

Accord de suivi

Relatif à la phase 2 du rapprochement AIR FRANCE KLM
à la Direction Générale de l'International & Pays-Bas

Du 1^{er} octobre 2008 au 31 décembre 2010





Préambule

Une première phase de rapprochement AIR FRANCE KLM au sein du Commercial International a eu lieu de 2004 à ce jour.

Dès l'annonce du regroupement d'Air France et de KLM en 2004, les divisions commerciales internationales des deux compagnies ont commencé à travailler ensemble. Au cours d'une première phase, de l'été 2004 à ce jour, la Direction Générale du Commercial International et les CDL ont mené à bien le rapprochement des équipes Air France et KLM sur le terrain.

Cette première phase s'est faite dans le respect des grands principes posés par la Direction Générale :

Un Groupe, deux Compagnies, trois Métiers.

Pas de départ non volontaire lié au rapprochement AIR FRANCE KLM.

Cette première phase a permis de réaliser sur le terrain les synergies nécessaires dans le respect de la double marque : Colocations, salons communs en escales, mise en œuvre du principe « one Face, one Voice, one Team », création de synergies et induction de recettes.

A ce jour, Air France et KLM comptent :

- 27 Directions Régionales AIR FRANCE KLM
- plus de 140 managers conjoints, expatriés ou personnels locaux de l'une ou l'autre compagnie encadrant des équipes mixtes sur le terrain, dans les fonctions Commercial, Exploitation et Support.

1. Phase 2 à compter de l'été 2008

Afin d'aller plus avant dans les synergies et les gains potentiels :

- atteinte des objectifs de croissance de recettes en 2009/2010
- augmentation des synergies recettes et coûts en 2009/2010
- maintien d'un haut niveau de motivation des salariés pendant toute la phase de changement

une nouvelle organisation commune AIR FRANCE KLM à l'international sur les marchés a été décidée.

Cette nouvelle organisation a fait l'objet d'une information ou d'une information et consultation au :

Comité Central d'Entreprise

de février (Information), avril (Information/Consultation), octobre 2007 (Information) et avril 2008 (Information/Consultation)

Comité d'Etablissement Commercial International et DOM

de novembre (Information), décembre 2007 (Information/Consultation), février (Information) et mai 2008 (Information/Consultation)

La nouvelle organisation a été officiellement mise en œuvre à compter du 01 juillet 2008.

Sa mise en œuvre s'inscrit dans le cadre des orientations développées par la politique d'emploi de la compagnie.

Conformément aux engagements pris par le Président Jean-Cyril Spinetta, la nouvelle structure combinée de l'International & Pays-Bas n'entraînera aucun départ non volontaire.

2. Définition de la Direction Générale de l'International & Pays-Bas

Le Groupe comprend deux marchés domestiques : la France et les Pays-Bas. Le champ d'action de la nouvelle division recouvre tous les marchés internationaux ainsi que le marché domestique des Pays-Bas. C'est pourquoi « Pays-Bas » est mentionné dans le nom.

L'évolution de l'International & Pays-Bas réside en la combinaison des directions commerciales internationales centrales et des CDL des deux compagnies en vue d'améliorer et de renforcer l'efficacité et la performance du fonctionnement de la nouvelle Direction Générale de l'International & Pays-Bas.

3. Périmètre d'application

Le présent accord concerne le Personnel au Sol, implanté sur le site de Roissy CDG et expatrié, du périmètre du Comité d'Etablissement Commercial International et DOM, titulaire d'un contrat de travail de droit français Air France, intégré dans les directions combinées AIR FRANCE KLM (les six CDL, les équipes communes de la Direction Générale de l'International & Pays-Bas).

4. Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de suivre avec les Organisations Syndicales signataires la mise en œuvre au plan Ressources Humaines de la nouvelle organisation.

5. Rappel des principes retenus par le groupe AIR FRANCE KLM pour l'organisation

Dans le cadre du principe « un Groupe, deux Compagnies, trois Métiers », les règles de gestion traitant des conditions de travail et de rémunération des personnels sous contrat Air France en France et KLM aux Pays-Bas restent propres à chacune des deux entreprises, dans le cadre de leur modèle économique et social.

Les activités du Commercial International combinées entre Air France et KLM sont dirigées par un DGA (EVP) qui a la responsabilité d'animer les équipes d'Air France et de KLM y contribuant. Ce DGA est membre du comité exécutif groupe (GEC).

Le Directeur Délégué International & Pays-Bas, membre du comité exécutif d'Air France, et placé sous l'autorité fonctionnelle du DGA (EVP), a la responsabilité hiérarchique sur l'ensemble des personnels Air France.

La responsabilité des cadres animant une équipe composée de salariés des deux compagnies sera de veiller en permanence à ce que les intérêts du Groupe et le résultat économique commun soient mis en priorité, tout en veillant aux intérêts respectifs des deux compagnies.

La nouvelle structure combine une organisation métier (fonctionnelle) commune à Air France et KLM et une organisation légale (hiérarchique) propre à chaque compagnie.

Dès le lancement de la nouvelle organisation de la Direction Générale de l'International & Pays-Bas un courrier a été adressé à chaque salarié contribuant à une activité combinée, précisant les principes de management retenus avec tous les droits et devoirs associés à son contrat de travail, y compris si son responsable est issu de l'autre compagnie.

Chaque salarié contribuant à une activité combinée restera, y compris si son responsable métier est un responsable de l'autre compagnie, salarié de sa compagnie d'origine avec tous les droits et devoirs associés à son contrat de travail. Pour cela il rapportera aussi à un responsable légal de sa propre compagnie.

Ainsi pour un salarié dont le responsable métier est de l'autre compagnie, ses objectifs et l'évaluation de ses performances seront effectués en priorité par celui-ci et seront validés par le responsable légal, auquel il rapporte dans sa compagnie d'origine.

Les règles relatives à la carrière du salarié seront du ressort de son responsable légal.

6. Plan d'action

6.1 Dispositif de formation à l'anglais

Dans le contexte de mise en place d'équipes communes, l'anglais va progressivement devenir un moyen de communication privilégié entre les équipes.

Le français reste la langue officielle du Groupe.

Les parties souhaitent, cependant, insister sur l'indispensable respect des dispositions légales relatives à l'emploi de la langue française concernant notamment, la rédaction des contrats de travail, la traduction des documents techniques qui seraient nécessaires aux salariés français pour l'exécution de leur travail (manuels d'utilisation, documents relatifs à la formation des salariés, à l'hygiène et la sécurité), et la remise de documents au Comité d'Etablissement.

Afin de faciliter l'adaptation des salariés à cette évolution, la Direction Générale de l'International & Pays-Bas s'engage à mettre en place un dispositif de formation renforcé.

En matière de formation, les parties signataires conviennent de la nécessité de privilégier une approche plus qualitative permettant de mieux cibler les besoins et les réponses apportées, tout en maintenant un effort continu en matière de formation à l'anglais.

Dans cet esprit, la Direction Générale de l'International & Pays Bas s'appuiera sur l'entretien annuel de fixation d'objectifs et sur l'entretien professionnel, prévus dans le cadre de l'Accord Triennal de Gestion Prévisionnelle de l'Emploi 2006-2009 (ATGPE).

L'entretien professionnel permet de faciliter l'information, de faire le point sur les possibilités et dispositifs de formation et d'élaborer des propositions en matière d'actions de formation professionnelle.

L'entretien annuel de fixations d'objectifs et l'entretien professionnel, seront mis à profit par le manager afin, notamment, de faire un bilan systématique avec le salarié par rapport à l'anglais.

Dans la mesure où la situation de travail occupée requiert l'usage de l'anglais, le bilan devra prendre en compte les dimensions suivantes :

- le niveau d'anglais du salarié, tel qu'évalué dans le cadre des dispositifs existants au sein d'Air France
- si nécessaire, les actions de formation à mettre en œuvre

Le niveau à atteindre à terme devra être de 3+.

Enfin, les actions de formation concernant l'anglais rentrent de plein droit dans les priorités telles que définies par le Code du travail, l'accord de branche ou encore l'Accord Triennal de Gestion Prévisionnelle de l'Emploi 2006-2009 (ATGPE).

A ce titre, les actions de formation portant sur l'anglais prévues dans le cadre des dispositions du présent accord, seront utilisables dans le cadre du DIF et réalisées sur le temps de travail, sauf si le salarié justifie, à cette occasion, d'un autre projet éligible au titre du DIF. Dans ce cas la formation entrera dans le cadre des heures réalisées au titre du plan de formation.

Par ailleurs, la Direction Générale de l'International & Pays-Bas, s'engage à intégrer dans ce dispositif, sur la base du volontariat, ses salariés membres du Comité d'Etablissement.

6.1.1 Volume d'heures

Le volume d'heures nécessaire consacrées à l'anglais est déjà inscrit dans le plan de formation de l'exercice IATA 2008/09.

La Direction Générale de l'International & Pays-Bas procédera, au terme de la durée de l'accord, à un bilan de ce dispositif de formation et prendra les mesures nécessaires.

6.1.2 Formations proposées

- | | | |
|------------------------|------------|------------------------------------|
| • Anglais général | présentiel | (cours en salle avec un animateur) |
| • Anglais des affaires | présentiel | |
| • E-learning | | |
| • Anglais métier | présentiel | |

6.2 Dispositif de rapprochement entre les équipes d'Air France et de KLM dans un environnement interculturel

La Direction Générale de l'International & Pays-Bas s'engage à développer un dispositif de rapprochement interculturel entre les équipes d'Air France et de KLM.

Ce dispositif vise à familiariser le personnel d'Air France à des modes de fonctionnement pouvant être différents, afin de faciliter les échanges professionnels et d'améliorer la capacité à travailler ensemble.

6.2.1 *Les populations concernées*

Il s'agit des salariés ayant des relations professionnelles fréquentes avec les équipes de KLM.

En tant que de besoin, et à la demande des salariés qui en ressentiraient la nécessité ou des responsables de service ou des responsables, la Direction des Ressources Humaines du Commercial International mettra en place, des sessions sur le thème du rapprochement interculturel.

Ces sessions seront organisées en faisant appel à un appui ponctuel externe (cabinet conseil) et/ou interne (Ressources Humaines, Institut des Langues et Cultures).

De même, à la demande des salariés ou sur proposition du responsable hiérarchique, les populations concernées, pourront se voir proposer une inscription à un stage de sensibilisation au néerlandais organisé par l'Institut des Langues et Cultures.

A cet effet, la Direction Générale de l'International & Pays-Bas mettra en place, dans le cadre du plan de formation, un dispositif visant à coordonner et animer ces rencontres.

Par ailleurs, la Direction Générale de l'International & Pays-Bas favorisera toute manifestation ou support de communication de nature à contribuer au rapprochement interculturel des équipes d'Air France et de KLM.

6.2.2 Formation proposée

- Working Together
- Introduction au néerlandais
- Culturimpact

6.3 Dispositif de rapprochement entre les équipes d’Air France et de KLM dans les relations hiérarchiques

La configuration de l’organisation commune comprend des équipes mixtes, sous la responsabilité métier et/ou légale de responsables d’Air France ou de KLM.

Par ailleurs certains salariés n’entrant pas dans le périmètre “combiné” développent néanmoins de par leur fonction des relations professionnelles fréquentes avec les équipes de KLM.

Les parties conviennent de la nécessité de mettre en place de manière volontariste des actions qui prennent en compte la diversité culturelle dans les relations professionnelles et hiérarchiques.

Formations proposées

La direction des Ressources Humaines d’Air France développe et enrichit une offre de formation qui intègre cette diversité :

- | | |
|-------------------------------|---|
| • Joint Executive Programme | Programme commun pour cadres dirigeants |
| • Joint Senior Management | Programme commun pour cadres supérieurs |
| • Managing Joint Teams | Management d’équipes mixtes |
| • Optimizing our teamwork | Optimisation de notre travail d’équipe |
| • Managing Joint Projects | Management de projets communs |
| • High Performance Team | Equipes performantes |
| • Joint Performance Appraisal | Système commun d’appréciation à l’international |

La Direction Générale de l'International & Pays-Bas s'engage à promouvoir et à favoriser l'accès à ces formations, en procédant :

- à l'information du réseau managérial et Ressources Humaines sur l'offre de formation
- au recensement, dans les meilleurs délais, des besoins en fonction des situations de travail
- à l'inscription dès le plan de formation en cours (IATA 2008/2009) des salariés concernés

Elles seront prises en charge par l'entreprise et réalisées sur le temps de travail.

La Direction Générale de l'International & Pays-Bas s'engage à informer régulièrement le Comité d'Etablissement des actions engagées en la matière, notamment en terme de formations prévues/réalisées.

Par ailleurs, la Direction Générale de l'International & Pays-Bas, mettra en œuvre un dispositif spécifique, sur la base du volontariat, à destination de ses salariés membres du Comité d'Etablissement.

6.4 Evolution de carrière

6.4.1 *Suivi des mobilités et des affectations*

Seul le personnel implanté sur le site de Roissy CDG et les Expatriés sont concernés par les activités combinées entre Air France et KLM, dans les six CDL et dans les équipes communes de la Direction Générale de l'International & Pays-Bas.

Les Responsables Ressources Humaines disposeront des outils nécessaires pour assister les salariés dans leur démarche de mobilité vis-à-vis des managers de KLM.

Les ajustements de l'organisation peuvent conduire à des situations temporaires durant lesquelles des agents pourraient se trouver en situation d'attente d'affectation.

La Direction Générale de l'International & Pays-Bas s'engage à leur proposer dans l'année suivante jusqu'à trois nouveaux emplois au sein du groupe, en conformité avec leur dernier niveau de poste, leur parcours professionnel et le lieu d'exécution du Contrat de Travail.

Pendant la phase d'attente, le salarié concerné sera soit en formation, soit en mission d'une durée de 3 mois minimum renouvelable. La mission fera l'objet d'une lettre de cadrage et d'une appréciation à son issue. Il restera, en matière budgétaire et de suivi Ressources Humaines, dans les effectifs de sa dernière affectation.

Il pourra être aussi envisagé, à la demande du salarié ou de la hiérarchie, une formation de longue durée ou diplômante, en liaison avec la Direction des Ressources Humaines, dans la perspective du développement de l'employabilité.

Si le poste est proposé à l'extérieur de la Direction Générale de l'International & Pays-Bas ou demande des compétences nouvelles, une formation préalable sera mise en place selon le dispositif Formation prévu aux chapitres 6.1, 6.2 et 6.3.

A terme, tous les postes de la nouvelle Direction Générale de l'International & Pays-Bas feront l'objet d'une définition et d'une pesée de poste.

La Direction Générale de l'International & Pays-Bas procédera, à mi parcours et au terme de la durée de l'accord, à un bilan des postes définis et pesés.

6.4.2 Comité de suivi

Un comité de suivi se réunira, dès la signature de l'accord, trimestriellement la première année puis semestriellement afin de faire un bilan de la mise en place de la nouvelle organisation.

Il sera constitué de 9 membres au total et composé de membres de la Direction Générale de l'International & Pays-Bas et de membres des Organisations Syndicales signataires de l'Accord.

Il pourra faire part des situations temporaires durant lesquelles un agent pourrait se trouver en situation d'attente d'affectation et les éventuels conflits hiérarchiques liés à la nouvelle organisation.

Le comité de suivi pourra proposer des mesures d'amélioration des projets élaborés dans le cadre de la mise en place des équipes combinées.

Le comité de suivi ne se substitue pas aux instances légales telles que le Comité d'Etablissement, les commissions et le CHSCT.

Le comité de suivi pourra être réuni de manière exceptionnelle à la demande de l'une des deux parties et sera régulièrement informé du calendrier des revues d'effectifs.

7. Définition des indicateurs de suivi

La Direction Générale de l'International & Pays-Bas fournira aux membres du comité de suivi, des indicateurs Ressources Humaines qui permettront de suivre de manière approfondie la mise en œuvre de la nouvelle organisation.

Ces indicateurs seront en cohérence avec les engagements pris lors de la consultation du Comité d'Etablissement Commercial International et DOM du 14 mai 2008 en matière de principes de management des activités combinées et de plan d'accompagnement.

Un focus particulier sera fait sur les indicateurs « mobilités » et « affectations » liés à l'emploi.

Ces indicateurs seront communiqués au comité de suivi et feront l'objet d'une discussion approfondie en présence du Directeur des Ressources Humaines de La Direction Générale de l'International & Pays-Bas ou de son représentant.

Suivi des mobilités et des affectations

- nombre de salariés concernés par les mobilités
- nombre de salariés concernés par des missions
- définition de la mission
- durée de la mission
- nombre de salariés en attente d'affectation
- actions entreprises

Formation : Anglais / Interculturel / Management

- type d'actions
- nombre d'heures
- nombre de salariés formés

Ordres de Déplacement

- nombre d'Ordres de Déplacement CDG/AMS/CDG
- nombre de compensation d'heures accordées

Fiches de postes

- nombre de postes définis

Effectifs

Périmètre : Comité d'Etablissement Commercial International et DOM et bouts de lignes

- nombre de salariés AIR FRANCE KLM combinés niveau « CDL » et « Marchés »
- mouvements Cadres arrivées / départs du Commercial International
- répartition des Cadres par compagnie d'appartenance
- nombre de salariés I&N travaillant à Amsterdam dans le cadre d'une expatriation ou d'un détachement

8. Conditions de travail

En général, les équipes seront composées de salariés d'Air France et de KLM qui continueront à exercer leur activité respectivement en France et aux Pays-Bas, excepté dans les délégations internationales, où les équipes des deux compagnies sont regroupées dans les locaux communs.

Afin d'éviter des déplacements trop fréquents entre Roissy CDG et Amsterdam, la visioconférence sera développée par les entités concernées.

Dans le cas d'un déplacement journée de longue durée, une nuit d'hôtel sera possible à la demande du salarié (avec validation de son responsable hiérarchique) ou de la hiérarchie.

Cinq bureaux de passage dédiés aux personnels en mission vers Amsterdam depuis CDG ont été aménagés sur le site d'Amstelveen depuis fin juin 2008.

Tout constat, bien identifié, de déplacements professionnels fréquents de trop grande ampleur fera l'objet d'une étude précise en matière d'organisation de l'activité concernée.

9. Rappel des principes de gestion

Compte tenu de l'importance que revêt l'organisation commune entre Air France et KLM, il convient de rappeler que chacun des acteurs suivants a un rôle important dans la réussite de cette nouvelle organisation.

- la hiérarchie
- le réseau Ressources Humaines
- les délégués du personnel (instance mensuelle et réunions paritaires)
- les membres du Comité Hygiène Sécurité Conditions de Travail
- la commission Emploi Formation du Comité d'Etablissement
- les membres du Comité d'Etablissement

Toutes les situations particulières portées à la connaissance du Directeur des Ressources Humaines seront étudiées avec la plus grande attention.

La Direction Générale de l'International & Pays-Bas mettra tout en œuvre pour la réalisation de son engagement « everybody on board ».

10. Date et durée d'application

Le présent accord, renouvelable, prendra effet pour une durée de 27 mois à compter du 01 octobre 2008 et ce jusqu'au 31 décembre 2010.

11. Révision de l'accord

Chacune des parties signataires peut demander la révision de tout ou partie du présent accord. Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de deux mois suivant la réception de cette demande, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un éventuel nouveau texte.

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

12. Adhésion

Conformément aux dispositions de l'article L 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale représentative dans le champ d'application de cet accord, qui n'est pas signataire, pourra y adhérer ultérieurement.

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

13. Publicité

Un exemplaire du présent accord sera adressé à chacun des salariés tels que définis dans le périmètre d'application.

Roissy, le 01 octobre 2008

Pour la Direction Générale de l'International & Pays-Bas.

Jean-Louis Pinson, Directeur Délégué à la Direction
Générale de l'International & Pays-Bas

Pour les Organisations Syndicales représentatives signataires
du Personnel au Sol au sein de l'Etablissement de Droit
Syndical Opérations Aériennes et Commercial International.

CFDT Groupe Air France / SPASAF

CFE-CGC

SNGAF - CFTC

SG FO AF

CI FO AF

UNSA SMAF