

## AF signe un accord contrat de génération

La direction d'Air France et six organisations syndicales (CFDT, FO, CFE-CGC, UNSA, CGT, SNPNC-FO) ont signé, le 25 septembre 2013, un « accord collectif relatif au contrat de génération », pour la période 2013-2015.

**RECRUTEMENT DES JEUNES.** « Compte tenu du contexte économique dans lequel se situe l'entreprise, les perspectives de recrutements en CDI pour les années 2013, 2014 et 2015 resteront limitées », indique l'accord. Cependant, l'entreprise poursuivra sur cette période le développement de l'accueil d'alternants dans les métiers du personnel au sol, et les recrutements en CDI ou en alternance de salariés en situation de handicap.

**COMPÉTENCES CLÉ DE L'ENTREPRISE.** « Pour assurer le développement et la compétitivité de ses différentes activités, [...] les compétences clé à maintenir sont : le management d'équipes, la maîtrise économique, la qualité de service rendue au client, la sécurité des personnes et la sécurité des vols ». « C'est sur la base de ces compétences clé transverses aux métiers de l'entreprise que chaque entité effectue annuellement l'analyse du risque de pertes de compétences notamment au regard de celles qui sont détenues par les salariés susceptibles de quitter l'entreprise ».

**PÉNIBILITÉ.** L'accord fait également référence aux dispositifs existants en matière de prévention de la pénibilité. En reprenant les dispositions du plan d'action de l'entreprise, notamment les formations sur les risques liés à la manutention, le recours à un ergonome, la prévention des TMS, ou l'analyse des accidents du travail.

**FORMATION ET INSERTION DES JEUNES.** « 80 % des recrutements en CDI concerneront la tranche d'âge des moins de 35 ans, dont au moins la moitié pour les populations d'un âge maximum de 26 ans ». De plus, afin de « faire progresser la mixité dans les recrutements en CDI dans les entités à fort déséquilibre femmes/hommes, une analyse annuelle sera effectuée pour s'assurer que le pourcentage de recrutement des femmes est bien au moins égal au pourcentage de femmes ayant fait acte de candidature au sein de la filière ». Un ou plusieurs collaborateurs permettront au nouvel arrivant d'être accompagné dans l'entreprise. Les référents seront de préférence âgés de plus de 50 ans. Un « guide pratique pour réussir l'entretien » destiné à accompagner le manager sera mis à disposition. De plus, le développement de bassins de compétences adaptés aux besoins du secteur aérien, à l'image de la charte « entreprises et quartiers » est prévu afin de favoriser l'insertion dans l'emploi des jeunes.

**ACCUEIL DES ALTERNANTS.** L'entreprise s'engage également à poursuivre la mise en oeuvre des contrats d'alternance « dans la mesure où cet objectif reste dans sa capacité d'accueil sur la durée de l'accord ». Pour augmenter leur volume, Air France diversifiera le nombre de diplômes préparés et les lieux d'accueil, en ajustant les profils à des besoins réels et identifiés dans les filières. Le but est également de proposer aux alternants ayant validé leur diplôme un minimum de 80 % des postes non cadres des métiers de l'aérien ouverts au recrutement en CDI. Une attention particulière sera portée aux candidatures de jeunes en situation de handicap.

**FONCTION TUTORALE.** Dans chaque entité, un correspondant de l'alternance est désigné pour organiser et développer la fonction tutorale au sein de sa structure. Ce n'est ni un métier, ni un emploi, précise le texte. 10 % du temps de travail y est consacré. Il est fondé sur le volontariat et requiert : des compétences techniques, de pédagogie, de bonnes capacités relationnelles, et de bonnes connaissances de son environnement professionnel. Une formation est dispensée aux tuteurs.

**FORMATION ET EMPLOI DES SENIORS.** 8 % des recrutements en CDI concerneront la tranche d'âge des plus de 44 ans. Des dispositions en matière de pénibilité émanant du plan d'action engagé dans l'entreprise en 2012 sont prévues. De plus, Air France s'engage à mettre en oeuvre d'ici fin 2014 un outil d'aide à l'évaluation des contraintes des situations physiques. Un outil permettant d'aider à la prise en compte de critères de protection de la santé dans l'élaboration des horaires sera proposé. Pour recruter les salariés âgés de plus de 45 ans, le contrat de professionnalisation sera un outil privilégié, et l'entreprise favorisera les entretiens de seconde partie de carrière. Un temps partiel de fin de carrière est envisagé, tout comme des aménagements de fin de carrière.

**TRANSMISSION DES COMPÉTENCES.** Concernant la coopération intergénérationnelle, l'entreprise propose de « faire accompagner par la création de binômes, les salariés en reconversion professionnelle par un salarié référent », « favoriser les équipes intergénérationnelles », « faire accompagner chaque cadre promu par un tuteur cadre expérimenté, accueillir et parrainer les trois premiers mois les PNT nouvellement embauchés ». Une formation sera octroyée aux managers et au réseau RH afin de sensibiliser à la constitution d'équipes intergénérationnelles.