

AVENANT N°3 à l'ATGPEM 2016-2018 complétant le chapitre 2 « Contrat de génération »

L'accord Personnel au Sol ATGPEM 2016-2018 définit dans son chapitre 2 les dispositions relatives au contrat de génération.

L'autorité administrative a sollicité la stricte mise en conformité de ce chapitre avec les dispositions légales en vigueur par la validation d'un avenant complétant le texte actuel :

- sur le diagnostic préalable à l'accord, tel que prévu par les dispositions des articles L 5121-10 et D 5121-27 du Code du Travail ;
- sur deux objectifs chiffrés complémentaires, en cohérence avec les dispositions des articles L 5121-9 et suivants.

Afin de se mettre en conformité avec la demande de l'autorité administrative, les organisations syndicales représentatives et la direction se sont réunies le 29 novembre 2016 pour :

- compléter formellement le titre 1 du chapitre 2 du diagnostic préalable sur la situation de l'emploi des jeunes et des seniors, tel que présenté aux organisations syndicales lors de la séance préalable aux négociations de l'ATGPEM du 6 novembre 2015 ;
- compléter les différents objectifs déjà prévus par l'accord par deux nouveaux objectifs chiffrés en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés (titre 3).

A l'issue, les parties ont convenu des modifications qui suivent.

Article 1 : Modification du « SOMMAIRE »

Le sommaire de l'accord est modifié comme suit :

- Ajout de 6 nouveaux alinéas au chapitre 2, titre 1 :
« 1. L'évolution de la pyramide des âges
2. Les caractéristiques des jeunes et des seniors et l'évolution de leur place respective dans l'entreprise
3. Les prévisions de départs à la retraite
4. Les perspectives de recrutement
5. Les compétences clés
6. Poursuite des actions d'amélioration des conditions de travail et de prévention de la pénibilité »
- Ajout d'un nouvel alinéa au chapitre 2, titre 3 :
« 3. Objectifs chiffrés en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés »

Article 2 : Modification du chapitre 2, titre 1 « Diagnostic préalable sur la situation de l'emploi des jeunes et des seniors »

Le titre 1 du chapitre 2 est modifié comme suit :

16 RW MS
1 BL

« Titre 1 : Diagnostic préalable sur la situation de l'emploi des jeunes et des seniors

Le diagnostic réalisé préalablement aux négociations du présent accord, a été présenté aux organisations syndicales, notamment lors de la séance du 6 novembre 2015.

Il a porté sur les éléments suivants :

1. L'évolution de la pyramide des âges

Il ressort de l'analyse de la pyramide des âges des salariés PS en CDI et des projections pour les années à venir :

- une faible proportion de jeunes de moins de 25 ans (3,2 % en 2013 – 3,7% en 2015) ;
- une proportion en diminution progressive des tranches d'âges 25-34 ans (13,5 % en 2013 – 10,6% en 2015) ;
- une stabilité de la proportion des tranches d'âges 35-54 ans (68,9% en 2013 – 69,1% en 2015) ;
- une pyramide « en creux » sur la tranche d'âge 45-49 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.
- une tendance à l'augmentation de la population des plus de 55 ans (14,3 % en 2013 – 16,5% en 2015).

2. Les caractéristiques des jeunes et des seniors et l'évolution de leur place respective dans l'entreprise

Au global, pour les années 2013, 2014 et 2015, la part des effectifs PS CDI de moins de 35 ans diminue.

Le nombre de recrutements PS CDI reste limité mais augmente sur cette période (469 recrutements sur 3 ans). La part des moins de 35 ans reste très majoritaire dans les recrutements en CDI (85,7%), même si la part des moins de 26 ans diminue (53% des recrutements en CDI à fin 2015).

La moyenne d'âge des nouveaux embauchés continue d'augmenter : elle est de presque 29 ans en 2015, soit 2,5 ans de plus qu'en 2013. Cette progression s'explique en particulier par le recrutement de cadres expérimentés.

Les CDD représentent 3,5% des effectifs PS en 2015. Cette augmentation est le reflet de la politique de l'entreprise en matière de développement de l'alternance. La part des alternants représente plus de 90% des CDD.

L'ancienneté moyenne continue de progresser : elle est de 20,2 ans en 2015. Cette évolution est liée à la baisse des recrutements.

Les tranches d'ancienneté 15/19 ans et 25/29 ans regroupent près de la moitié des effectifs PS.

Air France poursuit une politique active de mobilités et de promotions internes (plus de 700 promotions et entre 1000 et 1200 mobilités professionnelles chaque année).

L'analyse des niveaux de qualification met en évidence la diminution de la part des ouvriers/employés (-3,9 points), et la progression des niveaux techniciens/maîtrise (+ 1,3 points) et cadres (+ 1,8 points).

AB

AS
2 BL

La proportion des temps partiels reste globalement stable : environ 19% des personnels PS, dont 20% des salariés de la tranche d'âge 35-44 ans et dont ¾ de femmes. La proportion de salariés en temps partiel décroît ensuite avec l'âge.

Les temps partiels de fin de carrière sont peu nombreux (36 TPFC en cours à fin 2015).

Le taux d'accès global à la formation pour le PS est élevé et en légère progression : 94,8% en 2015 et 3,9 jours de formation en moyenne. Il reste légèrement plus faible sur les dernières tranches d'âge (+ 50 ans) mais en progression.

L'objectif de maintien dans l'emploi des salariés âgés de plus de 55 ans a été largement dépassé : à fin 2015, le nombre de salariés âgés de plus de 55 ans s'élève à 91,6% du nombre de salariés de plus de 55 ans présents au 31 décembre 2012.

La part des 55 ans et plus progresse et représente 16,5% de l'effectif PS au 31/12/2015.

3. Les prévisions de départs à la retraite

On observe une diminution du nombre de départs à la retraite sous l'impact des départs PDV et une progression de l'âge moyen de départ à la retraite : 61,7 ans en 2015.

On peut supposer, sous réserve des différents facteurs pouvant avoir une influence sur l'âge de départ à la retraite (réforme AGIRC/ARCCO, évolution des comportements, évolution de l'âge légal de départ à la retraite, ...), que l'âge moyen de départ à la retraite serait de 62,2 ans en 2016, 62,3 ans en 2017 et 62,6 ans en 2018.

Dans cette hypothèse, le nombre de départs à la retraite atteindrait entre 120 et 150 départs chaque année.

4. Les perspectives de recrutement

Compte tenu du contexte économique de l'entreprise, les perspectives de recrutement en CDI resteront limitées pour les 3 années à venir, mais seront nécessaires pour certaines compétences clés pour lesquelles l'entreprise est en déficit de ressources ou pour lesquelles le renouvellement des générations est nécessaire.

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

- De recrutement et d'insertion des personnes en situation de handicap
- De développement de l'accueil d'alternants dans les différents métiers PS
- De progression de la mixité Femmes / Hommes dans certains métiers

5. Les compétences clés de l'entreprise

Les compétences clés fondamentales à maintenir et à renforcer pour assurer le développement et la compétitivité des diverses activités de l'entreprise, regroupent notamment les compétences en termes de :

- Sécurité des vols
- Sécurité des personnes
- Conformité réglementaire
- Service aux clients
- Maîtrise économique
- Management d'équipes

66
75
3 BC
RW

Par ailleurs, comme précisé au chapitre 1 « Développer l'anticipation » de l'ATGPEM, une typologie des métiers adossée aux orientations stratégiques de l'entreprise a été dessinée et viendra alimenter l'exercice annuel de GPEC.

6. Poursuite des actions d'amélioration des conditions de travail et de prévention de la pénibilité

Les années 2013 à 2015 ont été l'occasion de la mise en œuvre de diverses actions en matière d'amélioration des conditions de travail et de prévention de la pénibilité, en particulier dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord triennal d'amélioration des organisations, des conditions de travail, de la Qualité de Vie au Travail au quotidien et de la prévention des risques et de la pénibilité PS 2015-2017 entré en vigueur en janvier 2015 :

- Des actions de formation et sensibilisation
 - Développement des formations à la prévention des TMS : PRADOS sur l'activité cargo, PEPS sur l'activité exploitation Sol (Pôle piste, pôle client), et Innov'Ergo sur la DGI
 - Réalisation de flyer permettant de sensibiliser les chefs de projets
 - Organisation de Forums, interventions dans les "matinées de la Prévention"
- Déploiement d'outils et de référentiels appropriés
 - Déploiement d'un outil d'aide à la prise en compte des critères de protection de la santé dans l'élaboration des horaires
 - Mise en oeuvre de l'outil "STEP", d'aide à l'évaluation des situations de travail
 - Conception de référentiels en ergonomie, utilisés dans la réalisation des expressions de besoin et cahier des charges.
- Accompagnement ergonomique de projets de changement
 - Accompagnement de nombreux projets d'aménagement ou de réorganisation, dans toutes les entités, par des démarches ergonomiques : Ecole du service en vol et CESSPN, centre de contrôle cargo, banque d'enregistrement PHMR, automatisation des accès salons, Self Boarding, mise en oeuvre de nouveaux produits au service en vol, déménagements d'activités, accompagnement du projet "business 2016", accompagnement de la mise en place de salles de récupération nocturne, projets DGI "lots de bords" ,...
 - Développement interne d'ergonomes, engagées dans une formation Mastère 2 en ergonomie.
 - Mise à disposition de ressources complémentaires, aux côtés des ergonomes (apprentis, stagiaires, CDD, cabinets sous contrats cadre...)
- Approche prospective sur la prévention du vieillissement
 - Financement d'une étude interentreprises portant sur la prévention du vieillissement, la fragilisation des salariés et les parcours professionnels, en collaboration avec le CREAPT (Centre de Recherche sur l'Expérience, l'Age et les Populations au Travail) ; une étude poursuivie grâce au financement d'une doctorante en ergonomie.

u
4 BL

Les dispositions du titre 3 du chapitre 2 de l'accord sont complétées par les dispositions suivantes :

« 3. Objectifs chiffrés en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés

Compte tenu des éléments issus du diagnostic préalable, et en particulier l'analyse effectuée sur la pyramide des âges, **5 % des recrutements en CDI concernent la tranche d'âge des plus de 45 ans.**

Par ailleurs, en matière de maintien dans l'emploi des seniors, **le nombre de salariés âgés de plus de 55 ans à fin 2018 sera d'au moins 80% du nombre de salariés de plus de 55 ans présents au 31 décembre 2015. »**

Article 4 : Clauses générales

Les champ et durée d'application ainsi que les conditions d'adhésion, de révision, de publicité et de dépôt légal du présent avenant sont les mêmes que ceux définis au chapitre 6 de l'ATGPEM 2016-2018.

Toutes les dispositions du présent avenant cesseront en conséquence de produire effet au terme de l'ATGPEM 2016-2018.

66
AS
5 BL

Fait à Roissy en 5 exemplaires, le 14 décembre 2016

Pour Air France

Gilles GATEAU
Directeur Général Adjoint Ressources Humaines et Politique Sociale

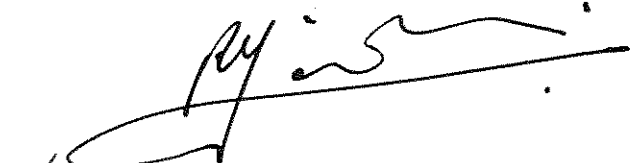


Pour les organisations syndicales représentatives au niveau du Personnel Sol

Pour la CFDT *Beatrice lestin*



Pour la CFE-CGC *Romaine L. ...*



Pour l'UNSA Aérien

Mme SALADIN


Pour FO

Pour la CGT