveau d'encadrement est un acte de carrière dont l'importance a été reconnue par le relevé de conclusions de mars 2000. Un groupe de travail réunissant des opérationnels de différents secteurs de l'entreprise et des RRH est chargé d'actualiser le contenu de l'emploi, ainsi que les modalités d'accès à cette filière en prenant davantage en considération les compétences managériales. Cette démarche devrait faciliter la transversalité et permettre des perspectives de mobilité aux AMDE ou aux futurs AMDE. Les conclusions de ce groupe de travail seront partagées avec les syndicats signataires dans le cadre du comité de suivi du présent accord.

2. L'accès cadre

Une réflexion est actuellement en cours sur les profils de cadres dont l'entreprise aura besoin demain compte tenu du nombre significatif de départs à la retraite dans les trois prochaines années et du volume de postes à pourvoir.

Cette réflexion visera aussi à proposer des actions permettant de mieux structurer cette étape importante de la vie professionnelle en adoptant un processus transverse à l'entreprise. La professionnalisation des nouveaux cadres, qui est un objectif majeur de l'entreprise, sera complétée en apportant aux futurs cadres les bases d'une formation solide s'appuyant sur leur expérience, ceci pouvant passer par une VAE et/ou par une formation diplômante.

Les conclusions de cette réflexion seront partagées avec les syndicats signataires dans le cadre du comité de suivi du présent accord.

3. Construire des parcours qualifiants

Le lien étroit entre la mobilité professionnelle et le développement des compétences, ainsi que la politique confirmée de mise en valeur des ressources internes s'affirment en particulier lors de promotions maîtrise ou cadre. A l'occasion de ces étapes importantes d'un parcours professionnel, le changement de domaine d'activité ou de lieu de travail participe à l'enrichissement des compétences et à la prise de nouvelles responsabilités. Le changement de lieu de travail est accompagné, le cas échéant, des aides prévues par les Conventions d'entreprise commune et Personnel au Sol.

Les partenaires sociaux et la Direction reconnaissent l'importance de la mobilité dans la construction d'un parcours professionnel qualifiant. Cette mobilité doit être encouragée et les compétences qu'elle développe validées dans le développement de carrière.

4. Encourager la mobilité professionnelle et développer les parcours inter-filières. Les conventions de mobilité/intégration

L'entreprise réaffirme à travers ce nouvel accord sa volonté de développer la transversalité dans les parcours professionnels et de faciliter les évolutions vers les métiers qui recrutent, notamment vers le Personnel Navigant Commercial (avec un objectif de 40 à 50%), vers le Personnel Navigant Technique, selon les critères de sélection définis pour chaque métier.

L'entreprise insiste sur l'acquisition et sur le développement des compétences transférables entre les différentes filières et familles de métiers.

Pour faciliter les changements de filière ou famille, l'entreprise mettra à chaque fois en oeuvre une convention de mobilité/intégration. Celle-ci précisera, outre les compétences transférables, la période d'apprentissage nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour tenir ce nouveau poste, les moyens mis en oeuvre par le secteur d'accueil (formation, accompagnement, tutorat...), la situation du salarié pendant la durée de la convention (maintien de la situation administrative, modalités d'avancement) ainsi que les conditions de validation des compétences et d'évolution dans le nouveau métier, en tenant compte des expériences et des compétences acquises précédemment. Les modalités de retour dans le service d'origine en cas d'interruption de la démarche sont également précisées.

La convention de mobilité/intégration peut intégrer une période de professionnalisation dans les conditions prévues par l'accord de branche relatif à la formation.

5. Ouvrir des opportunités de parcours professionnels à l'intérieur du Groupe Air France

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

L'entreprise proposera des conventions de détachement ou de mises à disposition et réalisera des actions de communication, avec affichage dans la bourse de l'emploi des postes ouverts dans les filiales du groupe Air France.

Titre 3 Gérer la deuxième partie de carrière

L'allongement de la vie professionnelle doit correspondre à de réelles opportunités de développement individuel pour les salariés. Il convient de s'attacher à développer l'employabilité de chacun tout au long de sa carrière professionnelle en lui donnant les moyens de faire évoluer ses compétences ou de changer son orientation professionnelle. Il est également indispensable de maintenir la motivation des salariés pour leur activité professionnelle.

1. L'entretien professionnel de deuxième partie de carrière

L'entretien professionnel de deuxième partie de carrière prévu par l'Accord National Interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors 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. Il 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.

Cet entretien s'adresse, sur la base du volontariat, à tous les salariés de plus de 45 ans qui éprouvent le besoin de faire le point sur leurs compétences, leurs souhaits et motivations dans la perspective de la deuxième partie de carrière. Cet entretien professionnel peut être complété avec une personne spécialisée du réseau Ressources Humaines.

2. Le bilan de compétences

Après 20 ans d'activité professionnelle, et à compter de son 45^{ème} anniversaire, tout salarié peut bénéficier, à son initiative, d'un bilan de compétences. Ce bilan de compétences permet d'encourager la définition d'un projet professionnel pour la seconde partie de carrière.

La mise en œuvre de ce bilan pourra, avec l'accord de l'entreprise, être imputable sur le DIF, selon les modalités de financement définies par la branche.

3. Développer la formation

L'entreprise doit veiller à ce que les compétences de ses salariés soient maintenues à jour tout au long de leur vie professionnelle. Elle doit leur donner les moyens d'acquérir les nouvelles compétences rendues nécessaires par l'évolution des organisations et des métiers. Cet objectif concerne l'ensemble des salariés indépendamment de leur âge et de leur parcours professionnel.

Dans cette optique, l'entreprise veillera à ce que les salariés âgés de 45 ans et plus bénéficient d'un même volume de formation que les 40/45 ans. Pour s'en assurer, un suivi spécifique des actions de formation dispensées aux salariés âgés de 45 ans et plus est mis en place et sera présenté chaque année à la Commission Emploi Formation du Comité Central d'Entreprise.

4. Faciliter la mobilité professionnelle

L'âge ne doit pas être un critère faisant obstacle à la mobilité que ce soit pour un changement de poste ou de métier (sauf cas particulier). En application de ce principe, les salariés âgés de 45 ans et plus doivent pouvoir bénéficier des mêmes opportunités que les autres salariés.

L'entreprise mettra en place des indicateurs permettant de comparer le taux de mobilité et l'évolution professionnelle (avancements, promotions) des salariés de 45 ans et plus par rapport à celui des salariés de 40/45 ans.

Pour favoriser leur mobilité professionnelle, les salariés de plus de 45 ans seront prioritairement accompagnés au travers du dispositif de période de professionnalisation.

5. Faciliter le passage à temps partiel de fin de carrière (TPFC)

Les salariés 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 ci-dessous.

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. Ce dispositif s'inscrit également dans l'objectif d'une meilleure adéquation emploi-ressources recherché au travers de cet accord.

Le dispositif est ouvert, dans la limite d'un quota par établissement (CE), aux salariés âgés de 57 ans et plus qui pourront prétendre à un départ à la retraite à taux plein avant le 31 décembre 2009. Ce quota est égal à 10 % d'un effectif de référence constitué des salariés en CDI à temps plein, âgés de 57 ans et plus à la date de signature de l'accord.

Il sera proposé aux salariés à temps complet, remplissant les conditions définies en annexe, un temps partiel à 80 %. Ce temps partiel pourra être réduit à 60 % au cours des douze mois d'activité précédant la mise à la retraite.

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

Les conditions d'adhésion et les modalités d'organisation sont définies en annexe. (annexe 1)

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,
- soit de jours de congés supplémentaires positionnés dans le Compte Epargne Temps (CET) dont le nombre correspond au montant de la prime ci-dessus, avec un abondement équivalent à 20 % de la durée totale épargnée dans ce cadre,
- soit de la prise en charge par l'entreprise du maintien des cotisations vieillesse (part employeur et part salarié) sur la base du temps de travail du salarié avant son adhésion au TPFPC, sous réserve des dispositions légales ou conventionnelles.

Les parties conviennent de se revoir pour envisager d'aménager ces dispositions en cas d'évolution législative.

6. Développer les transmissions intergénérationnelles

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.

Plus généralement, en cas de reconversion professionnelle, un référent expérimenté pourra être désigné dans l'équipe; il viendra en appui de l'intégration du salarié dans son nouveau contexte professionnel.

Des salariés volontaires ayant une expérience professionnelle reconnue animeront en interne des forums « métiers » ou journées « Primo » mis en place lors de sélections internes.

De même, l'entreprise continuera à se faire représenter à l'extérieur (salons Emploi, conventions inter-entreprise, ...) par des salariés expérimentés.

A titre expérimental, pour certains postes ciblés et adaptés à cette problématique, l'entreprise formalisera avant le départ en retraite la transmission du savoir et du savoir faire.

7. Aider au rachat des trimestres d'assurance vieillesse pour années d'études ou années incomplètes

La loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites permet aux salariés qui le souhaitent de racheter des trimestres d'assurance vieillesse correspondant à leurs années d'études ou années incomplètes notamment au titre du congé parental d'éducation.

Dans ce cadre et dans le but de faciliter l'adéquation emploi-ressources recherchée au travers de cet accord, l'entreprise souhaite apporter l'aide décrite ci-après à certains personnels au sol désireux d'effectuer ce rachat afin de leur permettre un départ anticipé de l'entreprise.

Ce dispositif « entreprise » à caractère expérimental s'inscrit dans la durée du présent accord.

Seront concernés par ce dispositif les personnels volontaires :

- qui, par le rachat de trimestres d'assurance vieillesse, anticiperaient leur départ/mise à la retraite dans la période de l'accord,
- dont le départ ne donnerait pas lieu à remplacement (direct ou indirect « au premier degré »),
- qui ne bénéficient pas déjà d'une convention Preretraite Progressive du FNE, ni d'une dispense d'activité indemnisée au titre de la SIACI, ni d'un Temps Partiel Fin de Carrière aidé.

Dans ce cadre, les salariés qui procèdent au rachat d'un ou plusieurs trimestres d'assurance vieillesse au titre du régime général au titre d'années d'études ou d'années incomplètes bénéficient d'une aide de l'entreprise de 2000 euros par trimestre racheté dans la limite de 6. Les sommes versées auront le caractère de salaire et seront soumises à charges sociales. En outre, la possibilité de « monétariser » le Compte Epargne Temps pour effectuer le rachat sera proposée dans le cadre d'une négociation propre au CET.

Pendant la durée de l'accord, l'enveloppe maximale allouée pour financer ce dispositif est de 5.5 millions d'euros. En cas de demande excédant cette limite, il sera donné priorité aux demandes émanant des salariés les plus âgés.

8. Préparer la transition entre la vie professionnelle et la retraite

L'entreprise s'engage à continuer à mettre en œuvre un module de préparation à la retraite, auquel sont éligibles les salariés au cours des 3 années précédant leur départ à la retraite. Ce stage sera inscrit sur la liste des actions de formation éligibles au titre du DIF.

CHAPITRE 4

ACCOMPAGNER LES TRANSFORMATIONS COLLECTIVES DE L'ENTREPRISE

Les mutations de l'environnement, en particulier les mutations technologiques, nécessitent des transformations de l'entreprise. Ces transformations vont toucher, à des degrés divers, les différents secteurs et métiers dans l'objectif d'assurer le maintien de la compétitivité de l'entreprise et de permettre ainsi les conditions économiques durables du maintien de l'emploi. Les projets majeurs de changement qui en découlent sont des projets importants de réorganisation d'une entité ayant un impact significatif sur l'emploi. Ces projets sont issus de la stratégie décidée par l'entreprise.

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences permettra de préfigurer les conséquences en termes d'emploi de ces transformations, conséquences qui seront précisées lors de la présentation de chaque projet.

L'entreprise mettra ainsi en place les dispositifs de gestion des ressources humaines permettant à chaque salarié concerné par ces évolutions de poursuivre son parcours professionnel en évoluant dans sa filière / famille d'emploi ou dans un autre secteur de l'entreprise. La mobilité professionnelle est un acte de responsabilité normal et partagé qui s'impose tant à l'entreprise qui se doit de rechercher des solutions qu'aux salariés qui souhaitent poursuivre leur carrière au sein de l'entreprise.

Un projet de changement aura été mené à son terme dans sa dimension ressources humaines lorsque la nouvelle organisation sera grée avec les salariés ayant les compétences adéquates et lorsque toutes les personnes concernées par le projet auront un poste correspondant à leur projet professionnel et aux besoins de l'entreprise.

La Direction Générale déploiera pour cela, les mesures d'accompagnement nécessaires aux différents types de mobilité pouvant en découler et responsabilisera les managers et le réseau Ressources Humaines sur l'atteinte de cet objectif. La DGRH sera chargée du pilotage transverse du dispositif et de la mise en place des arbitrages éventuels.

Titre 1 Définir une méthodologie de concertation lors de la présentation des projets majeurs de changement

Chaque direction a la responsabilité d'apporter de la visibilité sur l'évolution des métiers dans son périmètre d'activité et sur la politique d'emploi et de gestion des compétences qui en découle.

Les projets majeurs de changement seront présentés pour information et consultation au Comité d'Etablissement concerné, conformément aux dispositions de l'article L. 432-1 du Code du travail, avec un dossier comportant les rubriques suivantes :

- Contexte et enjeux du projet,
- Champ de la réorganisation envisagée,
- Conséquences sur l'emploi : nombre d'emplois potentiellement concernés, perspectives d'emplois, évolution des compétences et, le cas échéant, évolution des règles d'emploi et de filières pour tenir compte des évolutions du contenu des métiers,
- Modalités d'accompagnement et mise en œuvre,
- Calendrier prévisionnel.

Chaque direction présentera aux organisations syndicales le projet et les modalités d'accompagnement et de mise en œuvre ; des accords de méthodologie pourront être conclus. Ces discussions s'inscriront dans le cadre de la concertation prévue par la Convention d'entreprise commune en cas de mutation collective (article 1 du Chapitre 1 du Titre 7). Les dispositifs emploi ainsi mis en place s'inscriront dans le cadre des dispositions ci-après, en apportant, le cas échéant, des ajustements destinés à tenir compte des spécificités du projet.

Titre 2 Prendre en charge et accompagner les parcours de mobilité professionnelle et géographique

La Direction s'engage, dans le cadre des projets majeurs de changement, à proposer des postes disponibles aux salariés concernés et à prendre en charge leur parcours de mobilité professionnelle ou géographique pour autant qu'ils s'inscriront dans les dispositifs de gestion des ressources humaines proposés.

Les salariés relevant du principe de mobilité prévu au Titre 5 de la Convention d'entreprise du Personnel au Sol ne rentrent pas dans le champ d'application du présent chapitre.

1. Définitions

1.1. La mobilité professionnelle

La mobilité professionnelle est un changement de poste qui s'accompagne d'un changement dans la nature de l'emploi ; elle est assortie d'une formation plus ou moins conséquente selon les différences de compétences mises en œuvre entre les deux postes.

1.2. La mobilité géographique

La mobilité géographique est un changement de lieu de travail d'un bassin d'emploi à un autre.

Les bassins d'emploi sont décrits dans une annexe au présent accord. (annexe 2)

2. La démarche : priorité aux salariés dont le poste est supprimé

2.1. L'identification des postes d'accueil

Dans le cadre des projets majeurs de changement, l'entreprise proposera aux salariés concernés :

- Soit de suivre l'évolution de leur métier,
- Soit de s'orienter vers une mobilité professionnelle et/ou géographique qui leur permette de poursuivre leur parcours professionnel dans un autre secteur de l'entreprise.

Lors de la conception même du projet, seront identifiés les emplois susceptibles d'accueillir les salariés impactés.

Au fur et à mesure du déploiement, des postes réservés leur seront proposés en priorité. Il pourra leur être proposé des postes ouverts dans les filiales, notamment pour régler l'adéquation emploi-ressources sur les bassins d'emploi de Province.

2.2. La construction du projet professionnel des salariés

Les salariés seront reçus en entretien afin de recueillir leurs souhaits de mobilité professionnelle et/ou géographique au regard des besoins de l'entreprise et des postes réservés à cet effet.

Ces entretiens permettront ainsi aux salariés de préciser leur projet professionnel et à la Direction d'orienter ses propositions de poste :

- Soit dans un emploi équivalent et/ou mettant en œuvre des compétences similaires, accessibles avec une formation d'adaptation,
- Soit dans un emploi de nature différente, qui nécessite une formation particulière.

2.3. La gestion de la mobilité

La Direction proposera, selon les possibilités, en priorité des postes sur le même bassin d'emploi, en privilégiant les postes ouverts sur le même site.

La proposition et les modalités de la mobilité seront explicitées par écrit. La mobilité sera accompagnée des aides et dispositifs prévus par le présent accord.

Le salarié dont la candidature a été retenue sur un autre poste, sera rendu disponible par sa hiérarchie à temps pour prendre ce poste. Ce délai devra intégrer la formation nécessaire pour mettre à niveau les compétences du salarié.

Ces opportunités peuvent se concrétiser par anticipation sur le calendrier de déploiement des projets.

Dans ce cas, la Direction mettra en place, si nécessaire, des souplesses d'organisation temporaires en privilégiant les solutions internes, afin de ne pas compromettre le reclassement des salariés.

2.4. Le télétravail

En complément des solutions explorées ci-dessus et afin de régler, le cas échéant, des situations individuelles difficiles, des formules ponctuelles de télétravail pourront être envisagées, dans la continuité de l'expérimentation de l'APPE, et pour autant que les conditions de mise en œuvre du télétravail soient satisfaites.

3. Les processus d'accompagnement de la mobilité professionnelle

Pour chaque projet majeur de changement, la Direction mettra en oeuvre un dispositif de gestion collective des salariés concernés.

Ce dispositif permettra à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel (cf : supra) au regard des postes qui sont et seront disponibles et de le mener à bien grâce à un processus d'accompagnement personnalisé.

Les outils décrits au Chapitre 3 du présent accord seront renforcés et mobilisés dans une démarche volontariste et organisée, notamment en favorisant les passerelles inter-filières ou inter-familles :

a) Information / orientation

Afin d'aider les salariés concernés à construire leur projet professionnel, la Direction organisera des sessions d'information sur les métiers (forums, journées primo dédiées) et créera des lieux où les salariés pourront s'informer sur les métiers et être conseillés (Espaces mobilité dédiés).

b) Préparation à la sélection

Des dispositifs spécifiques pourront être mis en oeuvre pour faciliter l'accès à la sélection :

- Mise à niveau sur les pré requis (anglais, expression orale,...) ,
- Préparation à l'entretien.

c) Mise en place de sessions de sélection interne/évaluation spécifiques

d) Actions de formation et d'adaptation au nouveau poste

A partir de l'évaluation des compétences du salarié et notamment de celles qui sont transférables dans le nouveau poste, au regard des nouvelles compétences à exercer, un plan d'action sera mis en place pour amener le plus rapidement possible le salarié au niveau requis : actions de formation, mise en situation apprenante, tutorat, accompagnement, points d'étape réguliers.

Les actions de formation peuvent s'appuyer sur une VAE, conduire à l'obtention d'un diplôme ou prendre la forme d'une période de professionnalisation.

Toute cette démarche, et notamment les moyens de formation de l'entreprise, sera formalisée dans une convention de mobilité/intégration qui matérialisera l'engagement de toutes les parties à mener à bien cette mobilité.

En outre, afin de faciliter la préparation et la réussite de son projet professionnel, le salarié pourra utiliser son Droit Individuel à la Formation avec la possibilité donnée d'une anticipation à hauteur d'un maximum de 120 heures si le salarié le souhaite.

4. Accompagner les changements de lieu de travail

Pendant la durée de l'accord, les aides ci-dessous, complémentaires à celles prévues dans la convention d'entreprise, sont affectées à l'accompagnement des salariés reclassés dans le cadre des projets majeurs de changement.

Les parties signataires conviennent de l'importance d'aider les salariés à trouver un logement proche de leur nouveau lieu de travail et de mobiliser, en priorité pour ces salariés, les moyens disponibles (1% logement).

4.1. Les aides au changement de lieu de travail dans le même bassin d'emploi

En cas de changement de lieu de travail au sein du même bassin d'emploi, les salariés percevront les indemnités prévues dans la Convention d'entreprise.

L'indemnité de changement de lieu de travail sera également versée en cas de changement de ville. Cette disposition complète l'article 3.1.1 du Chapitre 2 du Titre 5 de la Convention d'entreprise du Personnel au Sol, pendant la durée de l'accord et dans le seul cadre des projets majeurs de changement.

4.2. Les aides à la mobilité lorsque le nouveau lieu de travail est séparé de plus de 100 km de l'ancien lieu de travail

Le salarié concerné qui se rapproche de son nouveau lieu de travail en déménageant dans un rayon de 40 km de ce dernier bénéficie, outre les aides prévues par la Convention d'entreprise, d'une indemnité complémentaire au déménagement de 15 000 euros majorée de 1500 euros pour le conjoint et par personne à charge au sens fiscal. En cas de double mutation (salarié et conjoint Air France), cette prime n'est versée qu'une seule fois.

Dans ces conditions, cette aide se substitue à celle de l'article 4.1 ci-dessus concernant l'ICLT.

4.3. Les aides à la mobilité de la Province vers l'Ile de France

Lorsque le nouveau lieu de travail situé en Ile de France est distant de plus de 100 km de l'ancien lieu de travail et que le salarié déménage pour se rapprocher de son nouveau lieu de travail, il bénéficie de l'aide prévue à l'article 4.2.

Pour faciliter la location ou l'acquisition d'un nouveau logement, une indemnité destinée à participer forfaitairement au financement du différentiel de coût du logement entre la Province et l'Ile de France sera versée chaque mois pendant 2 ans. Son montant brut, soumis à charges sociales et imposable, est de 500 euros par mois. Elle sera majorée de 10 % pour le conjoint et par personne à charge au sens fiscal. Elle sera versée à compter de la date du déménagement, à la demande du salarié, soit en une seule fois, soit mensuellement selon les modalités suivantes :

6 premiers mois	100 %
du 7 ^{ème} au 12 ^{ème} mois	75 %
du 13 ^{ème} au 18 ^{ème} mois	50 %
du 19 ^{ème} au 24 ^{ème} mois	25 %

En cas de départ de l'entreprise ou de retour en Province à l'initiative du salarié pendant la durée du versement de l'indemnité, le salarié remboursera les mensualités versées par avance. En cas de double mutation, cette indemnité forfaitaire n'est versée qu'une seule fois.

Cette indemnité forfaitaire ne se cumule pas avec le « Forfait de Mobilité vers la Région Parisienne » défini à l'article 5 du Chapitre 2 du Titre 5 de la Convention d'entreprise du Personnel au Sol. Si les conditions sont réunies, la plus favorable des deux indemnités est versée.

4.4. L'aide à la recherche d'emploi du conjoint

Dans le cadre des mobilités prévues aux articles 4.2 et 4.3, l'entreprise mettra à la disposition du conjoint du salarié concerné, les services d'un cabinet spécialisé dans l'aide à la recherche d'emploi implanté sur le site concerné.

Pour une mobilité sur un site de Province, si le conjoint est également salarié de l'entreprise, la Direction étudiera les possibilités de mobilité des deux conjoints sur le même site.

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

Titre 3 Accompagner la mobilité des salariés qui ont des projets externes à l'entreprise

A travers la mise en œuvre des dispositifs précités, la Direction s'engage à assurer les parcours professionnels des salariés concernés par les projets majeurs de changement au sein de l'entreprise.

Toutefois, certains salariés peuvent souhaiter réorienter volontairement leur vie professionnelle à l'extérieur de l'entreprise.

Afin de les aider, la Direction propose les dispositifs suivants :

1. L'aide à la création d'entreprise

La Direction confiera à un cabinet spécialisé la mission de proposer aux salariés intéressés et compris dans un projet majeur de changement un accompagnement en vue de créer ou reprendre une entreprise avec un soutien personnalisé à la définition du projet, à la réalisation des études de faisabilité, à l'élaboration du business plan, à la recherche de financement et de partenariats nécessaires à la concrétisation du projet, au démarrage de l'activité. Le créateur de l'entreprise est soutenu jusqu'à la fin du premier exercice.

2. La préparation à un nouvel emploi

L'entreprise pourra aider un salarié intéressé par un emploi à l'extérieur à réaliser ce projet en finançant le temps de la formation préalable à l'accès à ce métier, dans la limite de six mois, en lien avec son futur employeur.

CHAPITRE 5

COMITE DE SUIVI ET CLAUSES GENERALES

Titre 1 Comité de suivi

Pour suivre la mise en œuvre de l'accord, un Comité paritaire de suivi est créé au niveau de la DGRH.

Le rôle de ce comité ne se substitue pas aux rôles et missions des différentes instances légales concernées par le présent accord ; le Comité de suivi n'a pas non plus pour vocation de négocier.

Le Comité est composé de membres des organisations syndicales signataires du présent accord ou adhérentes et de représentants de la Direction.

Le Comité de suivi se réunira trimestriellement au cours de la première année de la mise en œuvre de l'accord. Au cours de l'année suivante, il se réunira au moins une fois par semestre, et en tant que de besoin si des difficultés de mise en œuvre des actions prévues apparaissent dans l'intervalle.

A l'occasion de ces réunions, la Direction présentera le point du déroulement des actions en cours et le bilan des actions réalisées.

Titre 2 Clauses générales

1. Cadre juridique

Le présent accord s'inscrit pleinement dans le cadre de la CCNTA, des accords de branche et des conventions d'entreprise, ainsi que dans les articles L. 320-2 et L. 132-27 du Code du travail. Cet accord ne s'inscrit pas dans le cadre de l'article L. 320-3 du Code du travail.

2. Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble du Personnel au Sol d'Air France exerçant son activité en Métropole ou dans les DOM.

3. Date et durée d'application

Le présent accord prendra effet à compter de la date de signature pour une durée de trois ans non renouvelable. Il cessera donc automatiquement de produire tout effet au-delà du 21 juillet 2009.

4. Adhésion

Conformément aux dispositions de l'article L. 132-9 du Code du travail, toute organisation syndicale représentative du personnel au sol à Air France, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

Cette adhésion ne pourra être partielle et concernera nécessairement l'ensemble des termes de l'accord.

L'adhésion devra faire l'objet du dépôt prévu à l'article L. 132-10 du Code du travail. Elle devra, en outre, être notifiée par lettre recommandée aux parties signataires dans un délai de huit jours à compter de ce dépôt.

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

5. Révision de l'accord

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

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

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

Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition prévu à l'article L. 132-7 du Code du travail, la révision proposée donnera lieu à l'établissement d'un avenant se substituant de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie.

Cet avenant devra faire l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du Code du travail.

6. Publicité et dépôt légal

Un exemplaire du présent accord sera notifié à chaque organisation syndicale représentative. Il sera déposé auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et auprès du greffe du Conseil des Prud'hommes de Bobigny.

Fait à Roissy, le 21 juillet 2006

Pour la société Air France

Pour les Organisations Syndicales

SPASAF / CFDT

CFE – CGC

SGFOAF

SCFOAF

SNGAF – CFTC

UNSA – SMAF

SUD AERIEN

SNMSAC

CGT AF

UGICT-CGT AF

Annexe 1

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 :

- Pouvoir bénéficier de la pension vieillesse du régime général à taux plein avant le 31 décembre 2009
- 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 pour un passage à 60 % pour les douze mois précédant la mise à la retraite.

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.

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.

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 mise 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 les périodes de travail passées au sein du dispositif, il est convenu que l'indemnité de mise à la retraite sera calculée sur la base du salaire correspondant au temps de travail avant l'adhésion au dispositif.

Interruption du dispositif

En cas de reprise d'une activité à temps plein, les jours positionnés au sein du CET au titre de la mesure incitative sont conservés et pourront être pris en fin de carrière.

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 de la mise 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.